



ESCUELA POLITECNICA DEL EJÉRCITO

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
DE COMERCIO

ESTUDIO SOBRE LA OCUPACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL DE LOS  
EGRESADOS DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO DE LA ESPE

ALEXANDER RUIZ MONTEROS

Tesis presentada como requisito previo a la obtención del grado de:

INGENIERO EN MERCADOTECNIA

Año 2012

**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO**  
**INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Juan Alexander Ruiz Monteros

**DECLARO QUE:**

El proyecto de grado denominado “Estudio sobre la ocupación laboral y profesional de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE”, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan el pie de las páginas correspondiente, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Sangolquí, 24 de septiembre del 2012

---

Juan Alexander Ruiz Monteros

**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO****INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA****CERTIFICADO**

Ing. Karla Benavides

Ing. Marcelo Vega

**CERTIFICAN**

Que el trabajo titulado “Estudio sobre la ocupación laboral y profesional de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la ESPE”, realizado por JUAN ALEXANDER RUIZ MONTEROS, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la ESPE, en el Reglamento de Estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército.

Debido a su importancia en la gestión y seguimiento de los graduados del Departamento antes mencionado de la Escuela Politécnica del Ejército, recomendamos su publicación.

El mencionado trabajo consta de dos tomos empastados y un disco compacto el cual contiene los archivos en formato portátil de Acrobat (pdf). Autorizan a JUAN ALEXANDER RUIZ MONTEROS que lo entregue al Dr. Marco Soasti, en su calidad de Director de la Carrera de Ingeniería en Mercadotecnia.

Sangolquí, 24 de septiembre del 2012

---

Ing. Karla Benavides

DIRECTORA

---

Ing. Marcelo Vega

CODIRECTOR

**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO**

**INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, JUAN ALEXANDER RUIZ MONTEROS

Autorizo a la Escuela Politécnica del Ejército la publicación, en la biblioteca virtual de la Institución del trabajo “Estudio sobre la ocupación laboral y profesional de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Sangolquí, 24 de septiembre del 2012

---

Juan Alexander Ruiz Monteros

**ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO**

**INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA**

**DEDICATORIA**

A Dios.

Por haberme dado salud y vida y colmarme de bendiciones en toda esta etapa universitaria.

Mis padres, Marcelo Ruiz y Mónica Monteros.

Que con su tenacidad, ejemplo y perseverancia, han infundado siempre valores y motivación día tras día.

Seres queridos y amigos, puesto que son sus consejos y apoyo incondicional, han logrado incentivar la culminación de esta etapa universitaria y de vida, cuyos conocimientos pondré al servicio de la sociedad ecuatoriana, con honestidad y ética profesional.

## **ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO**

### **INGENIERÍA EN MERCADOTECNIA**

## **AGRADECIMIENTO**

Posterior a la realización del presente trabajo de tesis, debo agradecer a mis queridos Directores de Tesis, ya que con sus conocimientos han colaborado con la culminación del proyecto y la carrera universitaria.

Así como también, a esta noble y querida Institución de Educación Superior, que me ha permitido cumplir uno de mis más grandes sueños y anhelos.

Mis más sinceros agradecimientos también, para cada uno de mis docentes, que con su conocimiento y experiencia, encaminaron mi carrera, con exigencia, ética y constancia.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |       |
|--|-------|
| RESUMEN EJECUTIVO .....                      | xviii |
| CAPÍTULO I.....                              | 1     |
| Marco Teórico .....                          | 1     |
| 1.1 Antecedentes.....                        | 1     |
| 1.2 Mercado de recursos humanos .....        | 2     |
| 1.3 Gestión por competencias.....            | 4     |
| 1.4 Competencias nivel ejecutivo .....       | 8     |
| 1.4.1 Desarrollo de equipo .....             | 8     |
| 1.4.2 Liderazgo .....                        | 8     |
| 1.4.3 Pensamiento estratégico.....           | 8     |
| 1.4.4 Relaciones Públicas .....              | 9     |
| 1.5 Nivel Intermedio.....                    | 9     |
| 1.5.1 Colaboración .....                     | 9     |
| 1.5.2 Calidad de trabajo .....               | 9     |
| 1.5.3 Dinamismo .....                        | 9     |
| 1.5.4 Empoderamiento .....                   | 10    |
| 1.6 Nivel Inicial .....                      | 10    |
| 1.6.1 Alta adaptabilidad .....               | 10    |
| 1.6.2 Capacidad para aprender.....           | 10    |
| 1.6.3 Habilidad analítica .....              | 10    |
| 1.6.4 Iniciativa .....                       | 11    |
| 1.7 Nivel del Conocimiento.....              | 11    |
| 1.7.1 Apoyo a los compañeros.....            | 11    |
| 1.7.2 Responsabilidad personal.....          | 11    |
| 1.7.3 Desarrollo de redes flexibles.....     | 11    |
| 1.7.4 Desarrollo de redes inteligentes ..... | 12    |
| 1.8 Competencias genéricas .....             | 12    |
| 1.9 Ciclo de Aprendizaje .....               | 14    |
| 1.10 Ciclo de vida profesional.....          | 14    |

|  |    |
|--|----|
| 1.10.1 Certificación.....  | 15 |
| 1.10.2 Validación .....  | 15 |
| 1.10.3 Consolidación .....   | 16 |
| 1.10.4 Declinación .....   | 16 |
| 1.11 Edad Profesional en el Ecuador.....   | 17 |
| 1.12 Situación familiar en los profesionales.....  | 20 |
| 1.12 Aspectos complementarios de los profesionales .....   | 21 |
| 1.14 Tiempo que transcurre en cada etapa de ciclo de vida profesional en el Ecuador .....  | 22 |
| 1.15 Carreras Administrativas en el Ecuador .....  | 22 |
| CAPÍTULO II .....  | 25 |
| Planteamiento de la investigación .....  | 25 |
| 2.1 Introducción.....  | 25 |
| 2.2 Método científico.....   | 28 |
| 2.2.1 Metodología de la investigación .....  | 28 |
| 2.2.2 Método científico .....  | 28 |
| 2.2.3 Método inductivo .....   | 28 |
| 2.3 Aplicación de la investigación en el estudio .....   | 29 |
| 2.4 Método Deductivo .....   | 30 |
| 2.5 Objetivos Investigación .....  | 31 |
| 2.5.1 Objetivo General .....   | 31 |
| 2.5.1 Objetivos Específicos.....   | 31 |
| 2.6 Hipótesis .....  | 32 |
| 2.7 Fuentes de información .....   | 33 |
| 2.7.1 Primaria.....  | 33 |
| 2.7.2 Secundaria.....  | 33 |
| CAPÍTULO III .....   | 34 |
| Proceso de Investigación de Mercados .....   | 34 |
| 3.1 Definición del Problema.....   | 34 |
| 3.1.1 Antecedentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Escuela Politécnica del Ejército. .... | 34 |
| 3.1.2 Objetivos del Departamento: .....  | 34 |



|   |    |
|---|----|
| 3.2 Entrevista a experto. (Eco. Manuel Estrella/ Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios; Universidad Tecnológica Equinoccial)..... | 36 |
| 3.2.1 Cuestionario: .....   | 36 |
| 3.3 Datos secundarios .....   | 39 |
| 3.3.1 Competencias a evaluar .....  | 39 |
| 3.3.2 Flexibilización curricular .....  | 40 |
| 3.3.3 Enfoque en Competencias.....  | 40 |
| 3.3.4 Tendencias de la acreditación superior y transparencia.....   | 41 |
| 3.3.5 Visiones legales .....  | 41 |
| 3.4 Problema de decisión administrativa.....  | 44 |
| 3.5 Problema de investigación de mercados.....  | 44 |
| 3.5.1 Enfoque del problema .....  | 44 |
| 3.6 Modelo analítico: Gráfico.....  | 47 |
| 3.7 Diseño de la Investigación.....   | 48 |
| 3.7.1 Investigación descriptiva .....   | 48 |
| 3.7.2 Diseño del muestreo.....  | 49 |
| 3.7.2 Población meta.....   | 49 |
| 3.7.3 Determinación del marco de muestreo .....   | 49 |
| 3.7.4 Técnicas de muestreo .....  | 50 |
| 3.7.5 Determinación del tamaño de la muestra.....   | 50 |
| 3.8 Matriz de cuestionario .....  | 52 |
| 3.9 Diseño de Cuestionario.....   | 53 |
| 3.9.1 Identificación de la información .....  | 53 |
| 3.9.1.1 Componentes, preguntas, hipótesis.....  | 53 |
| 3.10 Matriz Objetivos .....   | 54 |
| 3.11 Cuestionario.....  | 55 |
| CAPÍTULO IV .....   | 56 |
| Resultados de Investigación .....   | 56 |
| 4.1 Gráficos de resultados .....  | 56 |
| 4.1.1 Edad encuestado.....  | 56 |
| 4.1.2 Género del encuestado .....   | 58 |
| 4.1.3 Estado Civil encuestado .....   | 59 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 4.1.4  | Sector donde desarrolla los egresados sus actividades.....  | 60 |
| 4.1.5  | Cargo Laboral del encuestado .....  | 61 |
| 4.1.6  | Nivel jerárquico del puesto del encuestado .....  | 62 |
| 4.1.7  | Actividad de la empresa.....  | 63 |
| 4.1.8  | Experiencia Laboral que solicito la empresa.....  | 64 |
| 4.1.9  | Capacitación laboral que solicitó la empresa. ....  | 66 |
| 4.1.10 | La empresa ofrece ascenso según conocimientos. ....   | 67 |
| 4.1.11 | Tipo de competencia que exige el cargo actual del egresado .....                                    | 68 |
| 4.1.12 | Competencias por nivel jerárquico. ....   | 69 |
| 4.1.13 | Actividad complementaria que realiza a sus actividades.....   | 70 |
| 4.1.14 | Empresa donde labora, selecciona preferencialmente a profesionales de la ESPE.<br>.....             | 71 |
| 4.1.15 | Departamentos exclusivos para profesionales de la ESPE. ....  | 72 |
| 4.1.16 | Actividades laborales están acorde a la carrera .....   | 74 |
| 4.1.17 | Rango del sueldo actual .....   | 75 |
| 4.1.18 | Rango de sueldo. ....   | 76 |
| 4.1.19 | Estudios complementarios del egresado .....   | 77 |
| 4.1.20 | Tiempo que ha ascendido del puesto laboral .....  | 78 |
| 4.1.21 | Tiempo de primer cargo laboral.....   | 80 |
| 4.1.22 | Tiempo del último cargo laboral.....  | 82 |
| 4.1.23 | Tiempo que ha egresado .....  | 84 |
| 4.1.24 | Número de hijos.....  | 86 |
| 4.1.25 | Edad hijos.....   | 87 |
| 4.1.26 | ¿Estaría dispuesto a que su hijo estudiará en la ESPE? .....  | 89 |
| 4.1.27 | Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor<br>preferencia) ..... | 90 |
| 4.1.28 | Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor<br>preferencia) ..... | 91 |
| 4.1.29 | Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor<br>preferencia) ..... | 92 |
| 4.1.30 | Califique su preparación en la ESPE .....   | 94 |
| 4.1.31 | Vínculo con la ESPE.....  | 96 |
| 4.1.32 | ¿Estaría dispuesto a seguir un Postgrado en la ESPE? .....  | 97 |

|  |     |
|--|-----|
| 4.1.33 Postgrado de su preferencia .....                                       | 98  |
| 4.1.34 Idioma adicional de egresado.....                                       | 99  |
| 4.1.35 Satisfacción oferta académica de la ESPE.....                           | 100 |
| 4.1.36 Cursos de capacitación que le gustaría tener por parte de la ESPE ..... | 102 |
| 4.1.37 ¿Ha realizado emprendimiento? .....                                     | 103 |
| 4.1.38 ¿Qué tipo de empresa emprendió? .....                                   | 104 |
| 4.1.39 Tiempo de la empresa en el mercado.....                                 | 105 |
| 4.1.40 Tamaño de la empresa .....  | 106 |
| 4.1.41 ¿Su empresa tiene relación con su carrera profesional? .....            | 107 |
| 4.1.42 ¿Cómo consiguió su primer empleo?.....                                  | 108 |
| 4.1.43 Edad de primer empleo .....   | 109 |
| 4.1.44 Edad primer ascenso .....   | 111 |
| 4.1.45 Curva de aprendizaje: .....   | 113 |
| 4.1.46 Tiempo en su primer ascenso.....  | 114 |
| 4.1.47 ¿En qué carrera se graduó? .....  | 116 |
| 4.2 Comprobación de Hipótesis.....   | 117 |
| 4.3 Informe Resultado Final .....  | 131 |
| 4.3.1 Carrera Ingeniería en Marketing.....                                     | 131 |
| 4.3.2 Carrera Ingeniería Comercial.....  | 136 |
| 4.3.3 Carrera Ingeniería en Finanzas y Auditoría CPA. ....                     | 142 |
| 4.3.4 Carrera Ingeniería en Comercio Exterior.....                             | 147 |
| 4.3.5 Carrera Ingeniería en Administración Turística y Hotelera.....           | 152 |
| 4.3.6 Carrera Tecnología en Administración Microempresarial .....              | 157 |
| 4.3.7 Carrera Tecnología en Marketing y Publicidad. ....                       | 162 |
| 4.3.8 Carrera Tecnología en Banca y Finanzas.....                              | 167 |
| 4.3.9 Carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo .....                       | 172 |
| CAPÍTULO V .....   | 177 |
| Conclusiones y Recomendaciones .....   | 177 |
| 5.1 Conclusiones.....  | 177 |
| 5.2 Recomendaciones .....  | 180 |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 181 |
| ANEXOS.....  | 179 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <i>Tabla N. 1.1</i> .....  | 4  |
| Fuente: Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato ..... | 4  |
| <i>Tabla N.1.2</i> .....   | 7  |
| Fuente: Gestión por competencias, Martha Alles.....                    | 7  |
| <i>Tabla N. 3.2</i> .....  | 50 |
| Determinación tamaño de la muestra .....                               | 50 |
| <i>Tabla N.3.4</i> .....   | 53 |
| Matriz de Hipótesis .....  | 53 |
| <i>Tabla N. 3.5</i> .....  | 54 |
| Matriz Objetivos.....  | 54 |
| <i>Tabla N. 4.1</i> .....  | 57 |
| Media edad egresados .....   | 57 |
| <i>Tabla N. 4.3</i> .....  | 65 |
| Media años experiencia laboral.....                                    | 65 |
| <i>Tabla N. 4.4</i> .....  | 69 |
| Tabla de competencias .....  | 69 |
| <i>Tabla N. 4.5</i> .....  | 79 |
| Media Tiempo de Ascenso egresados .....                                | 79 |
| <i>Tabla N. 4.6</i> .....  | 80 |
| Media Tiempo Primer Cargo.....   | 80 |
| <i>Tabla N. 4.7</i> .....  | 82 |
| Media Tiempo último cargo .....  | 82 |
| <i>Tabla N. 4.8</i> .....  | 85 |
| Años de egresamiento .....   | 85 |
| <i>Tabla N. 4.9</i> .....  | 86 |
| Media número de hijos egresados .....                                  | 86 |
| <i>Tabla N. 4.10</i> .....   | 87 |
| Media de edad hijos de los egresados.....                              | 87 |

|   |     |
|---|-----|
| <i>Tabla N. 4.11</i> .....              | 88  |
| Media por carreras.....                 | 88  |
| <i>Tabla N. 4.12</i> .....              | 93  |
| Calificación ESPE de los egresados..... | 93  |
| <i>Tabla N. 4.13</i> .....              | 94  |
| Frecuencia Preparación ESPE.....        | 94  |
| <i>Tabla N. 4.14</i> .....              | 95  |
| Calificación Preparación ESPE.....      | 95  |
| <i>Tabla N. 4.15</i> .....              | 100 |
| Tabla Oferta Académica ESPE.....        | 100 |
| <i>Tabla N. 4.16</i> .....              | 101 |
| Calificación Oferta Académica ESPE..... | 101 |
| <i>Tabla N. 4.17</i> .....              | 103 |
| Emprendimiento egresados.....           | 103 |
| <i>Tabla N. 4.18</i> .....              | 105 |
| Años de empresa emprendida.....         | 105 |
| <i>Tabla N. 4.19</i> .....              | 109 |
| Edad primer empleo.....                 | 109 |
| <i>Tabla N. 4.20</i> .....              | 110 |
| Frecuencia Edad primer empleo.....      | 110 |
| <i>Tabla N. 4.21</i> .....              | 112 |
| Edad primer ascenso.....                | 112 |
| <i>Tabla N. 4.22</i> .....              | 112 |
| Frecuencia edad primer ascenso.....     | 112 |
| <i>Tabla N. 4.23</i> .....              | 114 |
| Tiempo primer ascenso.....              | 114 |
| <i>Tabla N. 4.24</i> .....              | 115 |
| Frecuencia Tiempo primer ascenso.....   | 115 |
| <i>Tabla N. 4.25</i> .....              | 116 |
| Frecuencia carreras de egresados.....   | 116 |
| <i>Tabla N. 4.26</i> .....              | 117 |
| Comprobación de Hipótesis.....          | 117 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Tabla N. 4.27</i> .....   | 122 |
| Cruce Variables Actividad Empresa - Nivel Jerárquico.....                | 122 |
| <i>Tabla N. 4.28</i> .....   | 123 |
| Prueba Chi cuadrado .....  | 123 |
| <i>Tabla N. 4.29</i> .....   | 124 |
| Cruce de variables Nivel Jerárquico – Experiencia Laboral .....          | 124 |
| <i>Tabla N. 4.30</i> .....   | 125 |
| Prueba Chi cuadrado .....  | 125 |
| <i>Tabla N. 4.31</i> .....   | 126 |
| Cruce variables Capacitación Laboral – Nivel Jerárquico .....            | 126 |
| <i>Tabla N. 4.32</i> .....   | 127 |
| Prueba Chi cuadrado .....  | 127 |
| <i>Tabla N. 4.33</i> .....   | 128 |
| Cruce variables Cargo Laboral – Tipo de competencia .....                | 128 |
| <i>Tabla N. 4.34</i> .....   | 129 |
| Prueba Chi cuadrado .....  | 129 |
| <i>Tabla N. 4.35 – Matriz de Resultados - Elaborado por: Autor</i> ..... | 130 |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| <i>Gráfico N.1.1</i> .....                                 | 3  |
| Fuente: “Administración RR.HH, Idalberto Chiavenato” ..... | 3  |
| <i>Gráfico N. 1.2 Modelo del Iceberg</i> .....             | 6  |
| <i>Gráfico N. 1.3</i> .....                                | 15 |
| Curva de aprendizaje de una persona .....                  | 15 |
| <i>Gráfico N. 3.1</i> .....                                | 47 |
| Modelo Ishikawa. ....                                      | 47 |
| <i>Gráfico N. 4.1</i> .....                                | 56 |
| Edad encuestado .....                                      | 56 |
| <i>Gráfico N. 4.2</i> .....                                | 58 |
| Género del encuestado.....                                 | 58 |
| <i>Gráfico N. 4.3</i> .....                                | 59 |
| Estado civil encuestado .....                              | 59 |
| <i>Gráfico N. 4.4</i> .....                                | 60 |
| Sector empresarial .....                                   | 60 |
| <i>Gráfico N. 4.5</i> .....                                | 61 |
| Cargo Laboral encuestado .....                             | 61 |
| <i>Gráfico N. 4.6</i> .....                                | 62 |
| Nivel Jerárquico encuestado.....                           | 62 |
| <i>Gráfico N. 4.7</i> .....                                | 63 |
| Sector empresarial .....                                   | 63 |
| <i>Gráfico N. 4.8</i> .....                                | 64 |
| Experiencia Laboral que solicitó la empresa.....           | 64 |
| <i>Gráfico N. 4.9</i> .....                                | 66 |
| Capacitación Laboral.....                                  | 66 |
| <i>Gráfico N. 4.10</i> .....                               | 67 |
| Ascenso según conocimientos.....                           | 67 |
| <i>Gráfico N. 4.11</i> .....                               | 68 |
| Tipo de competencia .....                                  | 68 |

|  |    |
|--|----|
| <i>Gráfico N. 4.12</i> .....                               | 70 |
| Actividad complementaria egresado .....                    | 70 |
| <i>Gráfico N. 4.13</i> .....                               | 71 |
| Preferencia profesionales ESPE .....                       | 71 |
| <i>Gráfico N. 4.14</i> .....                               | 72 |
| Departamentos exclusivos ESPE.....                         | 72 |
| <i>Gráfico N. 4.15</i> .....                               | 74 |
| Actividades laborales acorde a carrera .....               | 74 |
| <i>Gráfico N. 4.16</i> .....                               | 75 |
| Rango Sueldo .....   | 75 |
| <i>Gráfico N. 4.17</i> .....                               | 76 |
| Pirámide Rango Sueldo .....                                | 76 |
| <i>Gráfico N. 4.18</i> .....                               | 77 |
| Estudios complementarios del egresado.....                 | 77 |
| <i>Gráfico N. 4.19</i> .....                               | 78 |
| Tiempo ascenso puesto laboral.....                         | 78 |
| <i>Gráfico N. 4.20</i> .....                               | 80 |
| Tiempo Primer cargo laboral.....                           | 80 |
| <i>Gráfico N. 4.21</i> .....                               | 82 |
| Tiempo último cargo laboral .....                          | 82 |
| <i>Gráfico N. 4.22</i> .....                               | 84 |
| Tiempo de egreso del profesional .....                     | 84 |
| <i>Gráfico N. 4.23</i> .....                               | 86 |
| Número de hijos .....                                      | 86 |
| <i>Gráfico N. 4.24</i> .....                               | 87 |
| Edad hijos.....  | 87 |
| <i>Gráfico N. 4.25</i> .....                               | 89 |
| ¿Estaría dispuesto que su hijo, ingresara a la ESPE? ..... | 89 |
| <i>Gráfico N. 4.26</i> .....                               | 90 |
| Calificación ESPE – Aspecto Académico.....                 | 90 |
| <i>Gráfico N. 4.27</i> .....                               | 91 |
| Calificación ESPE – Aspecto Administrativo .....           | 91 |



|  |     |
|--|-----|
| <i>Gráfico N. 4.28</i> .....                               | 92  |
| Calificación ESPE – Aspecto Infraestructura.....           | 92  |
| <i>Gráfico N. 4.29</i> .....                               | 94  |
| Calificación - Preparación ESPE.....                       | 94  |
| <i>Gráfico N. 4.30</i> .....                               | 96  |
| Vinculo ESPE.....  | 96  |
| <i>Gráfico N. 4.31</i> .....                               | 97  |
| ¿Estaría dispuesto en seguir un Postgrado en la ESPE?..... | 97  |
| <i>Gráfico N. 4.32</i> .....                               | 98  |
| Preferencia Postgrado.....                                 | 98  |
| <i>Gráfico N. 4.33</i> .....                               | 99  |
| Idioma adicional.....                                      | 99  |
| <i>Gráfico N. 4.34</i> .....                               | 100 |
| Satisfacción oferta académica ESPE.....                    | 100 |
| <i>Gráfico N. 4.35</i> .....                               | 102 |
| Cursos Capacitación ESPE.....                              | 102 |
| <i>Gráfico N. 4.36</i> .....                               | 103 |
| Emprendimiento por los profesionales.....                  | 103 |
| <i>Gráfico N. 4.37</i> .....                               | 104 |
| Tipo de empresa emprendida.....                            | 104 |
| <i>Gráfico N. 4.38</i> .....                               | 105 |
| Tiempo de empresa en el mercado.....                       | 105 |
| <i>Gráfico N. 4.39</i> .....                               | 106 |
| Tamaño empresa.....  | 106 |
| <i>Gráfico N. 4.40</i> .....                               | 107 |
| Relación de empresa con la profesión.....                  | 107 |
| <i>Gráfico N. 4.41</i> .....                               | 108 |
| ¿Cómo consiguió primer empleo?.....                        | 108 |
| <i>Gráfico N. 4.42</i> .....                               | 109 |
| Edad primer empleo.....                                    | 109 |
| <i>Gráfico N. 4.43</i> .....                               | 111 |
| Edad primer ascenso.....                                   | 111 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Gráfico N. 4.44</i> .....                                       | 113 |
| Fuente: Modelos de ciclo de vida profesional, Mario Saffirio ..... | 113 |
| <i>Gráfico N. 4.45</i> .....                                       | 114 |
| Tiempo primer ascenso .....  | 114 |
| <i>Gráfico N. 4.46</i> .....                                       | 116 |
| Profesión de los egresados .....                                   | 116 |

## RESUMEN EJECUTIVO

La educación superior se ha visto afectada sobre todo en la parte del Talento humano, en el Ecuador las habilidades técnicas y de aptitud no están totalmente desarrolladas, las investigaciones científicas, sociales como culturales son escasas; y por ende las competencias de cada profesional se ven disminuidas.

Universidades e Institutos de Educación Superior, se han visto en la obligación de cambiar constantemente las respectivas mallas curriculares de las carreras que las mismas ofertan y eliminar otras cuantas.

Mediante los resultados de la Investigación de Mercados del presente estudio, se determina que los profesionales del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Comercio de la ESPE, están laborando en empresas del sector privado, cuyos puestos de trabajo se encuentran en Nivel Jerárquico de Mando Medio, desarrollando sus actividades como Asistentes.

Los profesionales del CEAC, en su mayoría aplican su profesión en su respectivo puesto de trabajo, y poseen títulos de cuarto nivel y están satisfechos por la oferta académica por parte de la Escuela Politécnica del Ejército.

Las empresas exigen una experiencia de menos de 3 años para aplicar a un puesto laboral, éstas capacitan a los profesionales para que los mismos, puedan aplicar a puestos de nivel jerárquicos más altos.

Las entidades no enfatizan en la preparación de los profesionales, si no en la experiencia que los mismos hayan obtenido en su respectivo ciclo de vida profesional.

Los profesionales del CEAC, están dispuestos en seguir una maestría en Marketing en la Escuela Politécnica del Ejército, así como también diferentes cursos para desempeñar sus funciones en sus diferentes puestos de trabajo.

El tiempo promedio de ascenso laboral es de dos años, así como cada profesional consiguió su primer empleo por cuenta propia y no tiene ningún tipo de vínculo con la Escuela Politécnica del Ejército.

# CAPÍTULO I

## Marco Teórico

### 1.1 Antecedentes

En los últimos años, en el mercado laboral ha sufrido tantos cambios, como profesionales han salido de las universidades en todo el mundo. Las empresas automatizan cada vez más sus procesos de trabajo, la información en la actualidad se presenta de forma más precisa y rápida en comparación de hace algunas décadas atrás.

La globalización ha permitido que las distintas organizaciones cambien sus objetivos en función de la eliminación de las barreras empresariales e inversión; por ende el entorno empresarial mundial se torna más competitivo, y por lo tanto más exigente.

El mercado de recursos humanos se ha visto envuelto en algunas características o tendencias que han permitido su cambio:

- Mayor producción industrial con menos personas.
- Oferta en expansión en el sector de servicios
- Migración de empleo industrial hacia el empleo terciario
- El trabajo industrial es cada vez más intelectual y menos muscular
- El conocimiento es novedad, innovación, creatividad, y la piedra angular del cambio.  
(Chiavenato, 2003)

## 1.2 Mercado de recursos humanos

El conjunto de individuos o seres humanos, en cualquier condición social y género es apto para el trabajo, y por tanto se considera dentro del mercado de recursos humanos; Idalberto Chiavenato en su libro “Administración de Recursos Humanos” en su quinta edición menciona:

“El conjunto de personas empleadas (Mercado de RH aplicado) o desempleadas (Mercado de RH disponible) y aptas para trabajar, conforman el mercado laboral con candidatos reales y potenciales para oportunidades de empleo.”

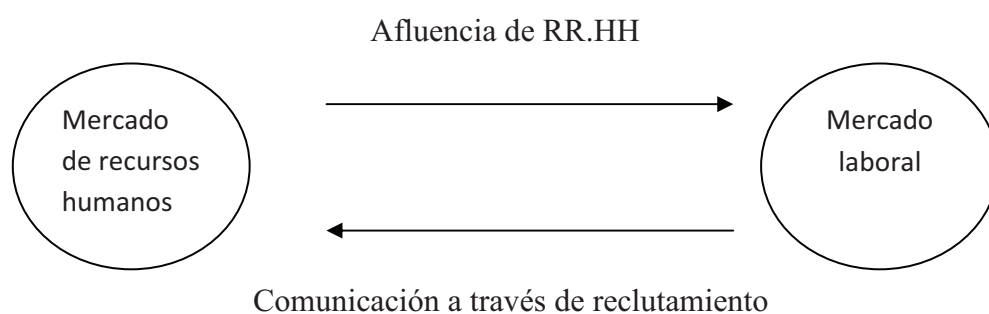
El desarrollo humano es un aspecto fundamental para cada empresa y su fuerza laboral, no servirá de mucho, si la tecnología y el desarrollo empresarial avanzan mucho más que la capacidad y la capacitación del talento humano de la organización.

En la actualidad es necesario segmentar al grupo de recursos humanos en general, dentro del campo laboral y profesional. El mercado de trabajo está constituido por empresas y sus oportunidades de empleo en las distintas áreas organizativas.

“Por su amplitud y complejidad, el mercado de recursos humanos puede segmentarse por grados de especialización o regiones”. (Chiavenato, 2003)

Existe un intercambio entre el mercado de recursos humanos y el mercado laboral, las características de cada ser humano con las distintas áreas de las empresas tiene mucha influencia al momento de que un talento humano labore en dicho puesto.

Tanto el mercado laboral como el mercado de recursos humanos están bajo influencia mutua y continua. Dicha influencia se verá reflejada tanto en los candidatos disponibles como en las vacantes que el mercado laboral ofrece a ellos.



*Gráfico N.1.1*

*Fuente: "Administración RR.HH, Idalberto Chiavenato"*

Hay que dejar en claro que en el ámbito empresarial, el mercado de recursos humanos actúa como un espejo hacia el mercado laboral, puesto que uno se convierte en oferta y el otro en demanda y viceversa.

Sin embargo las empresas no identifican de manera empírica los distintos aspectos del mercado de recursos humanos, sino en un direccionamiento más preciso, en cuanto a las cualidades, competencias y características de los profesionales, en los diferentes puestos laborales.

En la siguiente tabla detallada, según el libro de Administración de Recursos Humanos de Idalberto Chiavenato, nos presenta la clasificación del mercado de recursos humanos:

| <b>MERCADO DE RECURSOS HUMANOS</b> |                          |
|------------------------------------|--------------------------|
| EJECUTIVOS                         | DIRECTORES               |
|                                    | GERENTES                 |
|                                    | ASESORES                 |
| SUPERVISORES                       | JEFES                    |
|                                    | ENCARGADOS               |
|                                    | LÍDERES                  |
| FUERZA LABORAL ESPECIALIZADA       | AUXILIAR DE HERRAMIENTAS |
|                                    | MECÁNICOS                |
|                                    | ELECTRICISTAS            |
| TÉCNICOS                           | PROYECTISTAS             |
|                                    | DISEÑADORES              |
|                                    | PROCESADORES             |
| MANO DE OBRA NO CALIFICADA         | OBREROS                  |
|                                    | AYUDANTES                |
| FUERZA LABORAL CALIFICADA          | VIGILANTES               |
|                                    | PORTEROS                 |

*Tabla N. 1.1*

*Fuente: Administración de Recursos Humanos, Idalberto Chiavenato*

*Elaboración: Autor*

### **1.3 Gestión por competencias**

Las conductas o comportamientos de los seres humanos en general, también forman parte de los aspectos que el mercado laboral toma en cuenta al momento de contratar a su personal. Con tantos procesos especializados y la alta tecnología, ya no basta con alguna preparación universitaria de tercer o cuarto nivel según sea el caso del puesto demandado o de la preparación de cada individuo.



La persona o profesional competente, es aquella que no solo tenga conocimientos técnicos, sino también un conjunto de actitudes como por ejemplo: liderazgo, trabajo en grupo, orientación a resultados, pensamiento analítico.

Existen diferentes dimensiones de competencias:

1. Competencias psicológicas: liderazgo, tolerancia
2. Competencias técnicas: conocimiento para herramienta de computación.
3. Competencia de gestión: orientación a resultados. (Fronti, 2003)

El buen manejo de los recursos humanos para una empresa, significará resultados en la gestión de los recursos humanos en cada área de la misma y, estos resultados servirán para los altos mandos en clasificar, las distintas competencias para cada puesto de trabajo en la empresa y por ende en comprometer a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos.

Martha Alles, en su libro *Gestión por Competencias*, hace referencia al Modelo del Iceberg, en el cual divide las competencias en dos grandes grupos:

1. Las más fáciles de detectar y desarrollar: destrezas y conocimientos
2. Las menos fáciles de detectar y luego desarrollar: actitudes, valores, personalidad.



*Gráfico N. 1.2 Modelo del Iceberg*

*Fuente Bibliográfica: Martha Alles, Diccionario de Comportamientos*

*Fuente Gráfico: Spencer y Spencer*

En los diferentes puestos laborales en las empresas, aquellos más complejos, son más importantes las competencias que las mismas habilidades que puedan estar relacionados con la misma, el mejor desempeño que pueda tener un profesional, es por la motivación y las habilidades que posea.

Las organizaciones deberían seleccionar en base a buenas competencias de motivación y características, y enseñar el conocimiento y habilidades que se requieren para los puestos específicos. (Alles, 2003)

Martha Alles, analiza en su libro *Gestión por Competencias*, los niveles jerárquicos en las empresas con sus respectivas competencias, de las cuales mencionaremos algunas:

| NIVEL JERARQUICO | COMPETENCIAS                     |
|------------------|----------------------------------|
| EJECUTIVO        | Desarrollo de su equipo          |
|                  | Liderazgo                        |
|                  | Pensamiento estratégico          |
|                  | Relaciones públicas              |
| INTERMEDIO       | Colaboración                     |
|                  | Calidad el trabajo               |
|                  | Dinamismo                        |
|                  | Empowerment                      |
| INICIAL          | Alta adaptabilidad               |
|                  | Capacidad para aprender          |
|                  | Habilidad analítica              |
|                  | Iniciativa                       |
| CONOCIMIENTO     | Apoyo a los compañeros           |
|                  | Responsabilidad personal         |
|                  | Desarrollo de redes flexibles    |
|                  | Desarrollo de redes inteligentes |

*Tabla N.1.2*

*Fuente: Gestión por competencias, Martha Alles*

*Elaboración: Autor*

Para describir algunas de las competencias que se encuentran en la tabla anterior, Martha Alles, conceptualiza de la siguiente manera a cada uno:

## **1.4 Competencias nivel ejecutivo**

### **1.4.1 Desarrollo de equipo**

Es la habilidad de desarrollar el equipo y cada uno de sus recursos humanos, supone facilidad para la relación interpersonal y la capacidad de comprender la repercusión de las acciones personales.

### **1.4.2 Liderazgo**

Esta es una habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando a la misma vez, valores de acción y anticipado escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.

Además también la habilidad para fijar objetivos, el seguimiento de dichos objetivos y la capacidad de retroalimentar y, manejar los conflictos para optimizar la calidad de las decisiones.

### **1.4.3 Pensamiento estratégico**

Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización ala hora de identificar la mejor respuesta estratégica.

#### **1.4.4 Relaciones Públicas**

Habilidad para establecer relaciones con redes complejas de personas cuya cooperación es necesaria para tener influencia sobre los que manejan los productos líderes del mercado, clientes, accionistas, grupos de interés, etc.

### **1.5 Nivel Intermedio**

#### **1.5.1 Colaboración**

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar.

#### **1.5.2 Calidad de trabajo**

Martha Alles, menciona que se debe tener amplios conocimientos de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Demostrar capacidad de discernimiento o juicio común y, tener equilibrio.

#### **1.5.3 Dinamismo**

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternantes, en largas jornadas de trabajo sin afectar su nivel de actividad.

### **1.5.4 Empoderamiento**

Aquel que proporciona dirección y define responsabilidades, aprovecha claramente la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior en el negocio.

## **1.6 Nivel Inicial**

### **1.6.1 Alta adaptabilidad**

Es la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades. También está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión crítica.

### **1.6.2 Capacidad para aprender**

Se relaciona con la incorporación de nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales.

### **1.6.3 Habilidad analítica**

Esta competencia tiene relación con el tipo de razonamiento de la persona y su alcance, y con la forma en que ésta organiza cognitivamente el trabajo. Se puede incluir la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros y estadísticos, y para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos.

#### **1.6.4 Iniciativa**

Significa rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad; es la posibilidad de proponer mejoras aunque no haya problema concreto que deba ser solucionado.

### **1.7 Nivel del Conocimiento**

#### **1.7.1 Apoyo a los compañeros**

Hace referencia a la capacidad de confiar en los demás como sistemas de apoyo informales. Estas relaciones están basadas en la confianza mutua y el respeto, mediante los cuales los profesionales reciben retroalimentación informal de sus resultados.

#### **1.7.2 Responsabilidad personal**

Esta competencia se relaciona con apoyo a los compañeros y con autodirección basada en el valor. Los integrantes de este tipo de organizaciones incrementan su responsabilidad personal como una consecuencia directa del apoyo recibido y prestado a sus compañeros y de la toma de conciencia sobre la importancia de la autodirección, añadiendo valor a la empresa y a sí mismos.

#### **1.7.3 Desarrollo de redes flexibles**

Hace referencia a la inteligencia en red de los individuos, basada en redes informales en las que las personas trabajan juntas para crear ideas innovadoras y novedades. Las redes

flexibles parten de las personas y de su comunicación para compartir y crear conocimiento, nuevas ideas e innovar con el propósito de mejorar los resultados.

#### **1.7.4 Desarrollo de redes inteligentes**

Hace referencia a la capacidad de combinar las redes rígidas (por ejemplo los sistemas) y las flexibles (comunicaciones informales), uniendo las estrategias empresariales inteligentes de todas las personas de la compañía.

En definitiva las características fundamentales del hombre que van formando comportamientos y pensamientos son las **competencias**, que manejan diferentes situaciones por un largo período de tiempo.

Para el estudio en curso, será importante analizar el ciclo de aprendizaje de un profesional, sobre todo en el ámbito profesional y laboral de nuestro país.

#### **1.8 Competencias genéricas**

El Proyecto Tuning, que ha realizado estudios sobre la educación superior en América Latina, ha difundido 17 competencias genéricas, conjuntamente con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), para lograr resultados en el aprendizaje y competitividad profesional:

1. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinario
2. Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad
3. Conocimientos básicos del campo de estudio
4. Conocimientos básicos del campo de la profesión



5. Capacidad de análisis y síntesis
6. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
7. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
8. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
9. Capacidad de aprender
10. Capacidad crítica y autocrítica
11. La toma de decisiones
12. Elementales conocimientos de informática (procesamiento de textos, base de datos, otros servicios públicos)
13. Compromiso ético
14. Las habilidades interpersonales
15. El conocimiento de un segundo idioma
16. La comunicación oral y escrita en su idioma nativo
17. Habilidades de investigación

Muchas de estas competencias son de carácter muy general por lo que es difícil de entender su significado exacto. Sin esta claridad, la evaluación de estas competencias se hace muy difícil, si no imposible, parecería que las normas o directrices para la redacción de las competencias no han sido claramente establecidas, lo que ha dado lugar a que algunas de las competencias del Tuning estén escritas en términos de “capacidad,” otras en términos de “habilidades,” mientras que otras en términos de “conocimiento.”

## **1.9 Ciclo de Aprendizaje**

La experiencia para una organización debe ser fundamental en el desarrollo directo o indirecto para cada departamento o área, en el bienestar del cliente y su propia satisfacción. Todos los problemas deberán transformarse en oportunidades para aplicar un proceso de prestación de servicios tanto para los clientes externos como los internos y los mismos puedan cubrir las necesidades requeridas.

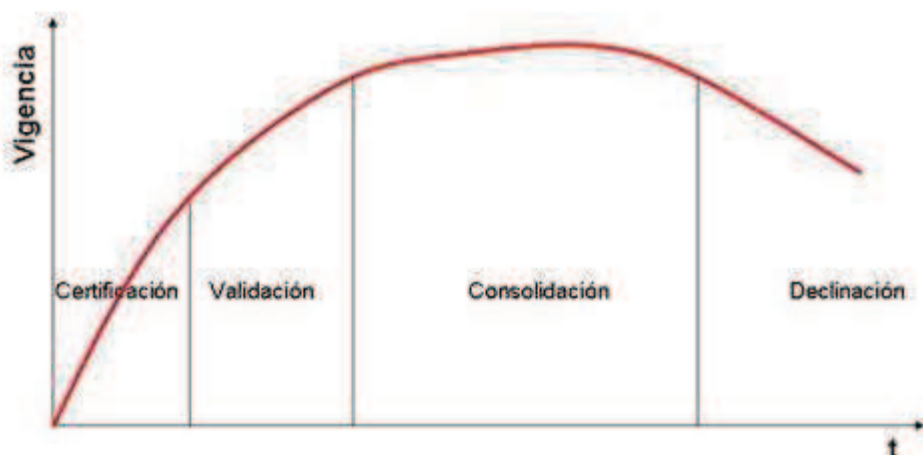
El conocimiento no solo implica la generación la capacitación del recurso humano, sino también, relacionar los problemas que en el futuro serán oportunidades y, de esta manera distribuir las distintas actividades y generar experiencia a través del aprendizaje.

“El aprendizaje organizativo, se produce después de la comprensión compartida y el entendimiento común.” (López, 2005)

La aplicación del conocimiento requiere desarrollar e implantar una visión a base de la experiencia adquirida a través del tiempo de actividades, en algún departamento o área de una empresa.

## **1.10 Ciclo de vida profesional**

Dentro de una carrera, existe una secuencia en la cual una persona se desarrolla durante un período de tiempo, la empresa puede retroalimentar los conocimientos, mediante capacitaciones al recurso humano y, por ende, surge la rotación de personal, ascensos y desarrollo profesional.



*Gráfico N. 1.3*

*Curva de aprendizaje de una persona*

*Fuente: Modelos de ciclo de vida profesional, Mario Saffirio*

### **1.10.1 Certificación**

Las certificaciones son todas aquellas que un profesional o persona recibe después de haber sido capacitado en cualquier curso de cierto tiempo de duración.

En términos prácticos la Certificación es la conformidad dada por una empresa o institución reconocida por el mercado que una persona cumplió satisfactoriamente un proceso dado de capacitación, sea este en una profesión, grado académico, lenguaje de programación, metodologías, etc. (Saffirio, 2000)

### **1.10.2 Validación**

Este habla de la experiencia que puede tener un profesional y, las características que puede tener en su hoja de vida, conjuntamente con sus capacidades de realizar cierta actividad laboral.

La Validación está directamente conectada con nuestras capacidades de hacer, entendiendo por tal la aplicación del conocimiento para lograr un resultado previamente convenido. (Saffirio, 2000)

### **1.10.3 Consolidación**

Es la punta del iceberg en donde el profesional llega al tope de sus conocimientos, y experiencia, en esta etapa las actividades pueden volverse monótono y repetitivo, y la retroalimentación que pueda o debe realizar la empresa será importante para actualizar conocimientos.

Según Mario Saffirio (2000), la consolidación es el conocimiento maduro que tiene el profesional, pero que al mismo tiempo puede llegar a ser algo contraproducente, ya que puede perder la vigencia y estar expuesto al fracaso, puesto que se confía en su éxito laboral.

### **1.10.4 Declinación**

Toda la entrega de conocimiento, su desarrollo y proceso, tendrá su finalización; en el caso de lo laboral los profesionales, llegan a un punto en donde se estancan en un determinado puesto o área dentro de la empresa.

Es natural que todo proceso relacionado con una evolución, los actores tengan su auge y su caída. (Saffirio, 2000)

Según Jhon Smith, en su publicación “Club MBA”, señala la siguiente escala de edad para cada etapa en el ciclo de de vida profesional:

La etapa del Arranque: de los 20 a los 30 años.

La Crítica: de los 30 a los 40 años

La de Consolidación: de los 40 a los 50 años

La del Alto Perfil: de los 50 a los 60 años

La etapa de la Última Oportunidad: de los 60 a los 70 años.

### **1.11 Edad Profesional en el Ecuador**

El ser humano como tal, no interactúa al estar en su primer empleo, como otro que ya tiene una larga experiencia laboral. Las actitudes son diferentes al estar en tal puesto y en tal área dentro de una empresa e inclusive las responsabilidades cambian; y es así que, los sueldos fluctúan ya que cada puesto necesita de más preparación u otras actitudes y aptitudes que los mismos demandan. Las edades juegan un papel importante dentro del desenvolvimiento laboral y profesional del recurso humano, dentro de las empresas, ya que un joven no actúa igual que una persona de avanzada edad, los mayores adultos tienen más resistencia al cambio organizacional, pero tienen más experiencia en lo que realizan.

En el Ecuador la escala de edades se dividen de la siguiente manera:

- Joven: 18 a 29 años
- Adulto: 30 a 50 años
- Adulto mayor: 51 a 65 años

(Área de Políticas Públicas, FLACSO, sede Ecuador)

Los jóvenes en la actualidad cumplen un papel importante dentro de las empresas ecuatorianas, ya que sus conocimientos vienen conjuntamente con las nuevas tendencias educativas profesionales y las competencias, que en la época de los 80 y 90 no existía. Profesionales jóvenes, no tienen resistencia al cambio, tanto como los adultos (30 a 50 años).

Según el Área de Políticas Públicas de FLACSO, sede Ecuador, la presencia de jóvenes en el mercado de trabajo es más notoria en las empresas del sector servicios (49%), mientras que en la industria, los adultos (30 a 50 años) alcanzan porcentajes de 55% y más.

Mientras que para las personas o profesionales de edad adulta, la gran mayoría se encuentra en su plenitud de conocimientos, como ya revisamos anteriormente en el ciclo de vida profesional, ellos se pueden encontrar en la etapa de consolidación.

Las empresas ecuatorianas en la actualidad presentan profesionales adultos que han progresado desde la edad joven.

El 42.1 % de las empresas, los mayores cambios se dan con los empleados y obreros y en menor proporción con los profesionales y gerentes; en las empresas de servicios, los mayores cambios se dan a nivel profesional y de empleados y no tanto entre los obreros.  
(Área de Políticas Públicas de FLACSO)



*Fuente: Colección de estudios económicos, Instituto Juan de Mariana, Madrid*

Este gráfico se toma como referencia para analizar el ciclo de vida de una persona, para posteriormente analizar las actividades que puede realizar un profesional, para satisfacer las necesidades de ahorros, préstamos, adquisiciones, pagos, inversión, entre otros.

Además cada persona o profesional, se preparara académicamente para poder suplir dichas necesidades, mientras más educación básica tenga es muy probable que no logre obtener cierta posición social o económica.

Esta figura representativa nos indica la evolución que una persona pueda tener desde su independencia, estudios superiores, tanto de tercer y cuarto nivel, matrimonio, trabajo e inversión.

Como se puede observar en el gráfico, entre las edades de 25 a 50 años, se encuentra las actividades más importantes de las personas, puesto que, son resultados de los estudios obtenidos antes de los 25 años y, posteriormente, el resultado del trabajo que le permitirá realizar inversiones, y conseguir alguna posición social. Uno de los objetivos del presente estudio, será encontrar características de los profesionales que se han destacado posterior a egresar de la ESPE; tanto así que, la edad será primordial para establecer:

- ❖ si está casado
- ❖ tiene hijos
- ❖ rotación del puesto laboral
- ❖ cargo que ocupa
- ❖ sueldo que percibe
- ❖ si es empleador

- ❖ estudios en el extranjero
- ❖ aspectos de relacionamiento
- ❖ y demás importantes competencias de los mismos.

Esta información estará recolectada mediante las encuestas que se realiza en la investigación de mercados, en la cual se podrá establecer el perfil o características de los profesionales graduados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, así como también los niveles de competitividad alcanzados.

### **1.12 Situación familiar en los profesionales**

La calidad de vida pone su énfasis no solo en el empleo o entrenamiento profesional, sino también en actividades sociales e interpersonales, educativas, y de ocio que requieren gran cantidad de entrenamiento integrado, dentro de la vida de un profesional, se encuentra un círculo familiar, en donde se puede integrar tal vez sus padres, hermanos, e incluso su pareja o hijos.

El estrés familiar mantiene una estrecha relación con el grado de bienestar e integridad de la familia, así como con la salud física y mental de cada uno de sus miembros. Existe un amplio acuerdo sobre el alto nivel de estrés al que están sometidas las familias de los profesionales, sobre todo dentro de la situación económica, ya que actualmente se está viviendo una recesión mundial, que puede afectar al desarrollo, aprendizaje y preparación del profesional



Así también, la familia junto con la religión, es la única institución social formalmente presente en todas las civilizaciones. De hecho, la institución familiar se encuentra esencialmente ordenada a transformar un organismo biológico en un ser humano, incluida su dimensión social: los valores que dan consistencia a la vida humana, en especial la experiencia de "ser persona", se aprenden en la familia; y la historia muestra que en esta misión la familia reviste un papel insustituible.

### **1.12 Aspectos complementarios de los profesionales**

Se trata sobre la preparación después de haber concluido los estudios de tercer nivel de un profesional, como las especialidades, diplomados, PHD, doctorados y maestrías, según datos de la Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica:

Un profesional con un MBA bajo el brazo tiene un 21% de probabilidades de alcanzar un cargo de gerente, mientras que uno sin una maestría en administración tiene apenas un 5%.

Para Andrés Pérez, uno de los principales líderes en *Personal Branding* en España y autor del libro *Marca Personal*, “la actitud es la energía que te mueve, pero no consigue nada por sí sola. Lo importante es la acción planificada, pero actuar sin una motivación es tan inútil como tener una actitud mental positiva y no mover un dedo”.

La educación es un valor añadido en el perfeccionamiento de la carrera. La formación académica permite a los profesionales la actualización de conocimientos y estudios de especialización en áreas específicas. La importancia de la educación de posgrado radica especialmente en la selección de candidatos al momento de buscar un empleado destacado.

De acuerdo a la escuela de negocios *Business School*, menciona:

La educación es uno de los pilares fundamentales del progreso económico de los países y de sus habitantes, particularmente, es necesaria para que la sociedad se beneficie de los avances tecnológicos y científicos, así como para la generación de los mismos.

Los profesionales que cuentan con una formación superior son los que tienen mayores oportunidades de conseguir empleo, adicionalmente quienes han cursado un máster presentan casi la mitad de desempleo que las personas que dan por finalizada su formación tras obtener un título en la universidad.

En la actualidad, la falta de oportunidades laborales ha sido el escenario perfecto para que muchos trabajadores o personas sin empleo se interesen en mejorar sus capacidades, a través de programas de posgrados.

En las empresas, sobre todo en las de mayor tamaño y las que cuentan con políticas de desarrollo de carrera, los estudios de especialización son una herramienta valiosa para conseguir un ascenso o mejorar el salario.

#### **1.14 Tiempo que transcurre en cada etapa de ciclo de vida profesional en el Ecuador**

Las personas que dentro de 3 ó 5 años ocuparán puestos directivos, de jefatura o técnicos están en la actualidad desarrollando puestos de mayor responsabilidad. Es decir, en el Ecuador, en este rango de tiempo, los profesionales pueden tener un cierto cambio en su puesto laboral, según datos obtenidos del *Estudio ocupacional de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial realizado por Evelin Tapia, estudiante de la Escuela Politécnica del Ejército*.

#### **1.15 Carreras Administrativas en el Ecuador**

Los principales requerimientos profesionales que tienen las empresas ecuatorianas son para Ventas y mercadeo 33.3%, otras 25%, Ingenieros en Ciencias Administrativas 16.7%, Profesores 16.7% y el 8.3% Ing. en sistemas. *Estudio ocupacional de los graduados de la*

*carrera de Ingeniería Comercial realizado por Evelin Tapia, estudiante de la Escuela Politécnica del Ejército.*

En la actualidad las ciencias administrativas son las carreras más saturadas con un porcentaje del 34% de ocupación laboral, seguido por las ciencias sociales con el 16%, educación el 14% y, por último las ciencias de la educación con 11%. (SENPLADES, 2010).

Según el SENPLADES, las instituciones educativas superiores han ido ofertando sus carreras en relación a la rentabilidad para las mismas y no siempre han respondido netamente a un régimen de desarrollo del país.

Ello explica que, los profesionales de las carreras administrativas en el Ecuador, tienen que enfrentar muchos obstáculos pues las plazas de trabajo para dichas carreras están saturadas y está rodeado de mucha competencia profesional.

La consecuencia de este aspecto, es que los sueldos bajen de manera paulatina en el mundo laboral, mientras que la oferta de profesionales aumenta, además los empresarios cada vez contratan a profesionales de manera eventual, por horas, sin permitir que el mismo cumpla con un proceso de aprendizaje dentro de las actividades organizacionales.

La tasa del desempleo es un problema lacerante en la realidad ecuatoriana. Las oportunidades son escasas y no todos pueden encontrarse trabajando. Los requerimientos de las empresas también se vuelven cada vez más exigentes, y no es suficiente contar con acreditaciones académicas, sino además mostrar buenas actitudes personales.

Adicionalmente no se ha recibido ninguna clase de información, por parte de la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt); no posee datos sobre:

- Perfiles de profesionales
- Edad profesional
- Ciclo profesional de aprendizaje
- Estudios sobre ocupación laboral de los profesionales del Ecuador
- Competencias de los profesionales en los distintos puestos laborales en las empresas ecuatorianas, entre otros.

Según Santiago Pesantez, funcionario del Senescyt, no ha elaborado ningún tipo de investigación para obtener resultados de los ítems anteriormente mencionados; y que están en planes de desarrollar investigaciones para recolectar datos relacionados con el seguimiento de egresados y profesionales del Ecuador.

## CAPÍTULO II

### Planteamiento de la investigación

#### 2.1 Introducción

La estructura de la educación superior del Ecuador ha sufrido muchos cambios en las últimas décadas, según el Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (ex -CONEA), los principales cambios que se han dado, han sido por consecuencia del alto crecimiento de los valores de las matrículas, la diversificación de las modalidades de estudio; así como también, el aumento de los niveles y carreras superiores en la actualidad. (Conea, 2004)

Las instituciones superiores tales como universidades, escuelas politécnicas, institutos tecnológicos, tenían vigentes carreras cortas como tecnologías y licenciaturas, por lo tanto surgió presiones entre instituciones públicas y privadas, las cuales querían mantener dichas carreras, transformándose a la misma vez en universidades e instituciones de educación superior, otorgando títulos de tercer nivel a nivel nacional. Con el pasa pasar del tiempo dichas instituciones lograron entrar al nuevo Sistema de Educación Superior del país que actualmente está vigente; proporcionando a este sistema más universidades y escuelas politécnicas, con grandes transformaciones estructurales.

Cada individuo tiene el derecho de ser parte del Sistema de Educación Superior del Ecuador, tal como lo indica la Ley Orgánica de Educación Superior, en el **Capítulo 1**, que habla del Principio de Igualdad de Oportunidades, en un abstracto de su **artículo N. 71**:

El principio de Igualdad de Oportunidades consiste en garantizar, a todos los actores del Sistema de Educación Superior, las mismas posibilidades en acceso, permanencia, movilidad, y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, orientación sexual, etnia, cultural, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad. (LOES)

En el capítulo segundo de la Constitución de la República del Ecuador, que habla sobre los derechos del buen vivir, en donde se manifiesta el derecho a la educación; en su sección quinta, **artículo 27**, tercer párrafo, manifiesta:

La educación es indispensable para el conocimiento, del ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (Constitución, 2008)

Ecuador es uno de los países a nivel mundial con menos acceso a la educación en todos sus niveles, y en igualdad de oportunidades para entrar en el Sistema de Educación Superior.

Para ello es necesario que la educación superior se transforme en un verdadero mecanismo de movilidad social ascendente y de igualación de oportunidades en el Ecuador. La educación superior y la investigación asociada a ella deben concebirse como un bien público en tanto su desarrollo beneficia a la sociedad en su conjunto más allá de su usufructo individual o privado. **Plan Nacional del Buen Vivir** (PNDBV, 2008)

El Sistema de Educación Superior, ha sufrido varios cambios en los últimos tiempos, han variado sus aranceles en matriculas, carreras y profesiones actuales, así mismo, en la Constitución habla sobre la gratuidad de la educación en su tercer nivel. Pero es necesario mencionar la calidad que este sistema debe tener, y las obligaciones, tanto de autoridades como de estudiantes tienen para cumplir con dicha calidad y excelencia educativa.

En la Ley Orgánica de Educación Superior, habla sobre el Principio de Calidad, en su **artículo N. 93**:

El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Dicho principio tiene una evaluación, la cual se estipula en el **artículo N.94:**

La evaluación de la calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos, cuantitativos y cualitativos, que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

La evaluación de la calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

El estudio sobre la ubicación laboral y la identificación de ocupación profesional de los egresados de la ESPE, es parte de un proceso de calidad cuya información servirá para obtener estándares de calidad en educación superior más altos y, por consiguiente la acreditación que se está llevando en proceso actualmente.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), manifiesta sobre la acreditación de una institución superior, en su **artículo N.95:**

La Acreditación será el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad, a las carreras, programas y postgrados de una Institución Superior, obligatoria e independiente para la sede principal, las extensiones y centro de apoyo, que definirá el Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Dicha acreditación conseguida por la institución tiene una duración de 5 años, y necesariamente y obligatoriamente debe estar ligada a la misión, visión, políticas y objetivos de la institución superior a fin de garantizar la eficacia y eficiencia de la gestión realizada por el Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

## **2.2 Método científico**

### **2.2.1 Metodología de la investigación**

Nace de una idea a investigar, a través de una metodología, aplicando diferentes herramientas, fundamentos, para lograr algún tipo de resultado.

El método es el proceso más seguro que existe, para realizar diversas investigaciones, descubrir problemas y resolver los mismos.

El método de investigación es el procedimiento riguroso, formulado de una manera lógica, que el investigador debe seguir en la adquisición del conocimiento. Se puede afirmar que el método no es un problema teórico, más bien es un asunto práctico. Antes que ser una delimitación subjetiva, tiende a la exploración objetiva. (Villalba, 2006)

### **2.2.2 Método científico**

Este método busca el camino, la vía de conocimiento, no de cualquier conocimiento en general, sino de conocimientos ubicados dentro del rigor de la ciencia y la tecnología.

### **2.2.3 Método inductivo**

Para el estudio propuesto, se utilizará el método inductivo puesto que se analiza proyectos, estudios previos, en donde se puede obtener mejores resultados para dicho estudio o proyecto.

Al hacer referencia de inducción, decimos que del estudio, e investigaciones de algunos casos particulares obtendremos la verdad general. Es decir que de varios casos que se investigó, más tarde podemos inferir un tipo de saber. (Villalba, 2006)



La recolección de información será en base a fuentes secundarias, puesto que Proyectos, Informes, serán las fuentes bibliográficas, con respecto a la Educación Superior, y diferentes resultados de la situación profesional de los egresados del país.

### **2.3 Aplicación de la investigación en el estudio**

El trabajo de campo se realizará mediante **encuesta, grupo focal y entrevista**, las cuales se aplicarán a los diferentes egresados de las distintas carreras de ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Escuela Politécnica del Ejército, **aplicando la investigación descriptiva.**

De esta manera mediante un cuestionario estructurado se obtendrá información directa de los implicados del estudio propuesto.

Planificación del proceso de los datos a ser colectados:

1. Elaboración de matriz de datos
2. Codificación
3. Tabulación (SPSS)
4. Análisis de datos
5. Interpretación de datos.

El Universo para determinar la muestra serán los egresados de las carreras de Ciencias económicas, administrativas y de comercio de la ESPE.

El tipo de muestreo para el estudio se va a utilizar el muestreo probabilística ya que es aquel en el que cada muestra tiene la misma probabilidad de ser elegida. Dentro de este se va

a realizar el muestreo aleatorio ya que este garantiza que todas las muestras posibles que se puedan obtener de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidas, es decir, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados para formar parte de la muestra.

Las fuentes de datos para realizar el estudio serán, las diferentes bases de datos que contengan información de los egresados de la carrera.

La forma de realizar la investigación constará de 6 pasos, los mismos que se encuentran detallados en el marco teórico del presente plan:

1. Definición del problema
2. Elaboración de un método para resolver el problema
3. Elaboración del diseño de la investigación
4. Trabajo de campo
5. Preparación y análisis de datos
6. Presentación del informe.

(Malhotra, 1998)

## **2.4 Método Deductivo**

Aparte del método inductivo que se aplicara en este estudio, también existe el método deductivo, el cual se formula mediante sucesos, o leyes general ya establecidas con anterioridad.

La deducción es la parte de las leyes generales a las leyes secundarias o casos particulares. En el proceso de inter- aprendizaje, el maestro formula un juicio universal que expresa una regla, ley o teorema, etc. (Villalba, 2006)

## **2.5 Objetivos Investigación**

### **2.5.1 Objetivo General**

Realizar un estudio sobre la ubicación laboral, identificación de ocupación profesional y ciclo de vida de los egresados de las carreras de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, para su desarrollo institucional y académico, tomando en cuenta el proceso y metodología de investigación de mercados.

### **2.5.1 Objetivos Específicos**

- Establecer el Proceso de Investigación de Mercados, que permita conocer el problema, diseño de investigación, el trabajo de campo, la preparación y análisis de los datos, considerando las fuentes respectivas para el estudio.
- Definir el Proceso de Investigación de Mercados, que permita conocer el contexto del problema del estudio, tomando en cuenta las diferentes herramientas de la investigación.
- Aplicar el Proceso de Investigación de Mercados, para utilizar los resultados del análisis de mercado, considerando las características más relevantes para determinar los diferentes aspectos profesionales y laborales en las empresas de los egresados.
- Definir la estructura del mercado laboral de egresados de ciencias económicas, administrativas y de comercio de la ESPE, y sus competencias profesionales a través

de los resultados de la metodología propuesta, para generar información relevante para la planificación curricular.

## **2.6 Hipótesis**

1. El 86% de los graduados que están laborando, se encuentran desempeñando actividades relacionadas a su profesión. *(Fuente: UNESCO, Estudio ocupacional de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial realizado por Evelin Tapia, estudiante de la Escuela Politécnica del Ejército).*

## **2.7 Fuentes de información**

### **2.7.1 Primaria**

Es aquella información que no ha sido filtrada, ni ha sido parte de ningún análisis, en información netamente creativa y original. Se la puede obtener directamente de una observación. (2008, Malhotra)

Para el propósito del estudio, las fuentes primarias las obtendremos de encuestas pilotos realizados a los egresados del Departamento, con la ayuda de la Unidad de Bienestar Estudiantil, específicamente de la bolsa de empleo y seguimiento a egresados, mediante el análisis de la base de datos de los graduados.

### **2.7.2 Secundaria**

Contiene información primaria organizada, que permite el acceso al contenido de los datos información. (2008, Malhotra)

Estos datos se encuentran en revistas, folletos, medios de información, documentales, informes. En el estudio, se dará esta información, mediante estudios previos del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio; además, en estudios de Universidades tales como Universidad Tecnológica Equinoccial, y de estudios previos a nivel de Sudamérica, como el Proyecto Tuning, cuya información fue el resultado de investigación sobre los estudios superiores en los países como: Argentina, Uruguay, Chile, Colombia, Perú, Venezuela, Brasil.

## CAPÍTULO III

### Proceso de Investigación de Mercados

#### 3.1 Definición del Problema.

##### **3.1.1 Antecedentes del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Escuela Politécnica del Ejército.**

En sus inicios la organización de la Escuela Politécnica del Ejército, permitió la creación de la Facultad de Ciencias Administrativas y de Comercio, que posteriormente llamaría, Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, con sus respectivas siglas, CEAC. Este Departamento se caracteriza por contar con directivos, docentes y personal administrativo comprometidos con la filosofía corporativa de la institución, como también de las exigencias del mercado. Los estudiantes a través de su desempeño laboral y profesional a través de los años, demuestran la satisfacción y el orgullo de formar parte de esta noble institución de formación superior.

##### **3.1.2 Objetivos del Departamento:**

- Cambiar el sistema educativo tradicional por otro que privilegie la aplicación del conocimiento con criterio de productividad.
- Formar profesionales íntegros con compromiso social.
- Socializar y democratizar la educación, llevándola a los lugares más apartados de la geografía nacional.
- Establecer y aplicar los modelos educativos del aprender haciendo y del aprender produciendo.
- Crear fuentes de trabajo y riqueza con el soporte de la producción.

El Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, ha ido surgiendo con algunas carreras en un principio como:

- Ingeniería en Mercadotecnia
- Ingeniería Comercial
- Ingeniería en Finanzas, CPA

Posteriormente con el pasar de los años el Departamento ha ido introduciendo nuevas carreras, acorde con las nuevas exigencias del mercado, negocios y la globalización económica, como son:

- Ingeniería en Comercio y Negociación Internacional
- Ingeniería en Administración Turística y Hotelera
- Tecnología en Marketing y Publicidad
- Tecnología en Administración Microempresarial
- Tecnología en Administración Turística
- Tecnología en Secretariado Ejecutivo

El Departamento no solo se ha especializado en dar apertura a carreras de pregrado si no también en programas de postgrado:

- ✘ Maestría Internacional en Administración de Empresas
- ✘ Maestría en Gestión de Proyectos
- ✘ Maestría en Gestión de la Calidad y Productividad
- ✘ Maestría en Mercadotecnia
- ✘ Maestría en Gestión Hospitalaria
- ✘ Maestría en Finanzas Empresariales

- ✘ Maestría en Planificación y Dirección Estratégica
- ✘ Diplomado en Gestión Directiva
- ✘ Diplomado en Gestión de Negocios
- ✘ Diplomado en Gestión integrada de Proyectos ([www.espe.edu.ec](http://www.espe.edu.ec))

### **3.2 Entrevista a experto. (Eco. Manuel Estrella/ Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios; Universidad Tecnológica Equinoccial)**

#### **3.2.1 Cuestionario:**

##### **1. ¿Qué ventajas o beneficios obtiene en dar seguimiento a los egresados?**

Indudablemente tiene muchas ventajas, puesto que nuestra institución tiene la misión de mejorar en cada aspecto académico; siendo esta interna y externamente, nuestros graduados, han mantenido siempre una conexión con nuestra facultad, así que, los beneficios son:

- Aportar al campo laboral del Ecuador, con profesionales preparados
- Saber las reales necesidades del ámbito profesional en las empresas
- Información precisa y concreta de las necesidades laborales de los egresados

##### **2. ¿De su experiencia, cree usted que los egresados que actualmente trabajan, realizan actividades acorde a su carrera?**

Según el seguimiento de los últimos 4 años, los egresados realizan trabajos que no van en la línea de su carrera o profesión, sin embargo cada egresado ha puesto sus conocimientos empíricos en práctica, y se han vuelto competentes en otras áreas; pero sin lugar a duda, sus reales conocimientos se han ido desactualizando en comparación a su carrera.



### **3. ¿En qué área los egresados son requeridos por las empresas?**

Usted sabe que por cuestiones de seguridad, no podemos proporcionar datos exactos y oficiales sobre los requerimientos de las organizaciones que tenemos como resultado del seguimiento a nuestros egresados.

Pero cabe recalcar que en las empresas, han ido evolucionando sus departamentos y áreas organizacionales, por tanto, las áreas más demandadas si se puede decir así, son las áreas de diseño grafico – publicidad, investigación y desarrollo, entre otras en el ámbito administrativo.

### **4. ¿Por qué cree que es importante dar seguimiento a los egresados?**

Bueno, actualmente el poder de la información para cualquier empresa, institución de cualquier ámbito, es muy primordial, el seguimiento a los egresados de la facultad de la universidad nos permite establecer vínculos a largo plazo tanto con los egresados como con las empresas; un ejemplo muy claro es la necesidad de establecer el vinculo laboral y profesional, con portales de búsqueda de empleo, de esta manera se puede ayudar al estudiante o al egresado a establecer algún puesto laboral.

### **5. ¿Qué posibilidades reales laborales tienen los egresados de la universidad?**

Indudablemente pocas, pero la cuestión no está en la empresas o en la misma universidad, sino en el profesional o egresado, ellos son responsables de abrirse campo laboral, con sólidos conocimientos y aumentando el nivel investigativo que en el país no existe, si no a cuenta gotas.

Los egresados de la universidad, y en general de cualquiera universidad deben de crear posibilidades de trabajo o lo que es lo mismo plazas de trabajo, la mentalidad del profesional

no debe ser salir a ocupar un puesto en alguna empresa pública o privada sino mas bien, crear o emprender un nuevo negocio, y si es para aumentar la producción interna del país, sería mucho mejor.

#### **6. ¿Los egresados deben tener experiencia laboral previa para trabajar?**

Por supuesto, y es aquí donde la información del seguimiento de los egresados entran en funcionamiento, puesto que, se realiza un sondeo general después de un tiempo de su graduación para saber las exigencias que pidió la empresa donde trabaja, y si logró encajar con las mismas. Aunque también depende mucho del área en donde el egresado se va a desenvolver, puesto que si el mismo requiere solo un conocimiento empírico pues la experiencia será nula o poca.

Ahora las actividades más exigentes, de acuerdo a mi experiencia, se necesita de por lo menos 2 años de previo conocimiento; como en áreas de la administración, finanzas, contabilidad, auditoria, secretariado, sistemas de información, entre otras.

#### **7. ¿Qué información proporciona el dar seguimiento a los egresados?**

El mismo hecho de dar seguimiento a los egresados y profesionales de la facultad, es amplia, sobre todo para el campo laboral, como por ejemplo:

- ❖ Las áreas más demandas por las empresas
- ❖ Rotación de puestos laborales
- ❖ Nivel de exigencia de las empresa
- ❖ Sector que desenvuelve la empresa
- ❖ Rango de salarios
- ❖ Requerimientos para realizar ciertos cambios en la malla curricular o pensum.

### 3.3 Datos secundarios

#### 3.3.1 Competencias a evaluar

El presente estudio pretende identificar la ocupación profesional de los egresados de las carreras de ciencias económicas, administrativas y de comercio de la ESPE; por tanto conocer cuales con las competencias a evaluar por parte de las empresas, representados por los empresarios es fundamental.

Los resultados que arrojaron el estudio del Proyecto Tuning, es que las competencias más importantes a desarrollar son:

- Capacidad de aprender y actualizarse
- Capacidad de trabajo en equipo
- Compromiso ético
- Compromiso con la calidad
- Capacidad para identificar, planear y resolver problemas.

(Tuning, 2007)

Pero por otro lado, se hace necesario saber que es lo que piensan tanto los académicos como los egresados, siendo los más relevantes los siguientes:

- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad para plantear, identificar y resolver problemas
- Capacidad de aprender y actualizarse
- Capacidad de aplicar los conocimientos en práctica
- Compromiso ético.

(Tuning, 2007)

Actualmente en el Ecuador, las necesidades de competencias para un egresado y/o profesional de las carreras administrativas, se enfocan principalmente en un segundo idioma, negociación internacional, y solida base matemática.

(Plan Estratégico Institucional 2010-2015 - Universidad “Eloy Alfaro” Manabí)

Dado los cambios que se han generado en el ámbito de la Educación Superior, en el Ecuador, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior, toma como referencia los procesos para la elaboración de cada carrera en las universidades, la malla curricular es importante para saber en que ubicación puede estar un egresado.

### **3.3.2 Flexibilización curricular**

La flexibilización curricular exige disponer de una estructura, organización y administración flexibles. Lo que implica asumir la actualización continua de los programas académicos, según los avances del conocimiento y de las herramientas que existen en las profesiones y aplicar alternativas pedagógicas y metodológicas innovadoras, sin descuidar la evaluación como proceso y el aseguramiento de la calidad.

### **3.3.3 Enfoque en Competencias**

Para definir el enfoque en competencias, el CONESUP (2008) ha delimitado tres macro procesos vinculados con: la sociedad del conocimiento, el movimiento de la calidad de la educación y el desarrollo del talento humano; las cuales exigen una relación dinámica entre las instituciones de educación, la sociedad, el sector laboral-empresarial, la familia y el ser humano; la responsabilidad asumida por cada una de ellas es clave para su desarrollo.

El enfoque de las competencias requiere ser abordado desde el desarrollo humano integral. Es un proceso de gestión y administración curricular flexible y dinámica que viabiliza la formación y preparación de la persona para la vida y a lo largo de ella.

(Plan Estratégico Institucional 2010-2015 - Universidad “Eloy Alfaro” Manabí)

### **3.3.4 Tendencias de la acreditación superior y transparencia**

Nuevos mecanismos nacionales de aseguramiento de la calidad descansan en grupos de pares, de agencias no gubernamentales. Y el enfoque está ahora en los resultados, las destrezas y el conocimiento que los graduados han alcanzado más que en las entradas o inversiones como la calificación de las facultades. Líderes en educación han comenzado a trabajar en las vías para comparar los resultados de evaluación fuera de las fronteras.

La estructura curricular debe facilitar la transferencia de créditos de otras instituciones de educación superior, para ello, los diseños curriculares deben ser aprobados por la comunidad de aprendizaje.

(Plan Estratégico Institucional 2010-2015 - Universidad “Eloy Alfaro” Manabí)

### **3.3.5 Visiones legales**

Los datos secundarios que se mencionaron anteriormente, tienen una base legal, mediante la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), la cual nos menciona la acreditación, flexibilización curricular y enfoque por competencias, entre otros aspectos importantes del que hacer de la LOES.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, es el ente que se encarga de realizar la validación de vigencia para las universidades, escuelas politécnicas., tal cual explica en el **artículo N. 95 de la LOES**, que ya se menciono anteriormente, el cual también explica que el proceso de acreditación se lo hace en lineamientos no solo de las carreras que tiene la institución superior si no también en programas y posgrados de la misma.

Dicha evaluación será tanto interna como externa, el **artículo N. 173 de la LOES**, explica:

“Las universidades, escuelas politécnicas, instituciones superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de arte, conservatorios superiores del país, sus carreras y programas, deberán someterse a una evaluación externa e interna.”

Dentro de la flexibilización curricular, la Ley Orgánica de Educación Superior, en su artículo N. 141, dice que:

“La difusión y promoción de carreras o programas académicos que realizan las instituciones de educación superior, serán claras y precisas, de manera tal, que no generen falsas expectativas.”

Caso contrario el Consejo de Educación Superior (Ex – Conea), sancionará de acuerdo con la ley en los diferentes niveles de formación académica, si no cumplen con las exigencias competitivas en sus respectivas mallas curriculares, tanto en carreras como en programas de postgrado.

Para este estudio también es muy importante, el seguimiento que una institución puede dar a sus egresados y graduados mediante la creación de una Unidad de Bienestar Estudiantil, en donde se pueda obtener los beneficios para la misma institución, es por tanto que el **artículo N. 142 dice:**

“Todas las instituciones del sistema de educación superior, tanto públicas como privadas, deberán instrumentar un sistema de seguimiento a sus graduados.”

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, tomará en cuenta los resultados de dicho seguimiento, para el proceso de acreditación.

Para poder plantear el problema de decisión administrativa, se visitó la Unidad de Bienestar Estudiantil, y mediante una entrevista realizada el 19 de julio del 2011, a la Doctora Lucy Mora del departamento de seguimiento a egresados, se pudo recoger la siguiente información:

- No se cuenta con una base de datos, con información de egresados
- Los encuentros de egresados no se realiza con apoyo de los directivos de la universidad
- Existe muchos problemas de actualización de la poca información de egresados
- El departamento de seguimiento a egresados, ha pedido la legalización del paso previo a graduarse, llenando un formulario con la información del graduado, sin recibir apoyo ni repuesta por parte de las autoridades correspondientes.

### **3.4 Problema de decisión administrativa**

Realizar la ubicación y la identificación de la ocupación profesional e información personal de los egresados del departamento, para obtener información que sea fundamental para la Unidad de Bienestar Estudiantil.

### **3.5 Problema de investigación de mercados**

Identificar las ocupaciones profesionales de los egresados del departamento de ciencias económicas, administrativas y de comercio de la ESPE.

#### **3.5.1 Enfoque del problema**

El Sistema de Educación Superior, ha sufrido varios cambios en los últimos tiempos, han variado sus aranceles en matriculas, carreras y profesiones actuales, así mismo, en la Constitución habla sobre la gratuidad de la educación en su tercer nivel. Pero es necesario mencionar la calidad que este sistema debe tener, y las obligaciones, tanto de autoridades como de estudiantes tienen para cumplir con dicha calidad y excelencia educativa.

Dicha acreditación conseguida por la institución tiene una duración de 5 años, y necesariamente y obligatoriamente debe estar ligada a la misión, visión, políticas y objetivos de la institución superior a fin de garantizar la eficacia y eficiencia de la gestión realizada por el Consejo de evaluación, acreditación y aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.



Según el Proyecto Tuning, cuya finalidad fue al análisis de la Educación Superior en América Latina, el ámbito de aplicación para las carreras administrativas se encuentra descrito en los siguientes cargos:

- Gerente General, Director, Presidente Ejecutivo de empresas en funcionamiento.
- Gerente de Área
- Administrador General
- Planificador empresarial
- Asesor y consultor de empresas y organizaciones en general
- Promotor y gestor de empresas
- Emprendedor de negocios propios
- Docente universitario e Investigador
- Funcionario público en los diferentes niveles de aplicación. (Tuning, 2007)

Este mismo proyecto señala que dentro de la administración, se abre un conjunto de direccionamientos profesionales, como son:

- Administración en Salud
- Administración Marítima
- Gestión de la Calidad
- Administración Policial

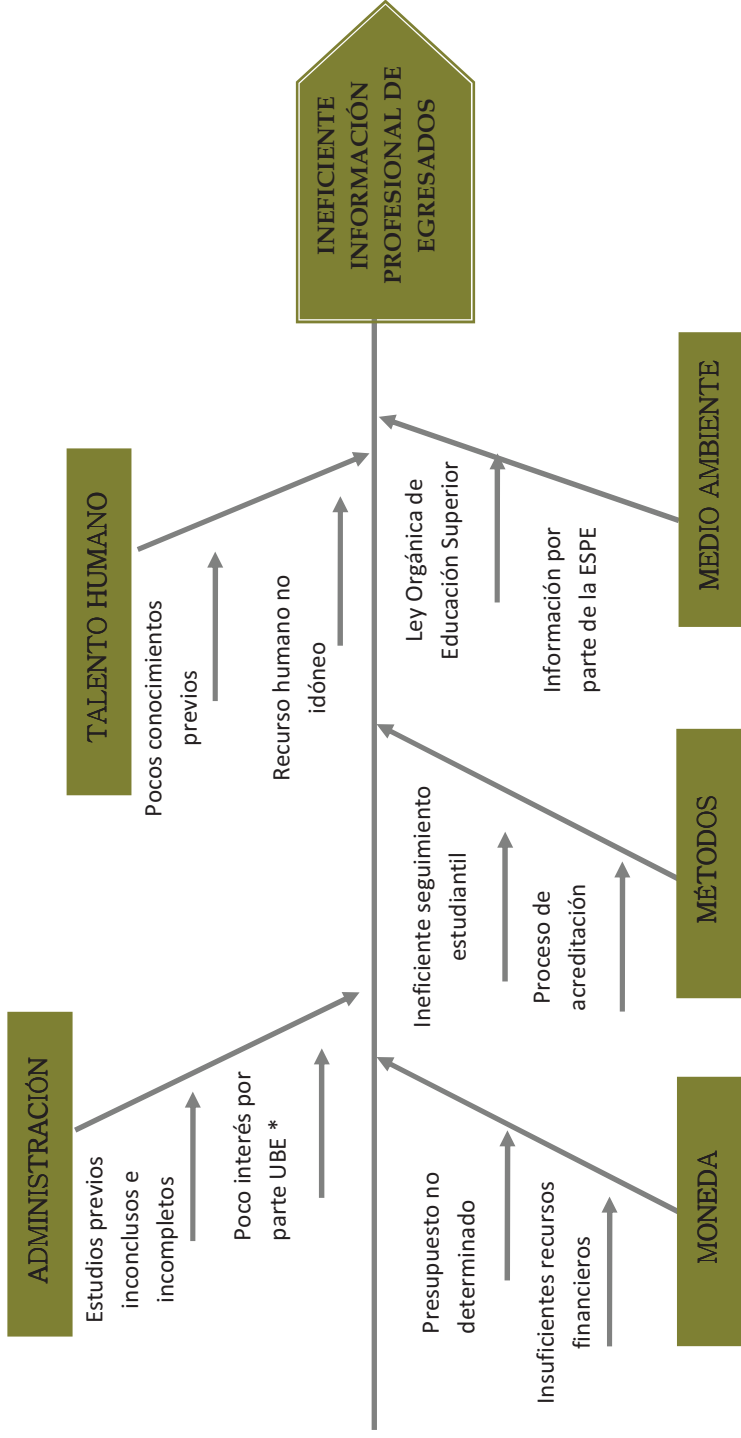
Para muchos, en mercados laborales competitivos constituye una desventaja en materia de movilidad laboral específico para el futuro profesional, quien, al elegir una carrera, pudiera no estar totalmente seguro de sus aspiraciones y oportunidades a largo plazo. (Tuning, 2007)

Es por eso que los profesionales en carreras administrativas en el Ecuador, sienten la necesidad de conocer con antelación, el tipo de empresa o actividad en que ejercerán cargos o funciones, dado que el campo laboral es una preocupación latente de la juventud en general.

En nuestro país, también coincide que las carreras administrativas son las más demandadas en las instituciones superiores, universidades y escuelas politécnicas.

En la oferta al privilegiar las carreras en administración y comercio se combinan factores como el peso cada vez mayor del sector servicio en la economía nacional, el creciente uso de las TICs en la vida social, el incesante consumismo y la relativa baja inversión que requiere ofertar este tipo de carreras.

**3.6 Modelo analítico: Gráfico**



*Gráfico N. 3.1*

*Modelo Ishikawa.  
Elaborado por: Autor*

## 3.7 Diseño de la Investigación

### 3.7.1 Investigación descriptiva

Para iniciar, es necesario identificar los distintos criterios para evaluar los resultados de la investigación, analizar los aspectos que están involucrados en los componentes de la ubicación e identificación profesional de los egresados.

Uno de los aspectos principales en una investigación descriptiva es saber exactamente lo que se desea medir, y a la vez escoger una de las técnicas que caracterizan a este método puede ser la encuesta o la observación. Para el desarrollo del estudio se utilizará la encuesta.

“El principal objetivo de la investigación descriptiva, consiste en hacer una descripción de algo, características o funciones del mercado” (Malhotra, 2008)

También cabe recalcar las distintas clases que existe de encuestas, según Malhotra en su libro Investigación de Mercados, hay diversas clases de encuestas:

- ❖ Telefónicas tradicionales
- ❖ Telefónicas asistidas por computadora
- ❖ Personales en casa
- ❖ En centros comerciales
- ❖ Personales asistidas por computadora
- ❖ Por correo
- ❖ Paneles por correo, correo electrónica, e internet. (Malhotra, 2008)

Para el presente estudio se realizará inicialmente encuesta telefónica y personal, utilizando los números de los egresados, ubicados en la base de datos, proporcionada por la Dirección de la Unidad de Bienestar Estudiantil (UBE).

### **3.7.2 Diseño del muestreo**

Para realizar el diseño del muestreo, consta de cinco pasos:

1. Definir la población meta
2. Determinar el marco de muestreo
3. Seleccionar técnicas de muestreo
4. Determinar el tamaño de la muestra
5. Llevar a cabo el proceso de muestreo. (Malhotra, 2008)

### **3.7.2 Población meta**

*Elementos:* egresados y graduados de las carreras de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio; de la ciudad de Quito.

*Unidades de muestreo:* empresas y lugares de trabajo

*Extensión:* zona empresarial donde se encuentren

### **3.7.3 Determinación del marco de muestreo**

Para este estudio, se utilizará una base de datos, facilitado por la Unidad de Bienestar Estudiantil (UBE), en el cual constan los datos de los egresados y graduados de todas las carreras del Departamento.

### 3.7.4 Técnicas de muestreo

Las técnicas de muestreo se dividen en dos: no probabilístico y probabilístico, para llevar a efecto el estudio, se realizará muestro probabilístico, usando la técnica de muestro estratificado, donde cada carrera del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, será un estrato diferente.

Este muestreo se caracteriza por dar oportunidad a cada unos de los elementos de la población de ser elegidos para la muestra, además de que cada muestra conocida puede ser elegida realmente.

“Cada elemento se selecciona de manera independiente a los otros elementos y la muestra se extrae mediante un procedimiento aleatorio del marco muestreo.” (Malhotra, 2008)

### 3.7.5 Determinación del tamaño de la muestra

|            |                             |      | $n * 100 / \text{total } (n)$ | $\text{total muestra } (\%) / 100$ | Muestra |
|------------|-----------------------------|------|-------------------------------|------------------------------------|---------|
| Estratos   | Carreras                    | n    | Porcentaje                    | Muestra                            |         |
| Estrato 1  | ING. MKT                    | 242  | 6                             | 20,93                              | 21      |
| Estrato 2  | ING. COMERCIAL              | 3266 | 80                            | 282,48                             | 281     |
| Estrato 3  | ING FINANZAS                | 461  | 11                            | 39,87                              | 40      |
| Estrato 4  | ING. COMERCIO EXTERIOR      | 11   | -                             | -                                  | 11      |
| Estrato 5  | ING. ADM.TURÍSTICA HOTELERA | 14   | -                             | -                                  | 14      |
| Estrato 6  | TEC.ADM.EMPRESARIAL         | 21   | -                             | -                                  | 21      |
| Estrato 7  | TEC.MKT Y PUBLICIDAD        | 22   | -                             | -                                  | 22      |
| Estrato 8  | TEC.BANCA Y FINANZAS        | 19   | -                             | -                                  | 19      |
| Estrato 9  | TEC.SECRETARIADO EJECUTIVO  | 4    | -                             | -                                  | 4       |
| Estrato 10 | TOTAL                       | 4060 | 98                            | 343,28                             | 433     |

*Tabla N. 3.2*

*Determinación tamaño de la muestra*

*Elaborado por: Autor*

$$N= 4.076$$

$$Z= 1,96$$

$$p= 0,50$$

$$q= 0,50$$

$$e= 0,05$$

**Fórmula:**

|   |
|---|
| $n = \frac{p * q * z^2 * N}{(e^2 * n - 1) + (z^2 * p * q)}$ |
|---|

$$n = \frac{0,25 * 3,8416 * 4.076}{10,1875 + 0,9604}$$

$$n = \frac{3.194,5904}{11,1479}$$

$$n = 351,15 \approx 352 \text{ encuestas}$$

Se deberá realizar 352 encuestas a egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio.

Adicionalmente en las carreras: Ingeniería en Comercio Exterior, Ingeniería Administración Turística y Hotelera, Tecnología Administración Microempresarial, Tecnología en Marketing y Publicidad, Tecnología en Banca y Finanzas y Tecnología en Secretariado Ejecutivo, se toma en cuenta la totalidad de “n”, puesto que la mínima muestra, en Muestreo Estratificado, es de 30 elementos. Por lo tanto; aumenta de 352 encuestas a 433.

| ¿Oferir nivel                      | VARIABLES                   | COMPONENTE               | PREGUNTAS   | VARIABLES                | COMPONENTE            | PREGUNTAS   | VARIABLES        | COMPONENTE              | COMPONENTE                |               |
|------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|---|--------------------------|-----------------------|---|------------------|-------------------------|---------------------------|---------------|
| ¿Por la ocupación de los egresados | 1 Actividad laboral         | Auxiliar                 | ¿El cargo que ocupa en qué categoría se encuentra?  | Reconocimiento egresados | Mkt                   | ¿En la empresa donde labora, cuáles son las departamentos exclusivos para profesionales de la ESPE? | Educación hijos  | Si                      | ¿Estadística              |               |
|                                    |                             | Asistente                |   |                          | Operaciones           |   |                  | No                      |                           |               |
|                                    |                             | Jefe                     |   |                          | Financiero            |   |                  | Académico               |                           | ¿Calificación |
|                                    |                             | Gerente                  |   |                          | RR.HH                 |   |                  | Administración          |                           |               |
| Gerencial                          | Planificación               | Infraestructura          |   |                          |                       |   |                  |                         |                           |               |
| Mando Medio                        | Si                          | 5 Excelente              |   |                          |                       |   |                  |                         |                           |               |
| 2 Área laboral                     | Área laboral                | Operativo                | ¿En qué nivel jerárquico desempeña sus actividades?   | Remuneración             | No                    | ¿Las actividades que realiza están acorde a su carrera?   | Preferencia ESPE | 4 Muy buena             | Calificación              |               |
|                                    |                             | Comercial                |   |                          | \$ 250 - \$ 499       |   |                  | 3 Buena                 |                           |               |
|                                    |                             | Servicios                |   |                          | \$ 500 - \$ 749       |   |                  | 2 Mala                  |                           |               |
| 3 Actividad empresarial            | Actividad empresarial       | Producción               | ¿En qué sector la empresa desarrolla sus actividades?   | Estudio Complementario   | \$ 800 - \$ 1.049     | ¿En qué rango se encuentra su sueldo actual?  | 21               | 1 Pésima                | ¿Actualización            |               |
|                                    |                             | Mayor a 5 años           |   |                          | \$ 1.049 - \$ 1.298   |   |                  | Asociación de egresados |                           |               |
| 4 Experiencia laboral              | Experiencia laboral         | Entre 3 y 5 años         | ¿Qué nivel de experiencia laboral exigió la empresa antes de contratarlo, en su primer trabajo? | Tiempo rotación          | \$ 1.299 en adelante  | ¿Posee estudios complementarios?  | Preferencia ESPE | Ninguno                 | ¿Estadística              |               |
|                                    |                             | Menor a 3 años           |   |                          | Cuarto nivel          |   |                  | Si                      |                           |               |
|                                    |                             | Mayor a 5 años           |   |                          | Doctorado             |   |                  | No                      |                           |               |
|                                    |                             | Entre 3 y 5 años         |   |                          | Phd                   |   |                  | MBA                     |                           |               |
| 5 Capacitación empresarial         | Capacitación empresarial    | Menor a 3 años           | ¿Qué nivel de experiencia laboral exigió la empresa antes de contratarlo, en su primer trabajo? | Tiempo rotación          | 1 año                 | ¿Cuál es el tiempo promedio que ha ascendido de su puesto laboral?                                  | Idioma           | Marketing               | ¿Qué tipo de capacitación |               |
|                                    |                             | Mayor a 5 años           |   |                          | 2 años                |   |                  | Gestión procesos        |                           |               |
|                                    |                             | Entre 3 y 5 años         |   |                          | 3 años                |   |                  | Otros                   |                           |               |
|                                    |                             | Menor a 3 años           |   |                          | Más de 4 años         |   |                  | Inglés                  |                           |               |
| 6 Ascensos por formación           | Ascensos por formación      | Especialidad             | ¿Qué tipo de capacitación solicitó la empresa?  | Género                   | 1 año; 2 años; 3 años | ¿Qué tiempo estuvo en su primer cargo?  | Satisfacción     | Francés                 | ¿Estadística              |               |
|                                    |                             | Curso                    |   |                          | 1 año; 2 años; 3 años |   |                  | Portugués               |                           |               |
|                                    |                             | Diplomado                |   |                          | 1 año; 2 años; 3 años |   |                  | Gestión procesos        |                           |               |
|                                    |                             | PHD                      |   |                          | Más de 4 años         |   |                  | Otros                   |                           |               |
| 7 Competencias profesionales       | Competencias profesionales  | Si                       | ¿La empresa ofrece ascensos según nivel de conocimiento?  | Edad                     | 1 año; 2 años; 3 años | ¿Qué tiempo estuvo en su último cargo?  | Satisfacción     | Portugués               | ¿Estadística              |               |
|                                    |                             | No                       |   |                          | Masculino             |   |                  | 3 Muy satisfecho        |                           |               |
|                                    |                             | Liderazgo                |   |                          | Femenino              |   |                  | 2 Poco insatisfecho     |                           |               |
|                                    |                             | Toma de decisiones       |   |                          | Años edad             |   |                  | 1 Insatisfecho          |                           |               |
| 8 Actividades complementarias      | Actividades complementarias | Trabajo en equipo        | ¿Qué tipo de competencias exige su cargo actual?  | Estado civil             | 1 año; 2 años; 3 años | ¿Hace qué tiempo egreso?  | Emprendimiento   | Paquetes informáticos   | ¿Qué tipo de gustos       |               |
|                                    |                             | Orientación al logro     |   |                          | Casado                |   |                  | Matemáticas             |                           |               |
|                                    |                             | Pensamiento Analítico    |   |                          | Soltero               |   |                  | Otros                   |                           |               |
|                                    |                             | Orientamiento Conceptual |   |                          | Divorciado            |   |                  | ¿Ha                     |                           |               |
| 9 Preferencia egresados            | Preferencia egresados       | Deportes                 | ¿Qué actividad complementaria realiza a sus actividades laborales?                              | Número de hijos          | Más de 4 años         | Estado civil del egresado   | Emprendimiento   | Si                      | ¿Qué tipo de gustos       |               |
|                                    |                             | Artes                    |   |                          | 1                     |   |                  | No                      |                           |               |
|                                    |                             | Idiomas                  |   |                          | 2                     |   |                  | Si                      |                           |               |
|                                    |                             | Si                       |   |                          | 3                     |   |                  | No                      |                           |               |
| 9 Preferencia egresados            | Preferencia egresados       | No                       | ¿La empresa donde labora selecciona preferencialmente profesionales de la ESPE?                 | Edad hijos               | Más de 4 años         | ¿Cuántos hijos tiene?   | Primer empleo    | Pequeña                 | ¿Según                    |               |
|                                    |                             | Si                       |   |                          | 1 a 8                 |   |                  | Por medio ESPE          |                           |               |
|                                    |                             | Si                       |   |                          | 9 a 16                |   |                  | Cuenta propia           |                           |               |
|                                    |                             | No                       |   |                          | 17 a 24               |   |                  | Por el empleo           |                           |               |
| 9 Preferencia egresados            | Preferencia egresados       | No                       | ¿La empresa donde labora selecciona preferencialmente profesionales de la ESPE?                 | Edad hijos               | Más de 4 años         | ¿Cuántos hijos tiene sus hijos  | Edad profesional | Por medio ESPE          | ¿A qué e                  |               |
|                                    |                             | Si                       |   |                          | 1 a 8                 |   |                  | Terceros                |                           |               |
|                                    |                             | Si                       |   |                          | 9 a 16                |   |                  | Edad egresado           |                           |               |
|                                    |                             | No                       |   |                          | 17 a 24               |   |                  | Edad egresado           |                           |               |



### 3.9 Diseño de Cuestionario

#### 3.9.1 Identificación de la información

##### 3.9.1.1 Componentes, preguntas, hipótesis

| COMPONENTE  | PREGUNTA  | HIPOTESIS  |
|---|---|--|
| Perfil psicográfico de los egresados  | <p><b>P1:</b> ¿Qué tipo de actividad laboral desempeña en la empresa?</p> <p><b>P2:</b> ¿Los egresados tienden más a laborar en áreas administrativas?</p>  | <p><b>H1:</b> El 60% de los egresados desempeña una actividad específica en las empresas.<br/>(Entrevista Eco. Manuel Estrella, Decano Ciencias Administrativas UTE)</p>   |
| Características de la empresas  | <p><b>P3:</b> ¿En qué sector la institución desarrolla sus actividades?</p>   | <p><b>H2:</b> El 50% de las instituciones donde laboran los egresados están en el sector de servicios.<br/><b>H3:</b> Más del 50% de las empresas exigen experiencia laboral a los egresados.<br/>(Entrevista Eco. Manuel Estrella, Decano Ciencias Administrativas UTE)</p> |
| Percepción de egresado sobre la visión de las empresas respecto a los profesionales administrativos (campo laboral) | <p><b>P4:</b> ¿La empresa da oportunidad de ascender a los egresados?</p> <p><b>P5:</b> ¿Las empresas destacan el nivel de conocimiento de los egresados?</p> <p><b>P6:</b> ¿Las empresas exigen experiencia laboral a los egresados?</p> <p><b>P7:</b> ¿Las empresas prefieren egresados de la ESPE?</p> <p><b>P8:</b> ¿Las empresas tienen áreas laborales que solo los egresados de la ESPE cumplen con su perfil?</p> | <p><b>H4:</b> El 60% de las empresas exigen cursos de capacitación para aspirar al puesto laboral.<br/>(Entrevista Dra. Lucy Mora, Bolsa de empleo ESPE)</p>   |
| Percepción de las Características específicas que exigen las empresas de los profesionales administrativos          | <p><b>P9:</b> ¿El cargo que dispone exige de competencias específicas?</p> <p><b>P10:</b> ¿Las empresas exigen otro tipo de conocimientos, extracurriculares?</p>   | <p><b>H5:</b> El 60% de los cargos exige alguna competencia y actitud específica.<br/>(Entrevista Eco. Manuel Estrella, Decano Ciencias Administrativas UTE)</p>   |

*Tabla N.3.4*

*Matriz de Hipótesis*

*Elaborado por: Autor*

### 3.10 Matriz Objetivos

| PERFIL EGRESADO   | OBJETIVO GENERAL   | OBJETIVOS ESPECIFICOS                                  | PREGUNTAS   | HIPÓTESIS  |
|---|--|--|---|--|
| Perfil psicográfico de los egresados  | Determinar la ocupación laboral de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE | Determinar si la ocupación es acorde a la carrera      | <p><b>P1:</b> ¿Qué tipo de actividad laboral desempeña en la empresa?</p> <p><b>P2:</b> ¿Los egresados tienden más a laborar en áreas administrativas?</p>  | <p><b>H1:</b> El 60% de los egresados desempeña una actividad específica en las empresas.</p>  |
| Características de la empresas  |  | Determinar nivel jerárquico de los egresados           | <p><b>P3:</b> ¿En qué sector la institución desarrolla sus actividades?</p>   | <p><b>H2:</b> El 50% de las instituciones donde laboran los egresados están en el sector de servicios.</p> <p><b>H3:</b> Más del 50% de las empresas exigen experiencia laboral a los egresados.</p> |
| Percepción de egresado sobre la visión de las empresas respecto a los profesionales administrativos (campo laboral) |  | Identificar los cambios laborales de los profesionales | <p><b>P4:</b> ¿La empresa da oportunidad de ascender a los egresados? <b>P5:</b> ¿Las empresas destacan el nivel de conocimiento de los egresados?</p> <p><b>P6:</b> ¿Las empresas exigen experiencia laboral a los egresados?</p> <p><b>P7:</b> ¿Las empresas prefieren egresados de la ESPE? <b>P8:</b> ¿Las empresas tienen áreas laborales que solo los egresados de la ESPE cumplen con su perfil?</p> | <p><b>H4:</b> El 60% de las empresas exigen cursos de capacitación para aspirar al puesto laboral.</p>   |
| Percepción de las Características específicas que exigen las empresas de los profesionales administrativos          |  | Evaluar las competencias de los egresados del CEAC     | <p><b>P9:</b> ¿El cargo que dispone exige de competencias específicas? <b>P10:</b> ¿Las empresas exigen otro tipo de conocimientos, extracurriculares?</p>  | <p><b>H5:</b> El 60% de los cargos exige alguna competencia y actitud específica.</p>  |

*Tabla N. 3.5*

*Matriz Objetivos  
Elaborado por: Autor*

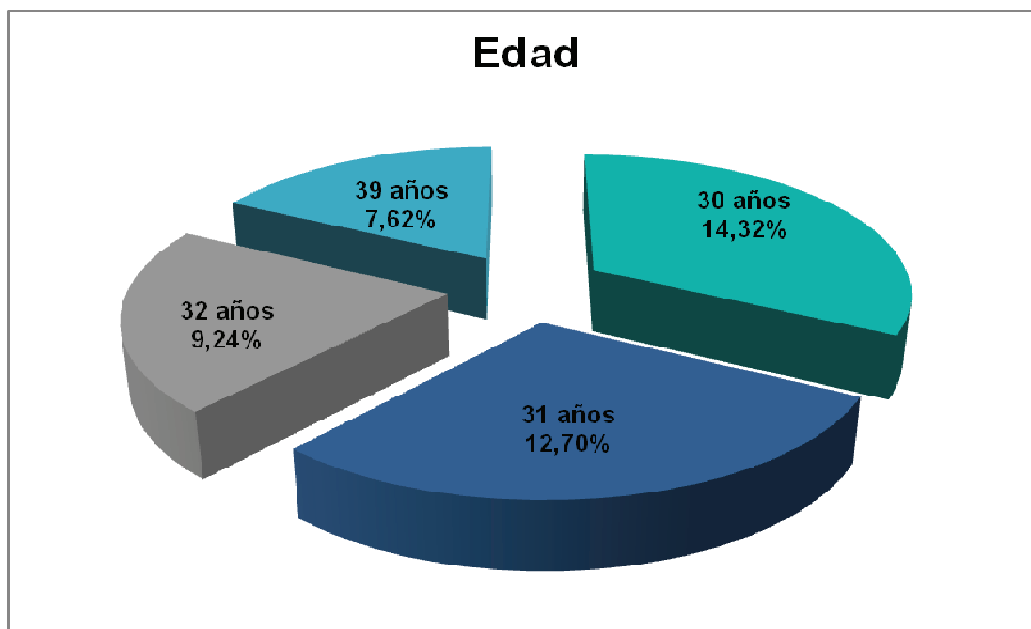
|  |  |   |  |  |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|--|--|
| 23) ¿Califique cada aspecto de la ESPE, según su preferencia? (siendo 3 la de mayor preferencia y 1 la de menor preferencia) |  | Académico <input type="checkbox"/>                      |  | Administración <input type="checkbox"/>              |  | Infraestructura <input type="checkbox"/>       |  |
| 24) ¿Califique su preparación en la ESPE?  |  | Excelente <input type="checkbox"/>                      |  | Muy buena <input type="checkbox"/>                   |  | Buena <input type="checkbox"/>                 |  |
| 25) ¿Actualmente tiene algún tipo de vínculo con la ESPE?  |  | Asociación de egresados <input type="checkbox"/>        |  | Eventos sociales <input type="checkbox"/>            |  | Ninguno <input type="checkbox"/>               |  |
| 26) ¿Estaría dispuesto a seguir un postgrado en la ESPE? (en caso de respuesta negativa pasar a pregunta 28)                 |  | Sí <input type="checkbox"/>                             |  | No <input type="checkbox"/>                          |  |  |  |
| 27) ¿Qué postgrado es de su preferencia?   |  | MBA <input type="checkbox"/>                            |  | Marketing <input type="checkbox"/>                   |  | Gestión <input type="checkbox"/>               |  |
| 28) ¿Qué idioma adicional habla?   |  | Inglés <input type="checkbox"/>                         |  | Francés <input type="checkbox"/>                     |  | Portugués <input type="checkbox"/>             |  |
| 29) ¿Califique el nivel de satisfacción de la oferta académica de la ESPE?   |  | Muy satisfecho <input type="checkbox"/>                 |  | Poco satisfecho <input type="checkbox"/>             |  | Insatisfecho <input type="checkbox"/>          |  |
| 30) ¿Qué tipo de cursos de capacitación le gustaría tener por parte de la ESPE?  |  | Paquetes informáticos <input type="checkbox"/>          |  | Idiomas <input type="checkbox"/>                     |  | Matemáticas <input type="checkbox"/>           |  |
| 31) ¿Ha realizado emprendimiento? (en caso de respuesta negativa, pasar a pregunta 36)                                       |  | Sí <input type="checkbox"/>                             |  | No <input type="checkbox"/>                          |  |  |  |
| 32) ¿Qué tipo de empresa ha emprendido?  |  | Servicios <input type="checkbox"/>                      |  | Comercial <input type="checkbox"/>                   |  | Producción <input type="checkbox"/>            |  |
| 33) ¿Cuántos años tiene su empresa en el mercado?  |  | 1 a 4 años <input type="checkbox"/>                     |  | 5 a 9 años <input type="checkbox"/>                  |  | Más de 10 años <input type="checkbox"/>        |  |
| 34) ¿Según su facturación, cuál es el tamaño de su empresa?  |  | Grande <input type="checkbox"/>                         |  | Mediana <input type="checkbox"/>                     |  | Pequeña <input type="checkbox"/>               |  |
| 35) ¿Su empresa tiene relación con su carrera profesional?   |  | Sí <input type="checkbox"/>                             |  | No <input type="checkbox"/>                          |  |  |  |
| 36) ¿Cómo consiguió su primer empleo?  |  | Por medio ESPE <input type="checkbox"/>                 |  | Cuenta propia <input type="checkbox"/>               |  | Portal empleo <input type="checkbox"/>         |  |
| 37) ¿A qué edad consiguió su primer empleo?  |  | 38) ¿A qué edad consiguió su primer ascenso?            |  | 39) ¿Cuánto tiempo le tomó su primer ascenso?        |  | 40) ¿En qué carrera se graduó?                 |  |
|  |  | en caso de nunca haber ascendido dejar en blanco        |  | en caso de nunca haber ascendido dejar en blanco     |  |  |  |
| Ing. Mercadotecnia <input type="checkbox"/>  |  | Ing. Comercial <input type="checkbox"/>                 |  | Ing. Finanzas <input type="checkbox"/>               |  | Ing. Finanzas <input type="checkbox"/>         |  |
| Ing. Comercio y Neg. Inter <input type="checkbox"/>  |  | Ing. Adm. Turística Y Hotelera <input type="checkbox"/> |  | Tec. Mkt y Publicidad <input type="checkbox"/>       |  | Tec. Banca Y Finanzas <input type="checkbox"/> |  |
| Tec. Adm. Microem presarial <input type="checkbox"/>   |  | Tec. Adm. Turística <input type="checkbox"/>            |  | Tec. Secretariado Ejecutivo <input type="checkbox"/> |  |  |  |

## CAPÍTULO IV

### Resultados de Investigación

#### 4.1 Gráficos de resultados

##### 4.1.1 Edad encuestado



*Gráfico N. 4.1*

*Edad encuestado*

**Media:****Estadísticos**

EDAD

|       |          |       |
|-------|----------|-------|
| N     | Válidos  | 433   |
|       | Perdidos | 0     |
| Media |          | 32,42 |

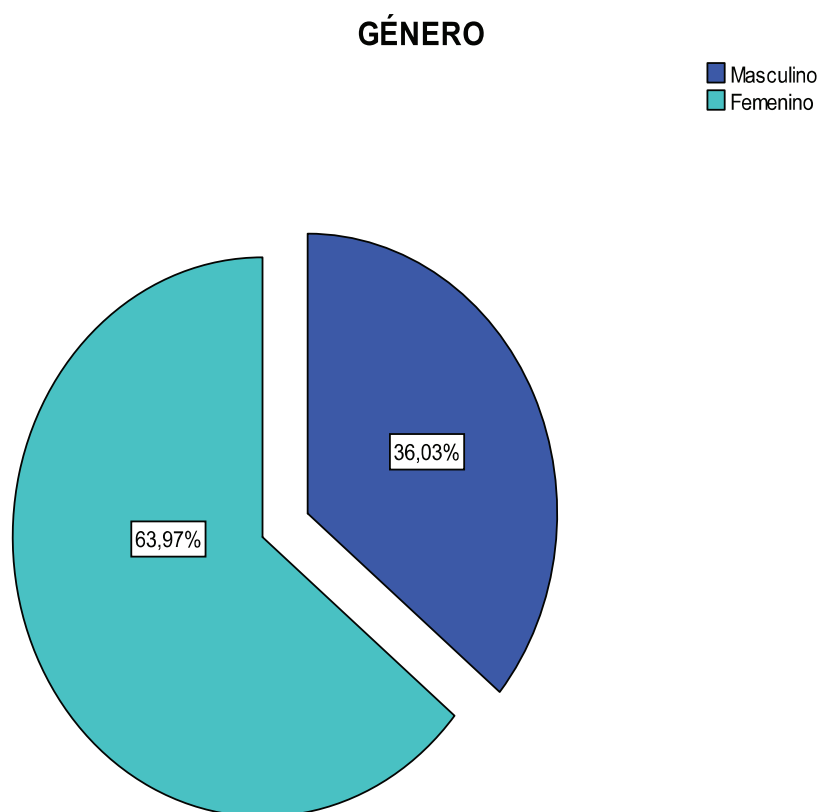
*Tabla N. 4.1*

*Media edad egresados  
Elaborado por: Autor*

**Interpretación:**

El 14,32% de los encuestados tienen una edad de 30 años, siendo el porcentaje de mayor representación al término del estudio.

#### 4.1.2 Género del encuestado



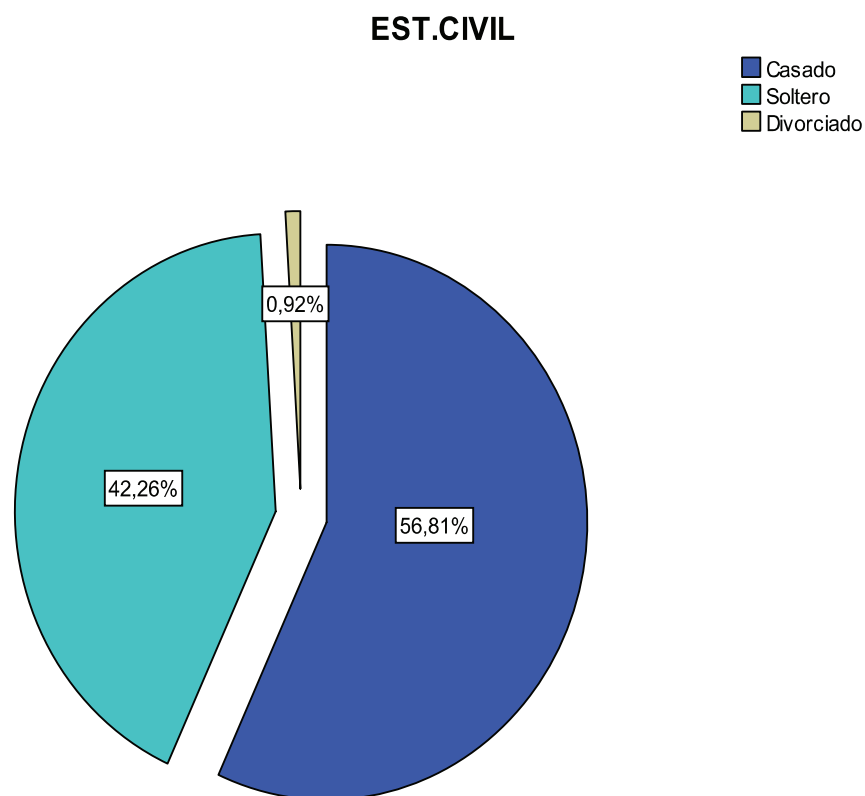
*Gráfico N. 4.2*

*Género del encuestado*

#### **Interpretación:**

La mayoría de los encuestados son egresados de género femenino, representado con el 63,97% del total.

### 4.1.3 Estado Civil encuestado



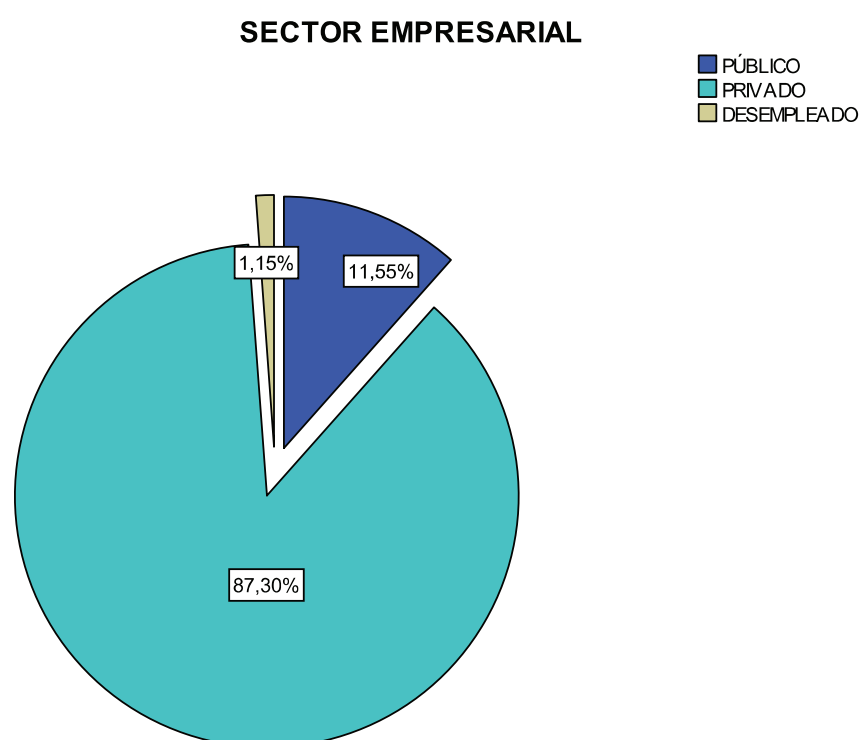
*Gráfico N. 4.3*

*Estado civil encuestado*

#### **Interpretación:**

El 56,81% de los encuestados están casados, el 42,26% están solteros y solamente el 0,92% divorciado.

#### 4.1.4 Sector donde desarrolla los egresados sus actividades



*Gráfico N. 4.4*

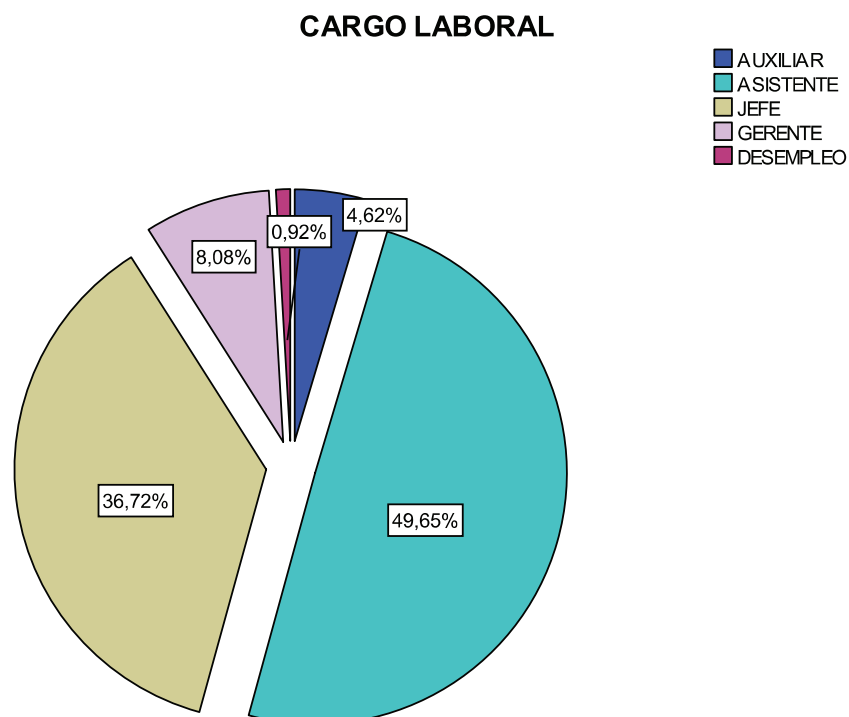
*Sector empresarial*

#### **Interpretación:**

El sector donde la mayoría de los egresados desarrollan sus actividades, está en el sector privado, representado por el 87,30%; el sector público 11,55% y el 1,15% desempleo.



#### 4.1.5 Cargo Laboral del encuestado



*Gráfico N. 4.5*

#### *Cargo Laboral encuestado*

#### **CARGO LABORAL**

|         |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | AUXILIAR  | 20         | 4,6        | 4,6               | 4,6                  |
|         | ASISTENTE | 215        | 49,7       | 49,7              | 54,3                 |
|         | JEFE      | 159        | 36,7       | 36,7              | 91,0                 |
|         | GERENTE   | 35         | 8,1        | 8,1               | 99,1                 |
|         | DESEMPLEO | 4          | ,9         | ,9                | 100,0                |
|         | Total     | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.2*

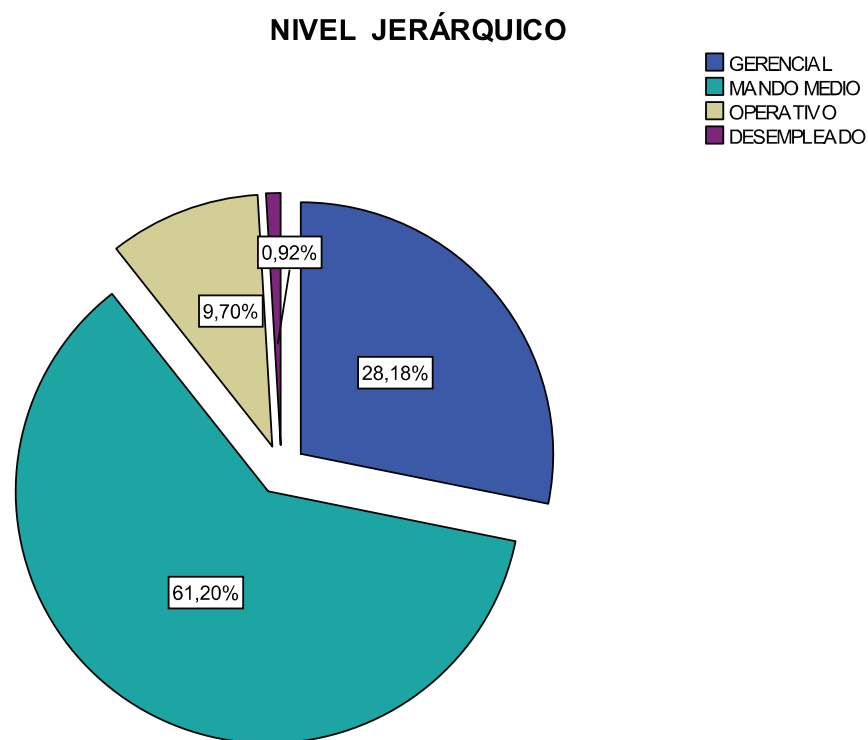
#### *Tabla frecuencia Cargo Laboral*

*Elaborado por: Autor*

#### **Interpretación:**

4,9 de cada 10 encuestados, desarrollan sus actividades como Asistente, de los cuales 8 de cada 10 laboran en empresas del sector privado, como se muestra en el anterior gráfico.

#### 4.1.6 Nivel jerárquico del puesto del encuestado



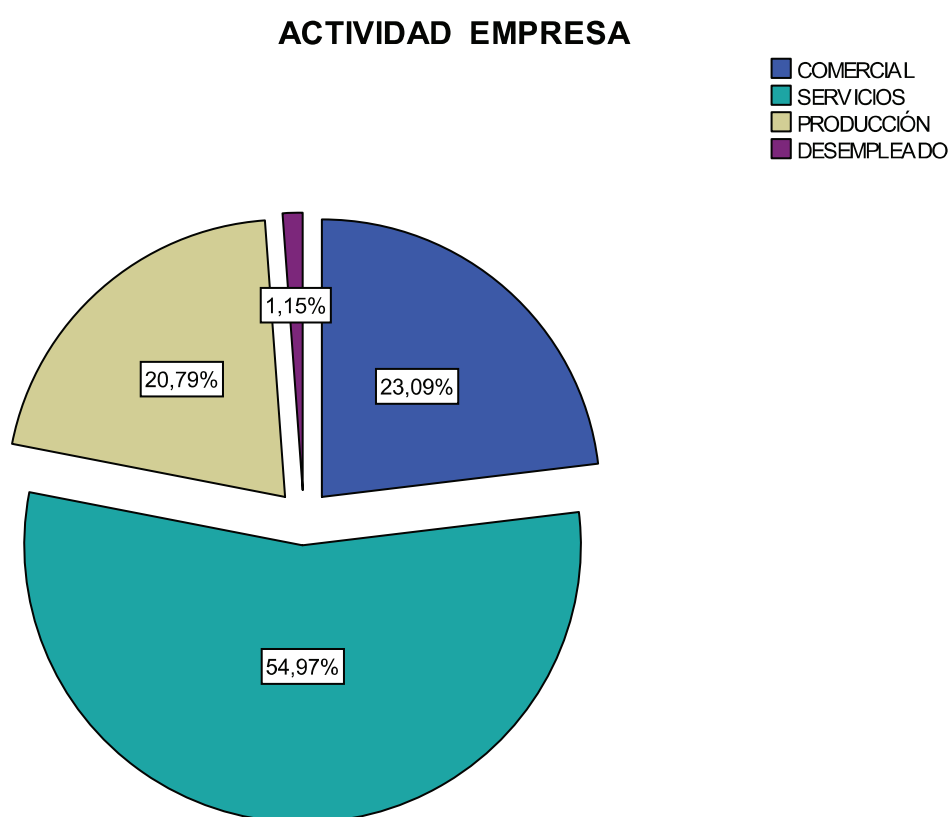
*Gráfico N. 4.6*

*Nivel Jerárquico encuestado*

#### **Interpretación:**

6 de cada 10 egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, están en un Mando Medio.

#### 4.1.7 Actividad de la empresa



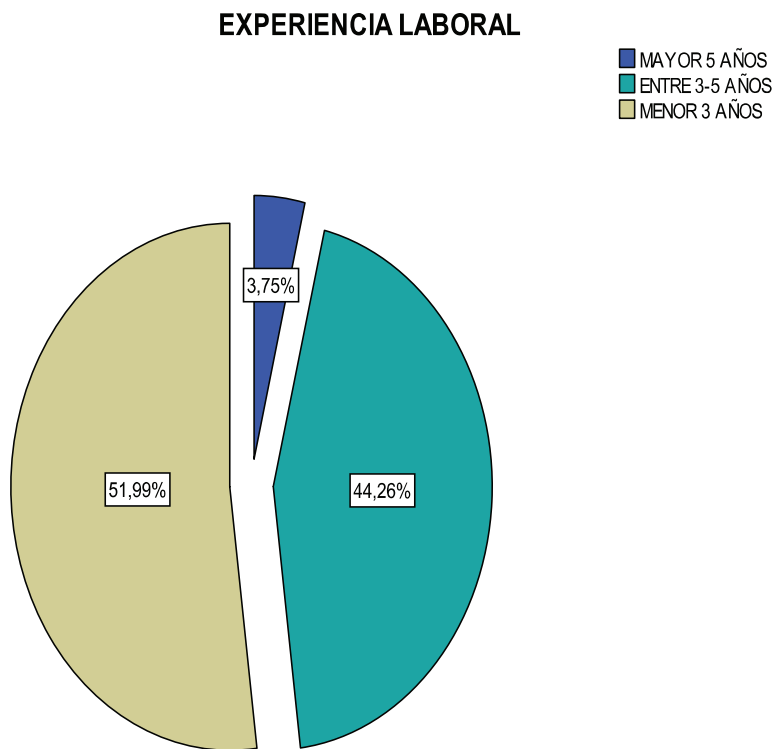
*Gráfico N. 4.7*

*Sector empresarial*

#### **Interpretación:**

El 54,97% de las empresas, donde laboran los egresados del departamento, desarrollan sus actividades en el sector de Servicios.

#### 4.1.8 Experiencia Laboral que solicito la empresa.



*Gráfico N. 4.8*

*Experiencia Laboral que solicitó la empresa*

**Media:****Estadísticos**

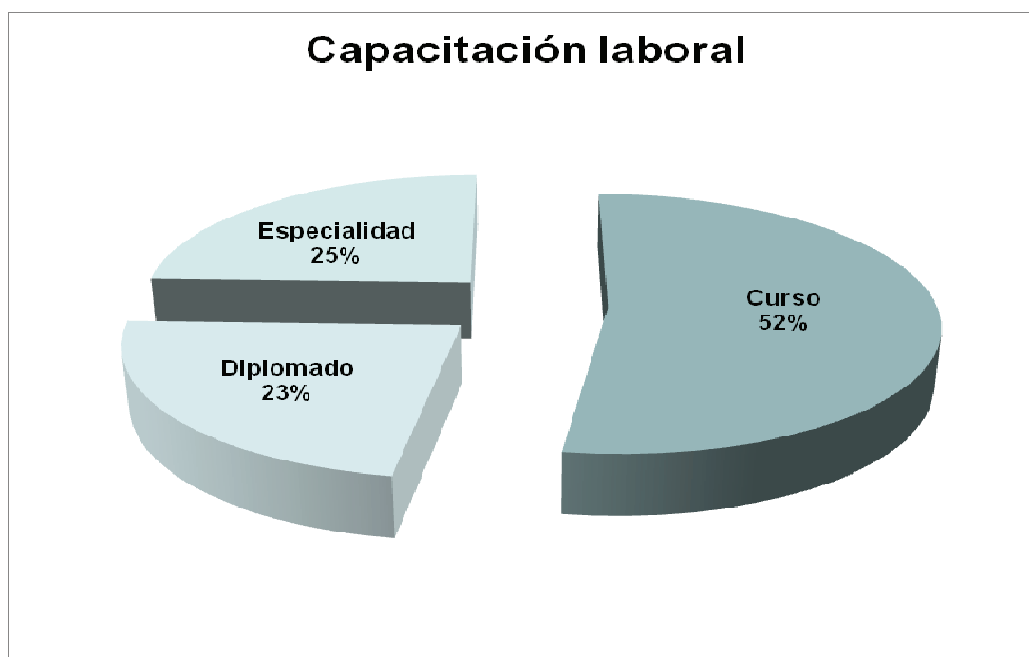
EXP.LABORAL

|       |          |      |
|-------|----------|------|
| N     | Válidos  | 427  |
|       | Perdidos | 6    |
| Media |          | 2,48 |

*Tabla N. 4.3**Media años experiencia laboral**Elaborado por: Autor***Interpretación:**

5 de cada 10 empresas, donde laboran los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, exigen una experiencia menor a 3 años.

#### 4.1.9 Capacitación laboral que solicitó la empresa.



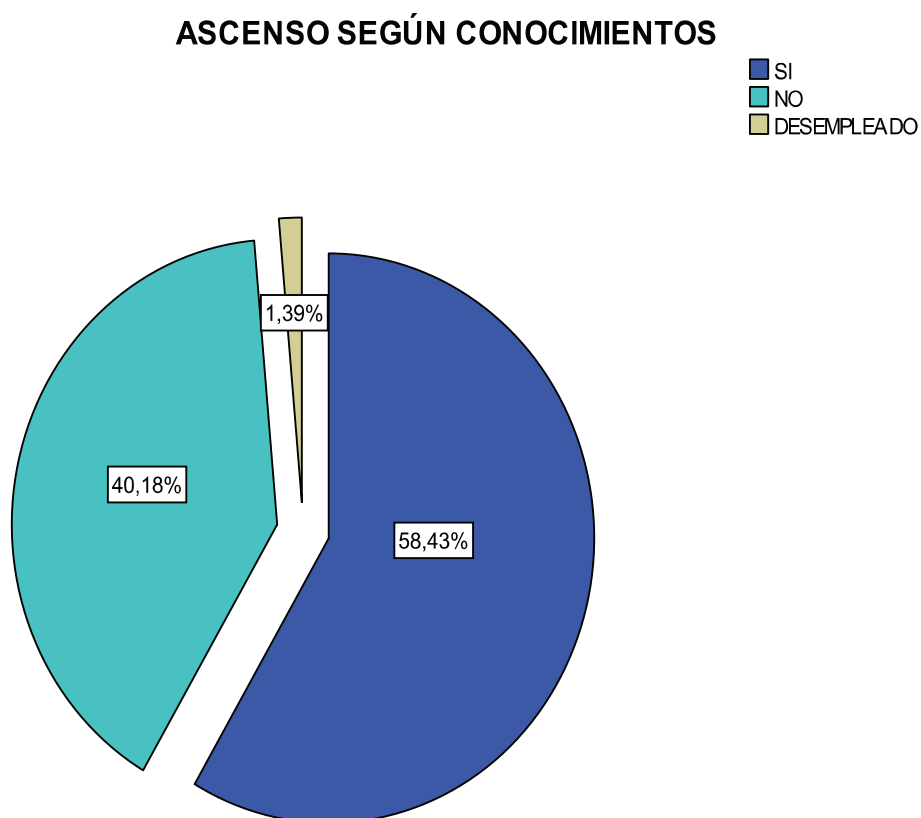
*Gráfico N. 4.9*

*Capacitación Laboral*

#### **Interpretación:**

52% de las empresas exigen a los egresados del CEAC, capacitación laboral en “Cursos”, para desarrollar las distintas actividades laborales.

#### 4.1.10 La empresa ofrece ascenso según conocimientos.



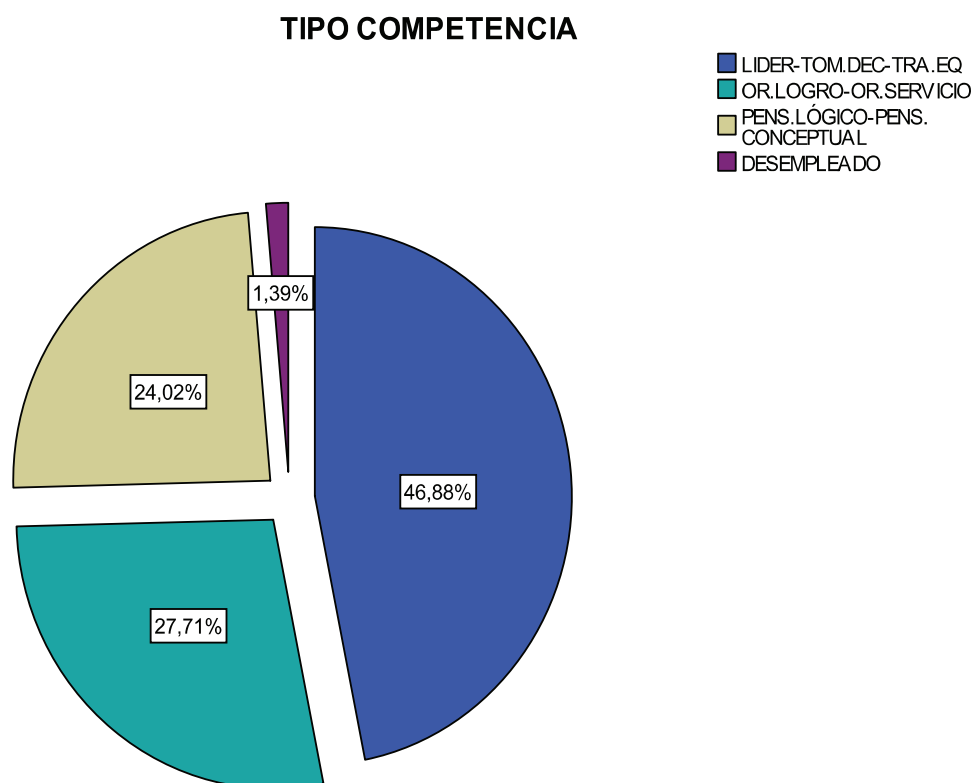
*Gráfico N. 4.10*

*Ascenso según conocimientos*

#### **Interpretación:**

5,8 de cada 10 empresas, ofrecen ascensos según el nivel de conocimientos, a los egresados del CEAC.

#### 4.1.11 Tipo de competencia que exige el cargo actual del egresado



*Gráfico N. 4.11*

*Tipo de competencia*

#### **Interpretación:**

4,6 de cada 10 empresas, exigen a los egresados del CEAC como competencias en los distintos cargos laborales: Liderazgo, Toma de decisiones y Trabajo en Equipo.



#### 4.1.12 Competencias.

| COMPETENCIA             | PORCENTAJE |
|-------------------------|------------|
| Liderazgo               | 52,42%     |
| Toma de decisiones      | 52,42%     |
| Trabajo en equipo       | 49,42%     |
| Orientación al logro    | 31,41%     |
| Orientación al servicio | 30,72%     |
| Pensamiento lógico      | 29,56%     |
| Pensamiento conceptual  | 27,71%     |

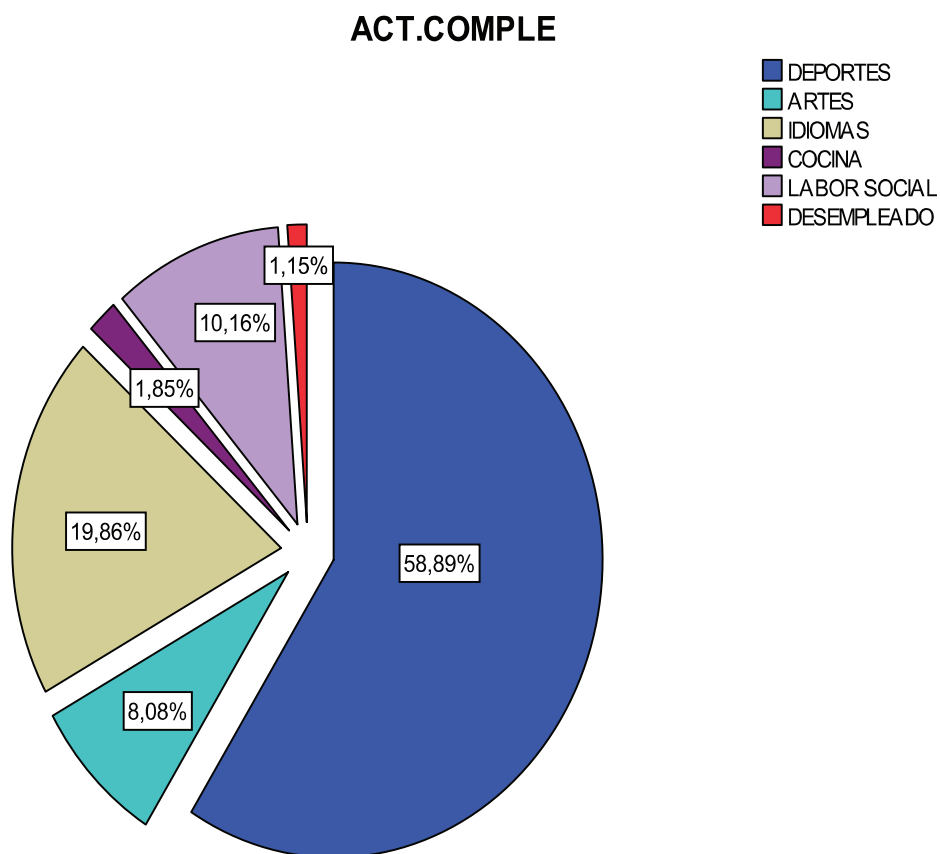
*Tabla N. 4.4*

*Tabla de competencias*

*Elaborado por: Autor*

- 3 de cada 10 egresados, están en puestos **Gerenciales**
- 6 de cada 10 egresados, en puestos de **Mando Medio**
- 1 de cada 10 egresados, en puestos **Operativos.**

#### 4.1.13 Actividad complementaria que realiza a sus actividades



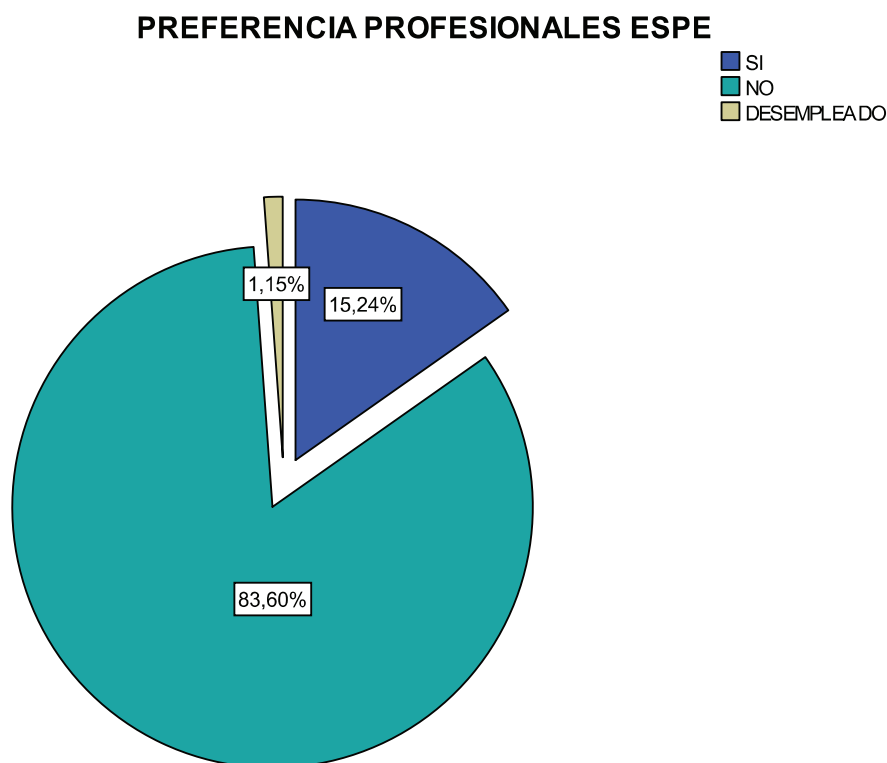
*Gráfico N. 4.12*

*Actividad complementaria egresado*

#### **Interpretación:**

5,8 de cada 10 egresados practican como actividad complementaria el Deporte, de forma no profesional,

#### 4.1.14 Empresa donde labora, selecciona preferencialmente a profesionales de la ESPE.



*Gráfico N. 4.13*

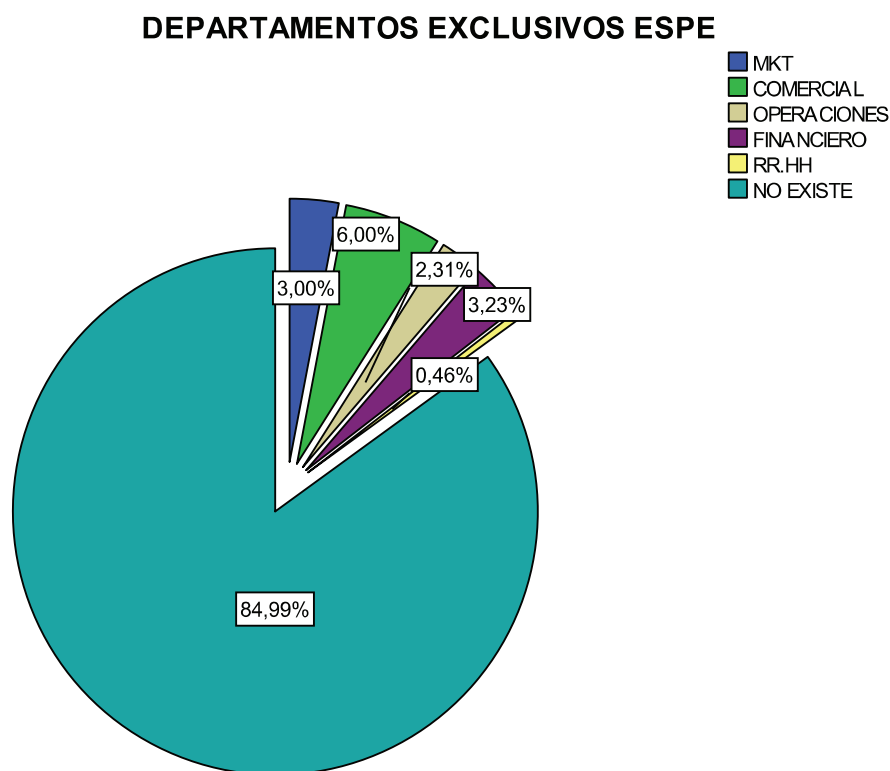
*Preferencia profesionales ESPE*

#### **Interpretación:**

83,60% de las empresas no selecciona preferencialmente profesionales del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, ya que las carreras de Administración en el Ecuador se encuentran saturadas.

15,24% de las empresas sí prefieren a profesional del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE.

#### 4.1.15 Departamentos exclusivos para profesionales de la ESPE.



*Gráfico N. 4.14*

*Departamentos exclusivos ESPE*

#### **Interpretación:**

Puesto que 8,3 de cada 10 empresas no seleccionan preferencialmente profesionales del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, 8,4 de cada 10 empresas no poseen Departamentos exclusivos para estos profesionales.

3 cada de 100 empresas poseen departamentos exclusivos para profesionales del CEAC de la ESPE en el área de Marketing.

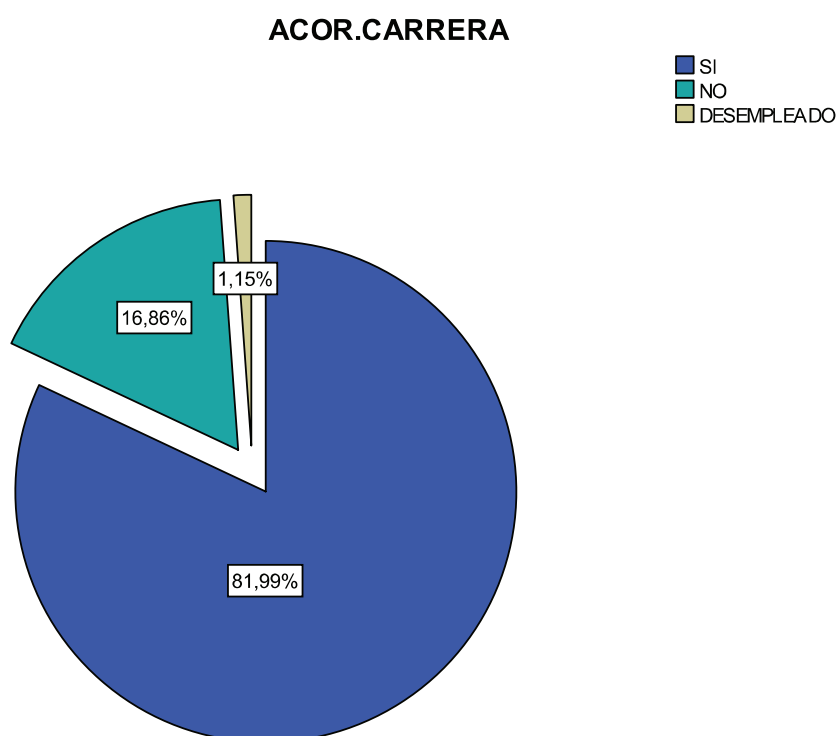
6 cada de 100 empresas poseen departamentos exclusivos profesionales del CEAC de la ESPE, en el área Comercial.

2 cada de 100 empresas poseen departamentos exclusivos profesionales del CEAC en la ESPE, en el área de Operaciones.

3 cada de 100 empresas poseen departamentos exclusivos profesionales del CEAC en la ESPE, en el área Financiera.

0,46 cada de 100 empresas poseen departamentos exclusivos profesionales del CEAC en la ESPE, en el área de RR HH.

#### 4.1.16 Actividades laborales están acorde a la carrera



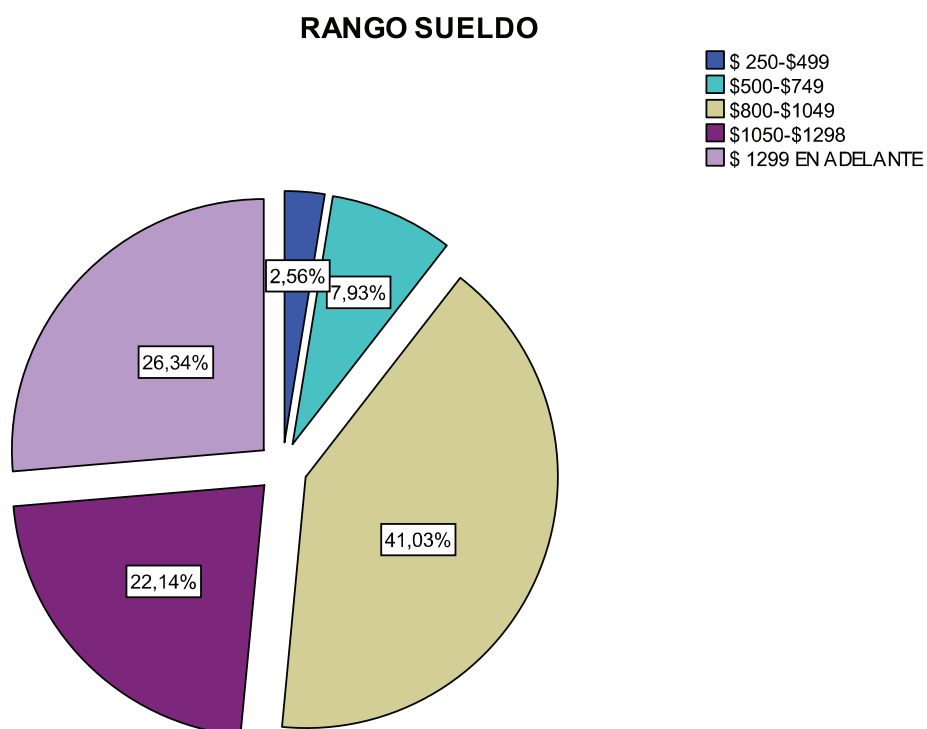
*Gráfico N. 4.15*

*Actividades laborales acorde a carrera*

#### **Interpretación:**

8 de cada 10 egresados, realizan sus diferentes actividades laborales acorde con la carrera profesional, en las que se graduaron.

#### 4.1.17 Rango del sueldo actual



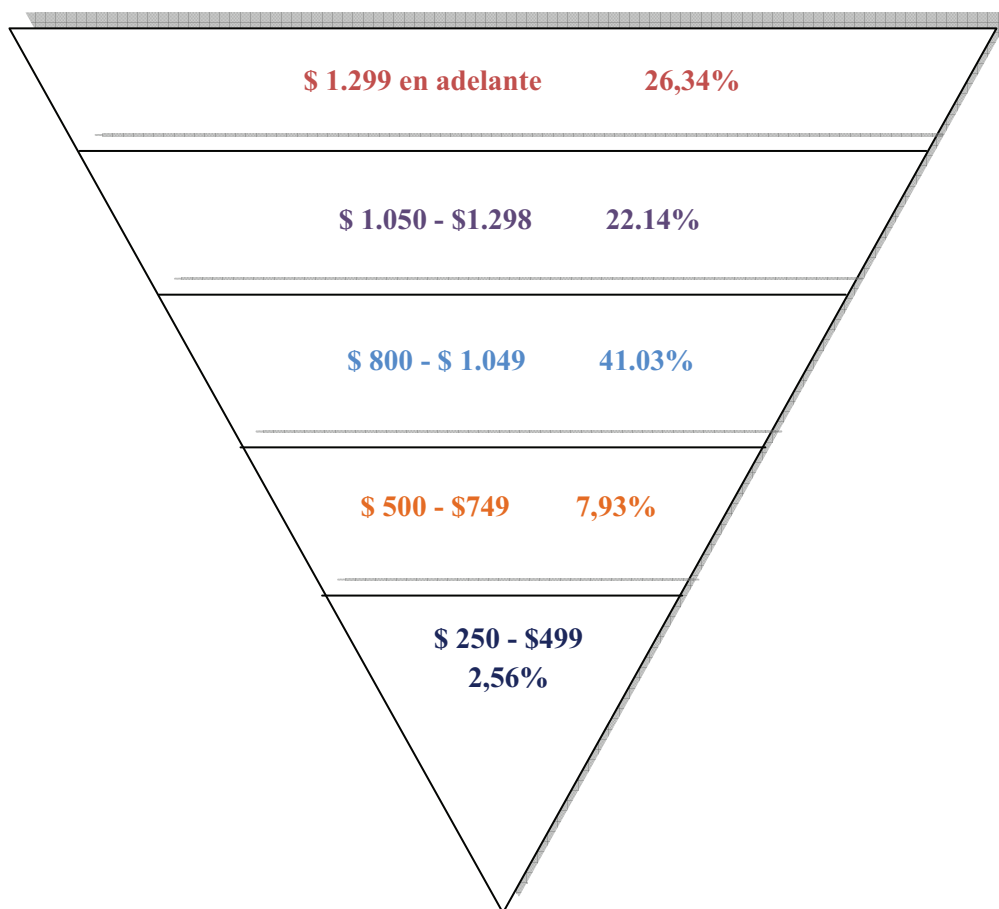
*Gráfico N. 4.16*

*Rango Sueldo*

#### **Interpretación:**

El 41,03% de los egresados que laboran, perciben un sueldo de entre \$ 800 a \$ 1.049, solamente el 2,56% de los mismos, perciben un sueldo entre 250 a 499 USD mensual.

#### 4.1.18 Rango de sueldo.

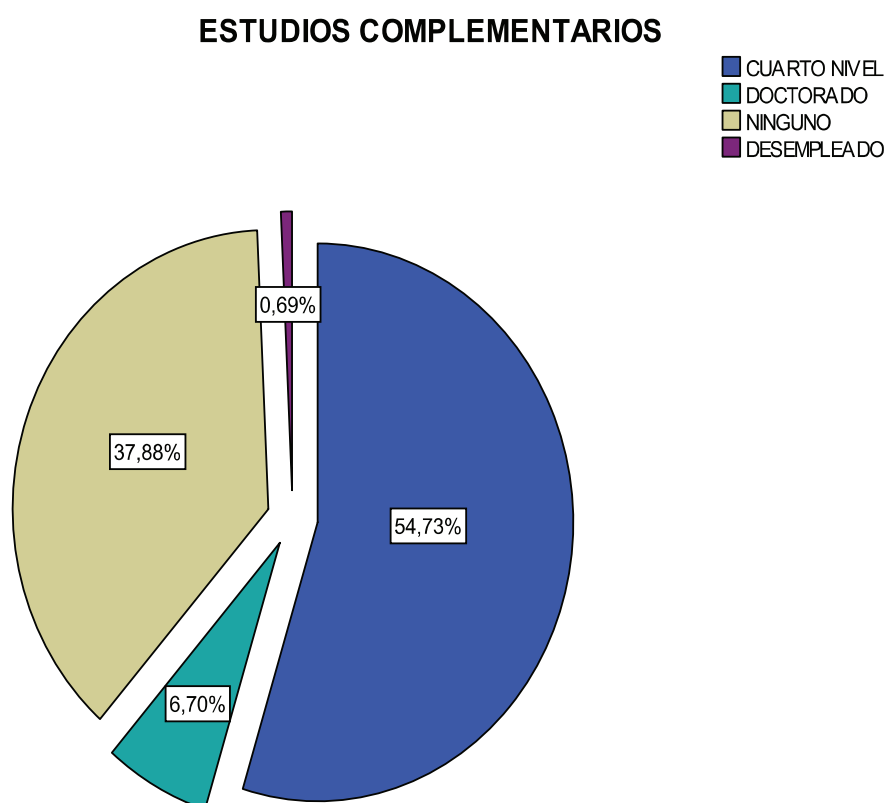


*Gráfico N. 4.17*

*Pirámide Rango Sueldo*



#### 4.1.19 Estudios complementarios del egresado



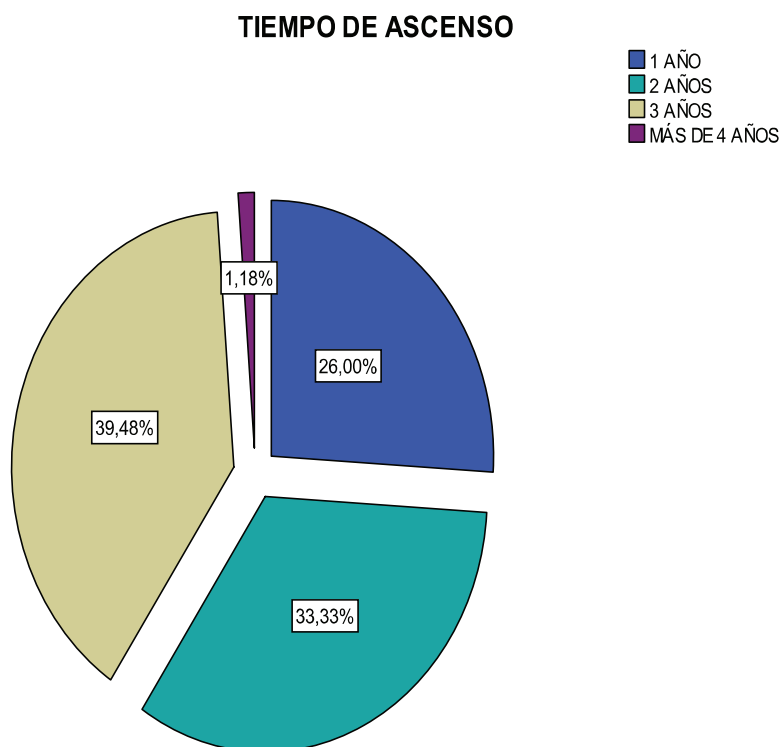
*Gráfico N. 4.18*

*Estudios complementarios del egresado*

#### **Interpretación:**

54,73% de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, poseen título de Cuarto Nivel.

#### 4.1.20 Tiempo que ha ascendido del puesto laboral



*Gráfico N. 4.19*

*Tiempo ascenso puesto laboral*

**Media:**

| Estadísticos      |          |      |
|-------------------|----------|------|
| TIEMPO DE ASCENSO |          |      |
| N                 | Válidos  | 423  |
|                   | Perdidos | 10   |
| Media             |          | 2,16 |

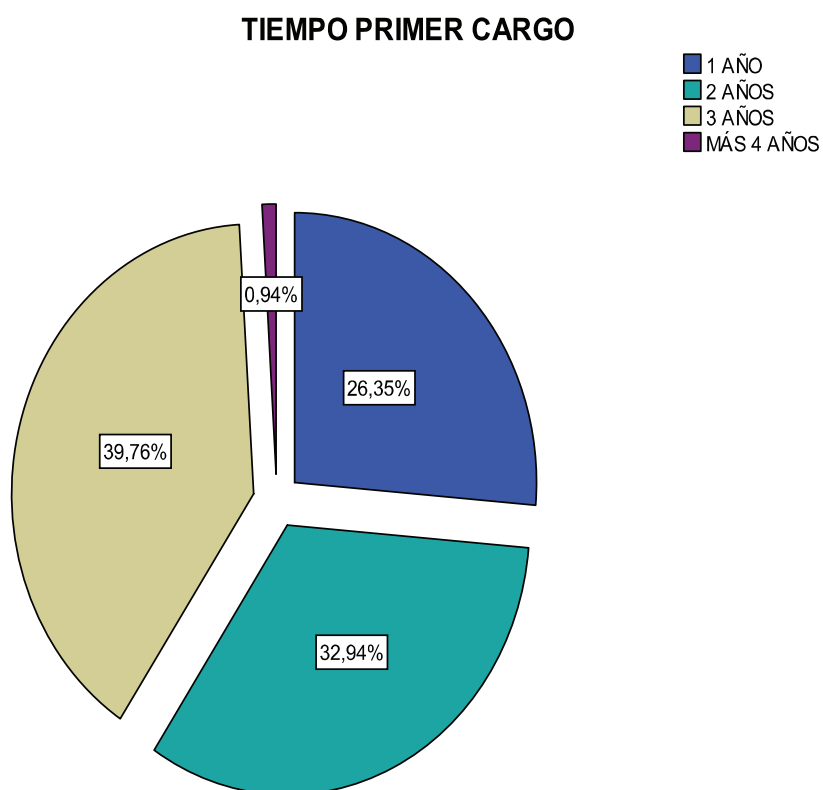
*Tabla N. 4.5**Media Tiempo de Ascenso egresados**Elaborado por: Autor*

La media de tiempo de ascenso de los egresados del CEAC es 2,16 años

**Interpretación:**

3,9 de cada 10 egresados han ascendido de su puesto laboral, en un tiempo de 3 años, y tan solo el 1 de cada 100 egresados, en un tiempo superior a 4 años.

#### 4.1.21 Tiempo de primer cargo laboral



*Gráfico N. 4.20*

*Tiempo Primer cargo laboral*

**Media:**

#### Estadísticos

TIEMPO PRIMER CARGO

|       |          |      |
|-------|----------|------|
| N     | Válidos  | 425  |
|       | Perdidos | 8    |
| Media |          | 2,15 |

*Tabla N. 4.6*

*Media Tiempo Primer Cargo*

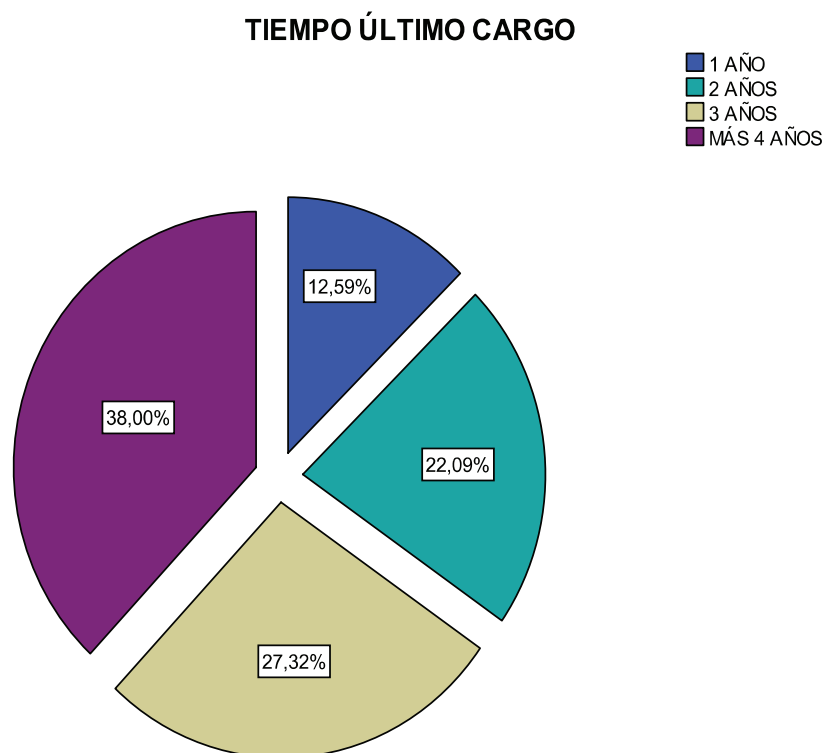
*Elaborado por: Autor*

La media de tiempo de ascenso del primer cargo de los egresados del CEAC es 2,15 años.

**Interpretación:**

3,9 de cada 10 egresados han permanecido en su primer cargo laboral un tiempo de 3 años y; tan solo el 0,9 de cada 100 egresados en un período superior a 4 años.

#### 4.1.22 Tiempo del último cargo laboral



*Gráfico N. 4.21*

*Tiempo último cargo laboral*

**Media:**

#### Estadísticos

##### TIEMPO ÚLTIMO CARGO

|       |          |      |
|-------|----------|------|
| N     | Válidos  | 421  |
|       | Perdidos | 12   |
| Media |          | 2,91 |

*Tabla N. 4.7*

*Media Tiempo último cargo*

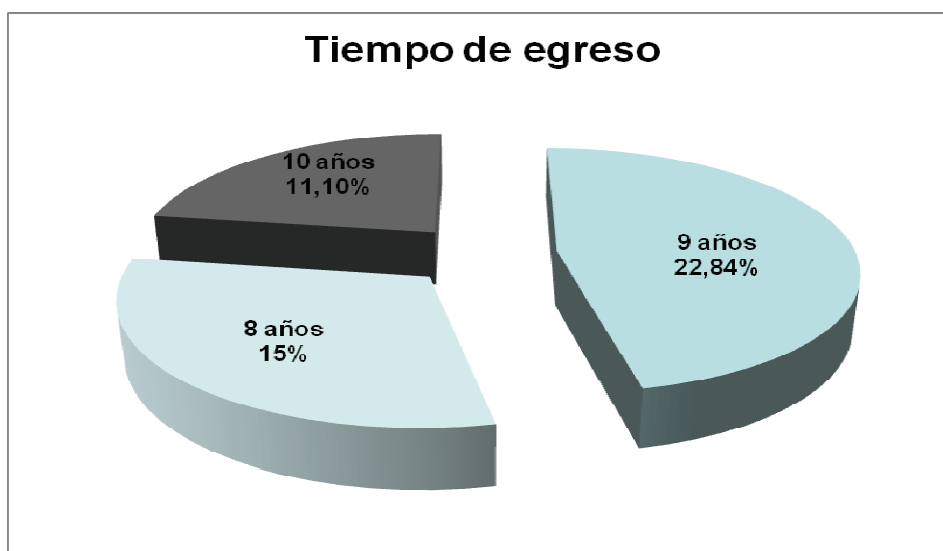
*Elaborado por: Autor*

La media de tiempo de permanencia del último cargo de los egresados del CEAC es 2,91 años.

**Interpretación:**

3,8 de cada 10 egresados han permanecido en su último cargo laboral, hace más de 4 años.

#### 4.1.23 Tiempo que ha egresado



*Gráfico N. 4.22*

*Tiempo de egreso del profesional*

#### **Interpretación:**

El 22,84% de los profesionales del CEAC, han egresado hace 9 años de la Escuela Politécnica del Ejército.



| <b>Años</b>  | <b>Profesionales</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------|----------------------|-------------------|
| 1 a 6        | 127                  | 29,6%             |
| 7 a 12       | 247                  | 57,6%             |
| 13 a 18      | 33                   | 7,7%              |
| 19 a 26      | 22                   | 5,1%              |
| <b>Total</b> | <b>429</b>           | <b>100%</b>       |

*Tabla N. 4.8*

*Años de egresamiento*

*Elaborado por: Autor*

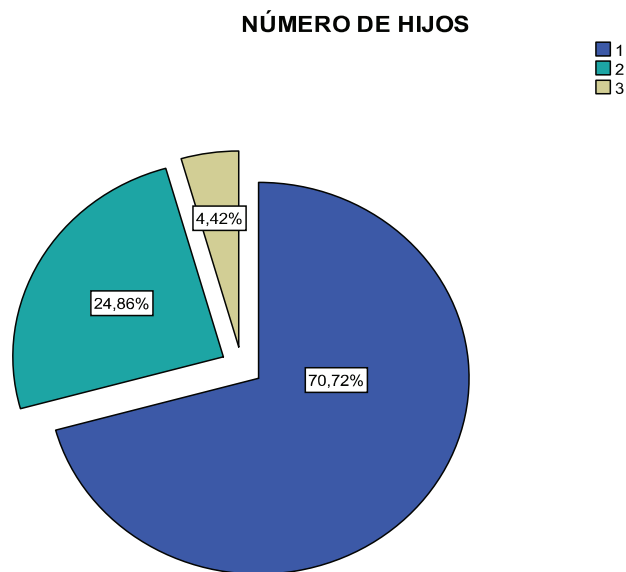
Hace 1 a 6 años han egresado de la ESPE, 127 profesionales del CEAC.

Hace 7 a 12 años han egresados de la ESPE, 247 profesionales del CEAC.

Hace 13 a 18 años han egresado de la ESPE, 33 profesionales del CEAC.

Hace 19 a 26 años han egresado de la ESPE, 22 profesionales del CEAC.

#### 4.1.24 Número de hijos



*Gráfico N. 4.23*

*Número de hijos*

**Media:**

#### Estadísticos

##### NÚMERO DE HIJOS

|       |          |      |          |
|-------|----------|------|----------|
| N     | Válidos  | 181  | NO TIENE |
|       | Perdidos | 252  | 58 %     |
| Media |          | 1,34 |          |

*Tabla N. 4.9*

*Media número de hijos egresados*

*Elaborado por: Autor*

**Interpretación:**

El 70,72% de los egresados tiene solo 1 hijo.

El 24,86% de los egresados tiene 2 hijos.

El 4,42% de los egresados tiene 3 hijos.

El 58% de los egresados no tienen hijos.

## 4.1.25 Edad hijos

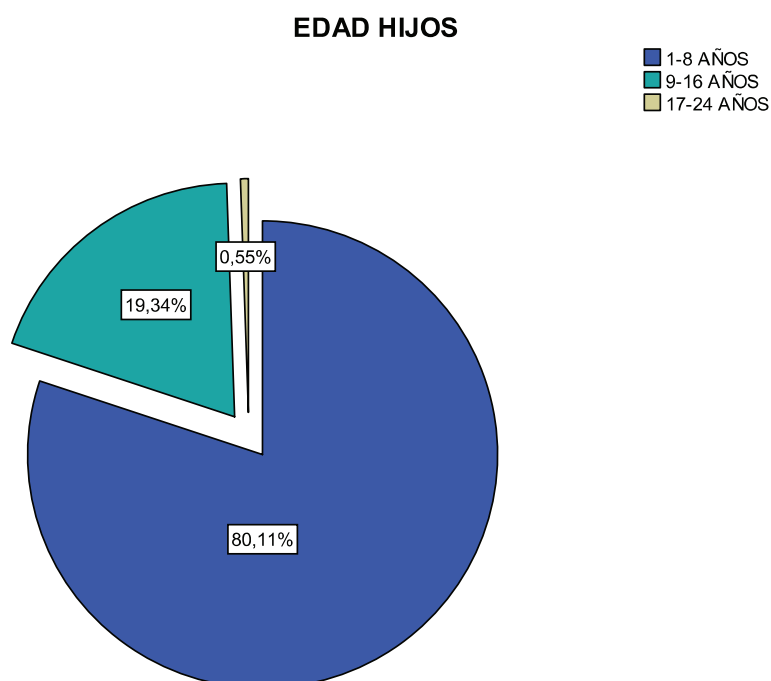


Gráfico N. 4.24

*Edad hijos***Media:**

|          |            | EDAD.HIJOS |            |                   |                      |
|----------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|          |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos  | 1-8 AÑOS   | 145        | 33,5       | 80,1              | 80,1                 |
|          | 9-16 AÑOS  | 35         | 8,1        | 19,3              | 99,4                 |
|          | 17-24 AÑOS | 1          | ,2         | ,6                | 100,0                |
|          | Total      | 181        | 41,8       | 100,0             |                      |
| Perdidos | Sistema    | 252        | 58,2       |                   |                      |
| Total    |            | 433        | 100,0      |                   |                      |

Tabla N. 4.10

*Media de edad hijos de los egresados**Elaborado por: Autor*

| Escala años        | Tec. Adm.<br>Emp | Ing. Adm.<br>Turística | Ing. Com. Ext | Ing.<br>Comercial | Ing. Finanzas | Ing. MKT | Tec. Ban y Fin | Tec. MKT<br>y Pub | Tec. Sec Eje |
|--------------------|------------------|------------------------|---------------|-------------------|---------------|----------|----------------|-------------------|--------------|
| 1 a 8 años         | 4                | 4,7                    | 4             | 4,3               | 4             | 4        | 3,75           | 3,3               | 3,5          |
| 9 a 16 años        | 10               | 0                      | 10,7          | 11,4              | 11,7          | 10       | 9,5            | 10,3              | 0            |
| 17 a 24 años       | 0                | 0                      | 0             | 17                | 0             | 0        | 0              | 0                 | 0            |
| Media años         | 7                | 4,7                    | 7,4           | 10,9              | 7,9           | 7        | 6,6            | 6,8               | 3,5          |
| <b>Media total</b> | <b>6,87</b>      |                        |               |                   |               |          |                |                   |              |

**Tabla N. 4.11**

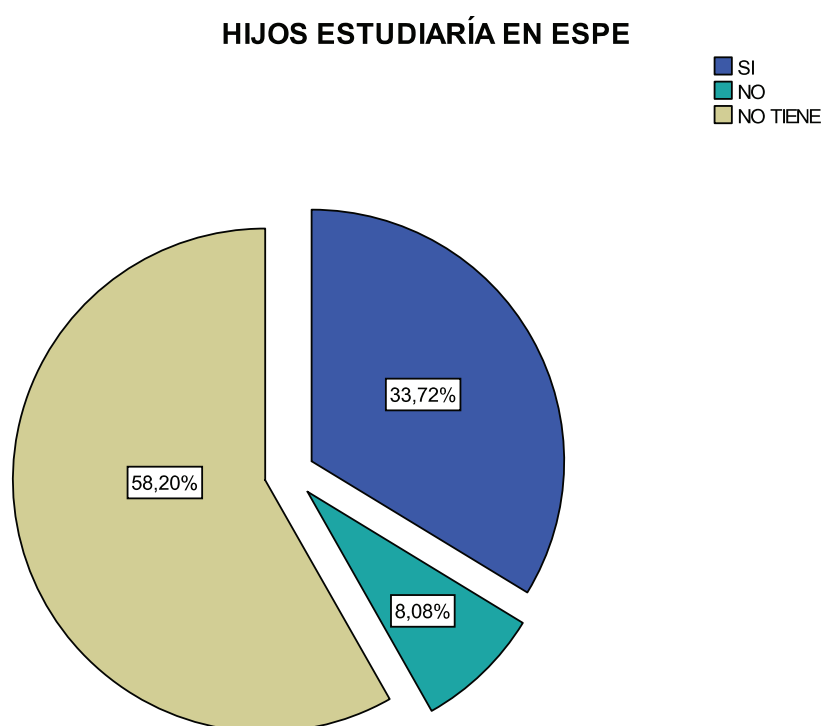
**Media por carreras**  
**Elaborado por: Autor**

La edad media de los hijos de los egresados del CEAC, es de 6,87 años.

**Interpretación:**

La edad de los hijos de los egresados están entre 1 a 8 años, representado por el 80,11%.

#### 4.1.26 ¿Estaría dispuesto a que su hijo estudiará en la ESPE?



*Gráfico N. 4.25*

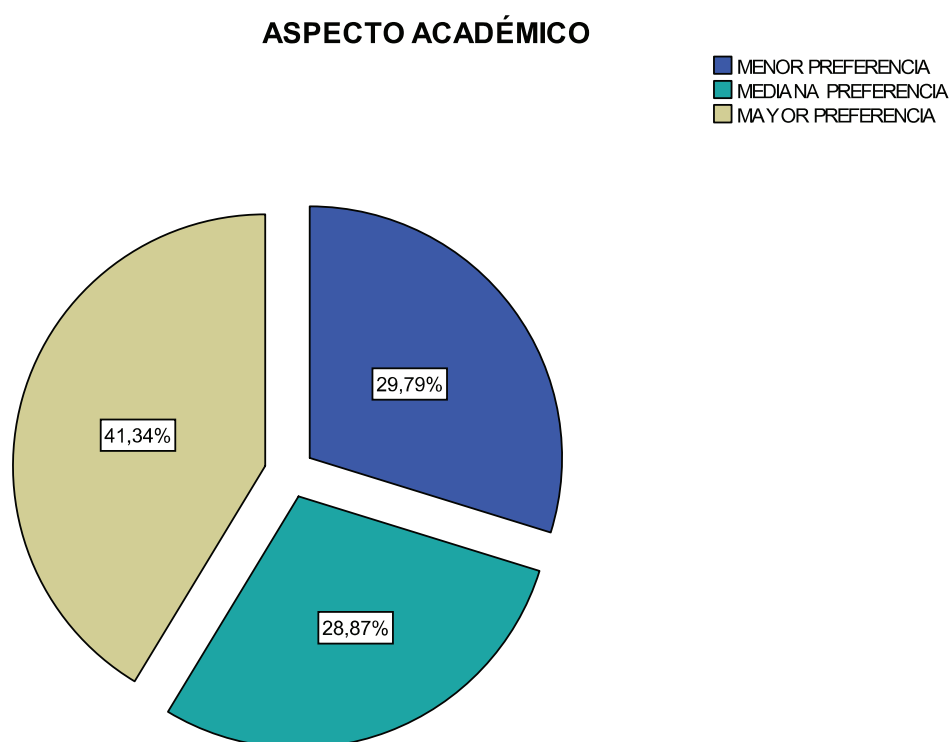
*¿Estaría dispuesto que su hijo, ingresara a la ESPE?*

#### **Interpretación:**

4 de cada 10 egresados están dispuestos a que sus hijos estudien en la ESPE, mientras que 0,8 de cada 100 egresados no estarían dispuestos.

#### 4.1.27 Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor preferencia)

##### Aspecto Académico



*Gráfico N. 4.26*

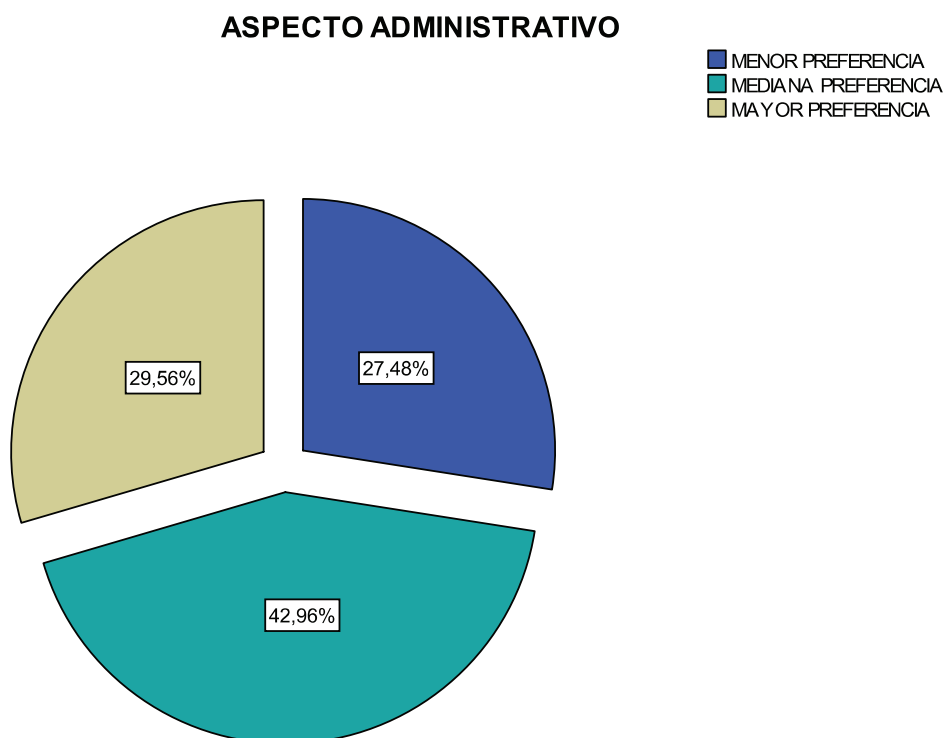
*Calificación ESPE – Aspecto Académico*

#### Interpretación:

4 de cada 10 egresados del CEAC, consideran el **Aspecto Académico** de la Escuela Politécnica del Ejército como su mayor preferencia.

#### 4.1.28 Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor preferencia)

##### Aspecto Administrativo



*Gráfico N. 4.27*

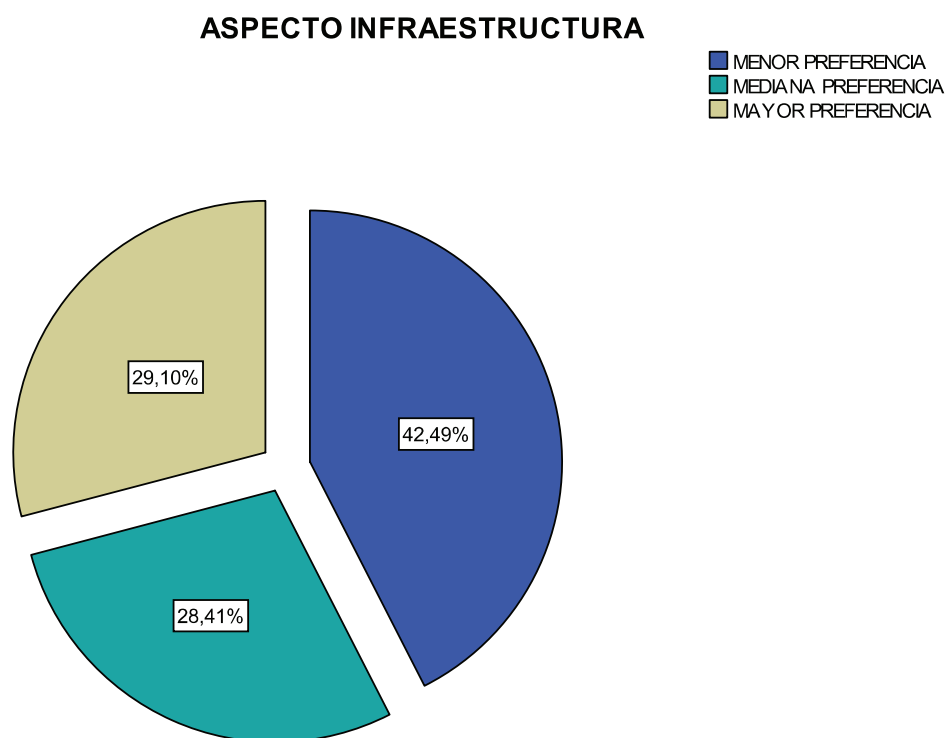
##### *Calificación ESPE – Aspecto Administrativo*

#### **Interpretación:**

4 de cada 10 egresados del CEAC, consideran al **Aspecto Administrativo** de la Escuela Politécnica del Ejército, como mediana preferencia.

#### 4.1.29 Calificación ESPE, según su preferencia. (siendo 3 mayor preferencia, 1 menor preferencia)

##### Aspecto Infraestructura



*Gráfico N. 4.28*

*Calificación ESPE – Aspecto Infraestructura*

#### **Interpretación:**

4 de cada 10 egresados del CEAC, el Aspecto Infraestructura de la Escuela Politécnica del Ejército, tiene menor preferencia.



## Resumen de calificación

| ASPECTO         | PORCENTAJE | CALIFICACIÓN        |
|-----------------|------------|---------------------|
| Académico       | 41,34%     | Mayor preferencia   |
| Administrativo  | 42,96%     | Mediana preferencia |
| Infraestructura | 42,49%     | Menor preferencia   |

*Tabla N. 4.12*

*Calificación ESPE de los egresados*

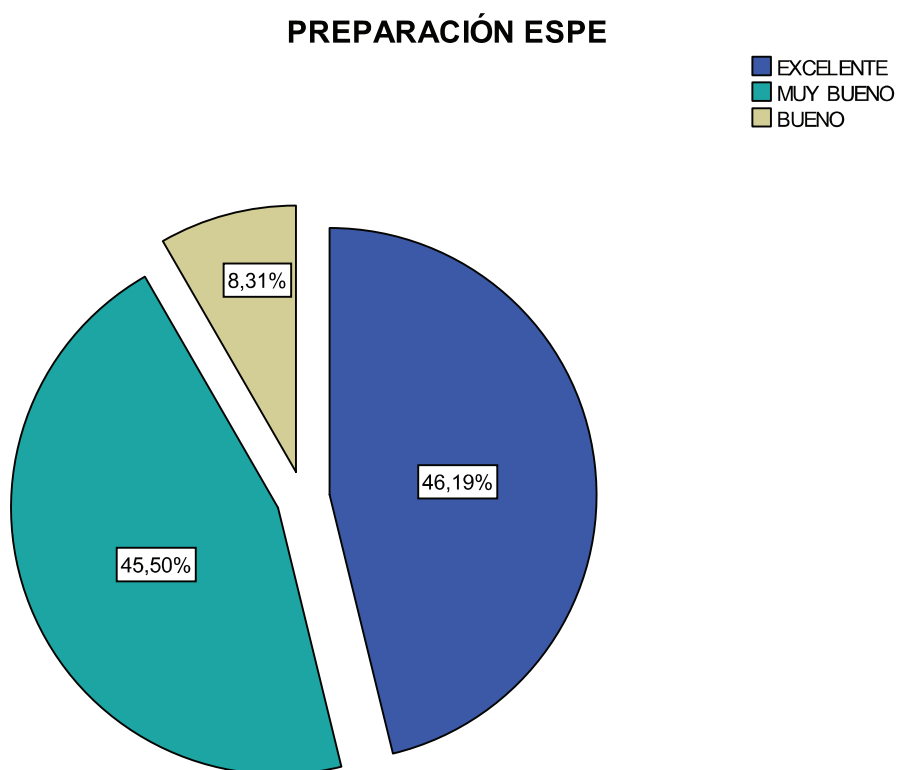
*Elaborado por: Autor*

41,34% de los egresados del CEAC, han calificado como mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE.

42,96% de los egresados del CEAC, han calificado como mediana preferencia al aspecto administrativo de la ESPE.

42,49% de los egresados del CEAC, han calificado como menor preferencia al aspecto infraestructura de la ESPE.

#### 4.1.30 Califíquese su preparación en la ESPE



*Gráfico N. 4.29*

#### *Calificación - Preparación ESPE*

**PREP.ESPE**

|         |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | EXCELENTE | 200        | 46,2       | 46,2              | 46,2                 |
|         | MUY BUENO | 197        | 45,5       | 45,5              | 91,7                 |
|         | BUENO     | 36         | 8,3        | 8,3               | 100,0                |
|         | Total     | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.13*

#### *Frecuencia Preparación ESPE*

*Elaborado por: Autor*

| Calificación |                 | Frecuencia | Calificación*Frecuencia |
|--------------|-----------------|------------|-------------------------|
| Excelente    | 5               | 200        | 1000                    |
| Muy bueno    | 4               | 197        | 788                     |
| Bueno        | 3               | 36         | 108                     |
| <b>Total</b> |                 | <b>433</b> | <b>1896</b>             |
| <b>Media</b> | <b>1896/433</b> |            | <b>4,38</b>             |

*Tabla N. 4.14*

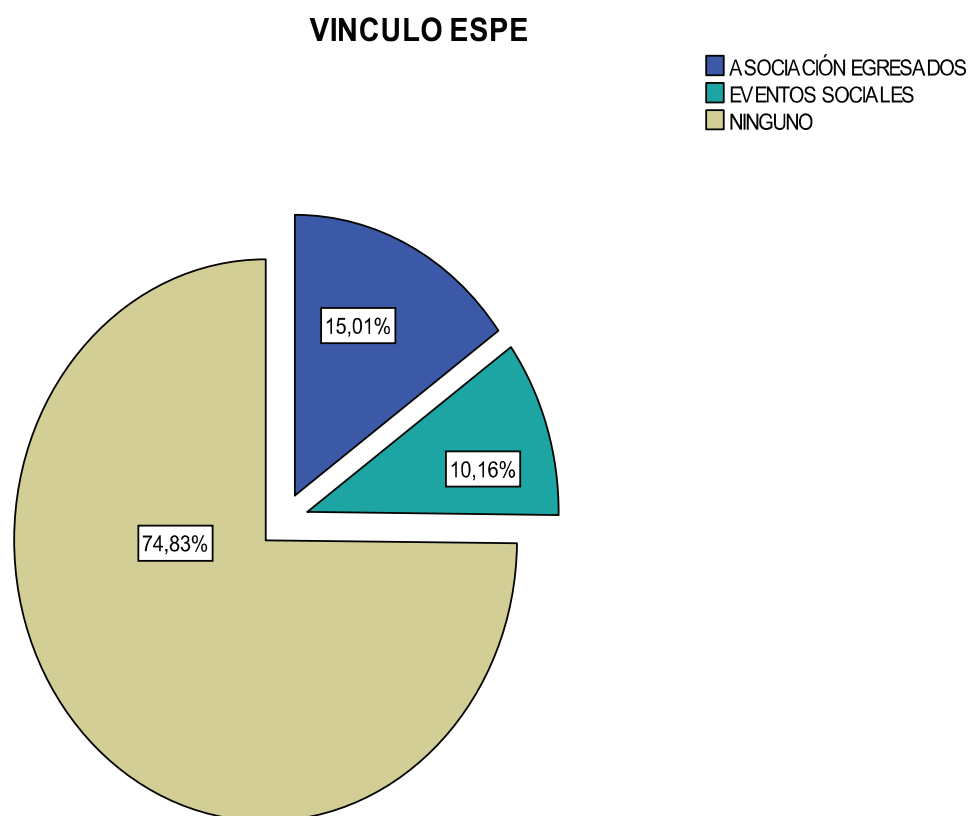
*Calificación Preparación ESPE*

*Elaborado por: Autor*

**Interpretación:**

46,19% de los egresados del CEAC, consideran que su preparación en la Escuela Politécnica del Ejército, fue excelente. La media de calificación por parte de los egresados es de **4,38** en una escala de 1 a 5.

#### 4.1.31 Vínculo con la ESPE



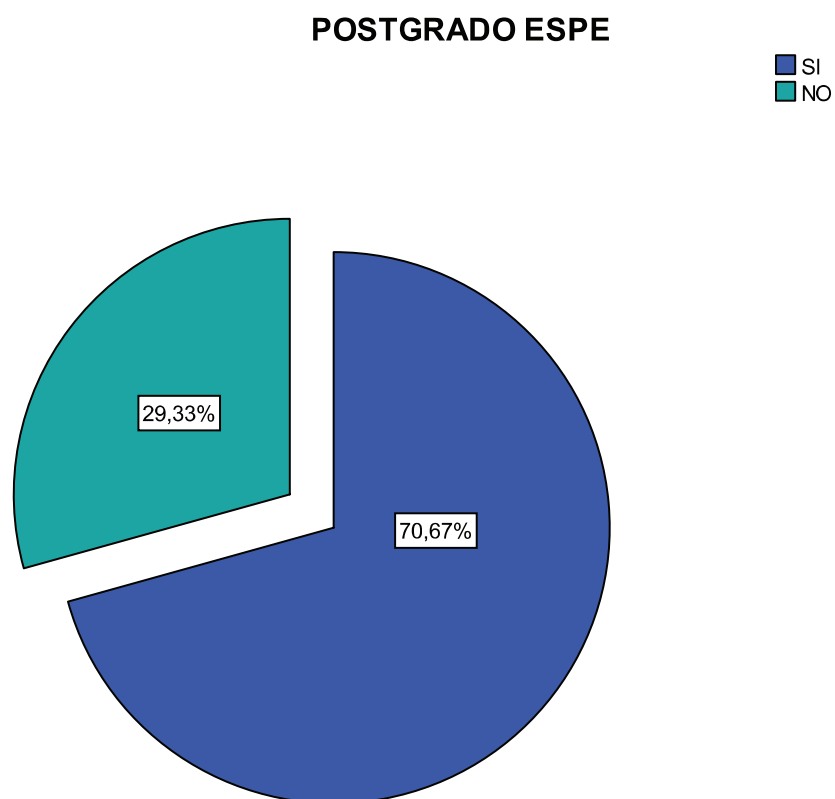
*Gráfico N. 4.30*

*Vinculo ESPE*

#### **Interpretación:**

7 de cada 10 egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, manifiestan que no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

#### 4.1.32 ¿Estaría dispuesto a seguir un Postgrado en la ESPE?



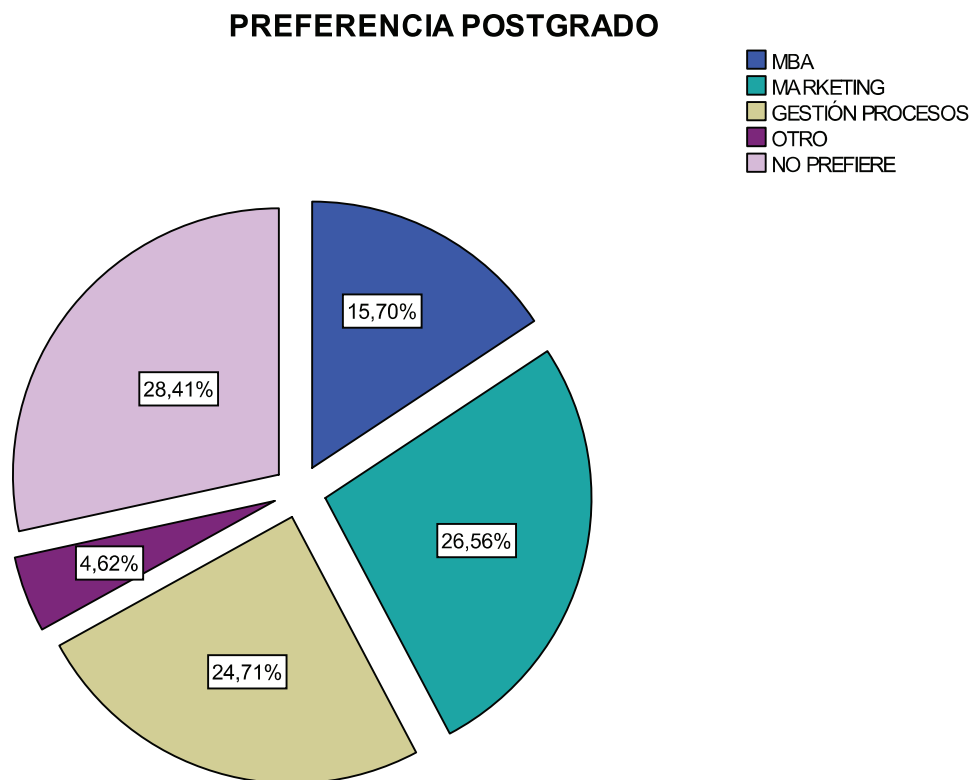
*Gráfico N. 4.31*

*¿Estaría dispuesto en seguir un Postgrado en la ESPE?*

#### **Interpretación:**

7 de cada 10 egresados estarían dispuestos a seguir un Postgrado, en la Escuela Politécnica del Ejército.

### 4.1.33 Postgrado de su preferencia



*Gráfico N. 4.32*

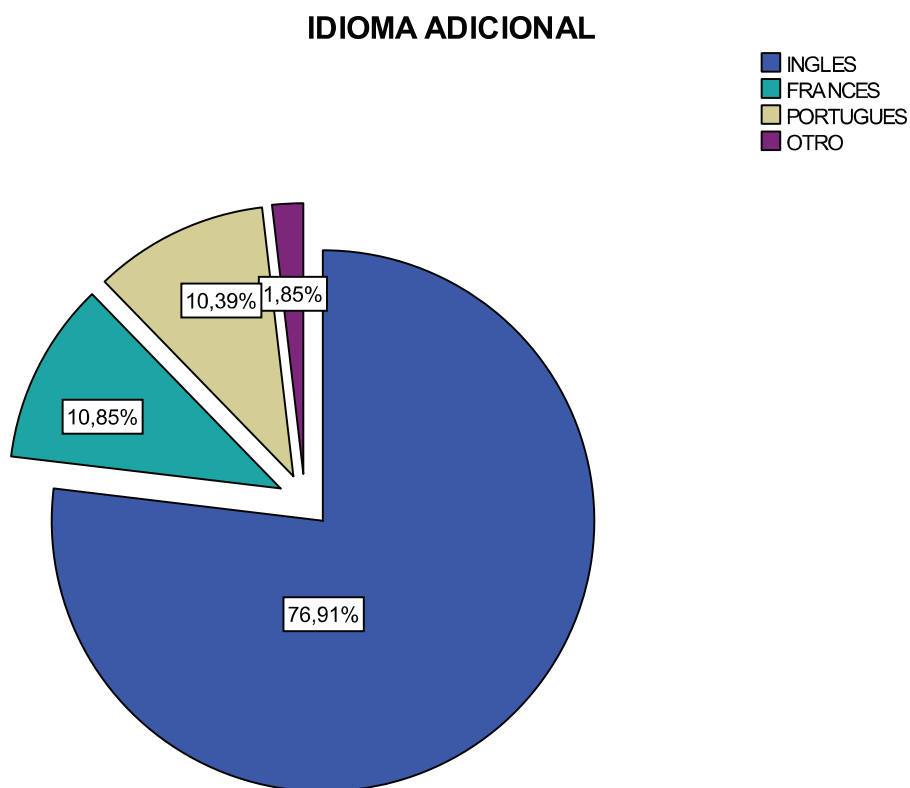
***Preferencia Postgrado***

**Interpretación:**

Del 70,67% de egresados que estaría dispuesto a seguir un Postgrado en la ESPE, demostrado en el anterior gráfico:

- El 26,56% de los mismos, tienen como preferencia un Postgrado en Marketing.
- El 15,70% Postgrado en MBA.
- El 24,71% Postgrado en Gestión de Procesos.
- El 4,62% otro tipo de Postgrado

#### 4.1.34 Idioma adicional de egresado



*Gráfico N. 4.33*

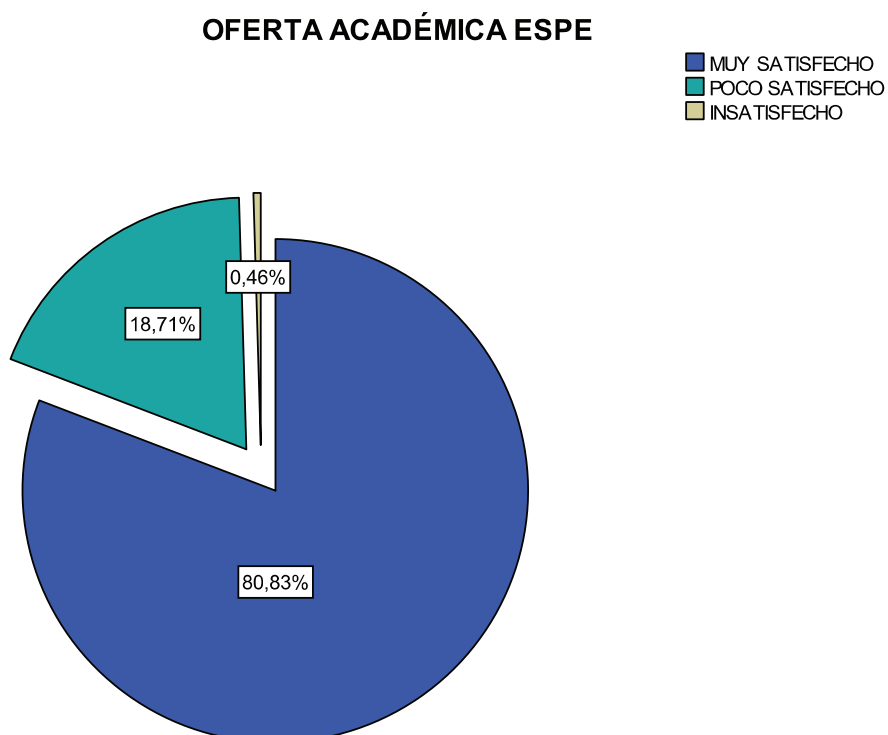
*Idioma adicional*

#### **Interpretación:**

7 de cada 10 egresados del CEAC, hablan inglés como idioma adicional. Uno de cada 100 egresados hablan otros idiomas como:

- Mandarín
- Italiano
- Alemán

#### 4.1.35 Satisfacción oferta académica de la ESPE.



*Gráfico N. 4.34*

*Satisfacción oferta académica ESPE*

**OFERTA ACADEMICA ESPE**

|         |                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | MUY SATISFECHO  | 350        | 80,8       | 80,8              | 80,8                 |
|         | POCO SATISFECHO | 81         | 18,7       | 18,7              | 99,5                 |
|         | INSATISFECHO    | 2          | ,5         | ,5                | 100,0                |
| Total   |                 | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.15*

*Tabla Oferta Académica ESPE*

*Elaborado por: Autor*



| <b>Calificación</b> |                 | <b>Frecuencia</b> | <b>Calificación*Frecuencia</b> |
|---------------------|-----------------|-------------------|--------------------------------|
| Muy satisfecho      | 3               | 350               | 1050                           |
| Poco satisfecho     | 2               | 81                | 162                            |
| Insatisfecho        | 1               | 2                 | 2                              |
| <b>Total</b>        |                 | <b>433</b>        | <b>1214</b>                    |
| <b>Media</b>        | <b>1214/433</b> |                   | <b>2,8</b>                     |

*Tabla N. 4.16*

*Calificación Oferta Académica ESPE*

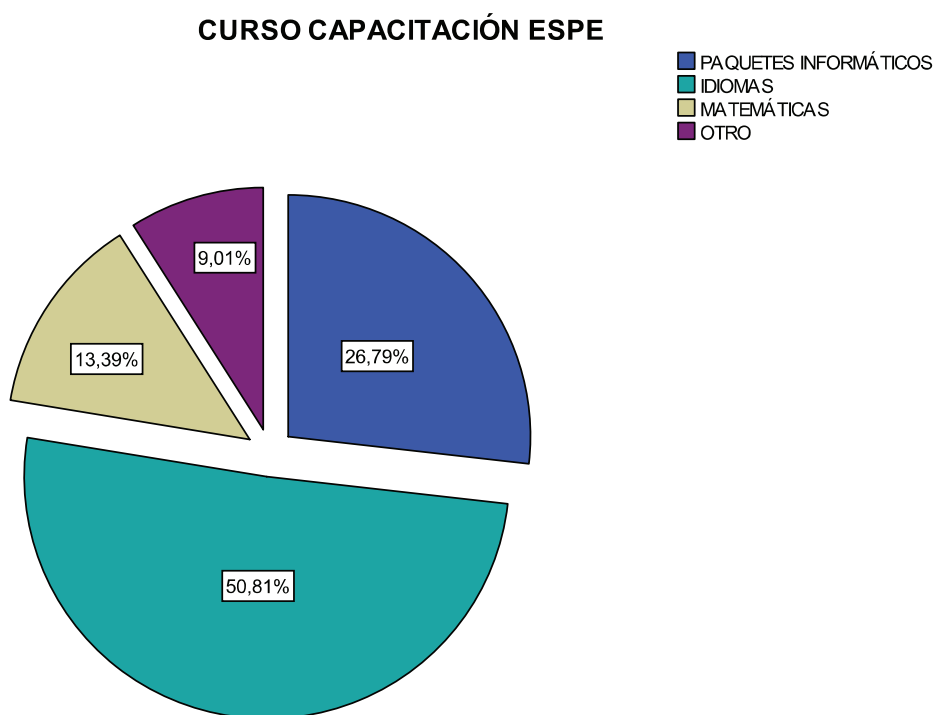
*Elaborado por: Autor*

### **Interpretación:**

8 de cada 10 egresados del CEAC se encuentran Muy Satisfechos, con la oferta académica de la ESPE.

La media de satisfacción es de 2,80 en una escala de 1 a 3.

#### 4.1.36 Cursos de capacitación que le gustaría tener por parte de la ESPE



*Gráfico N. 4.35*

*Cursos Capacitación ESPE*

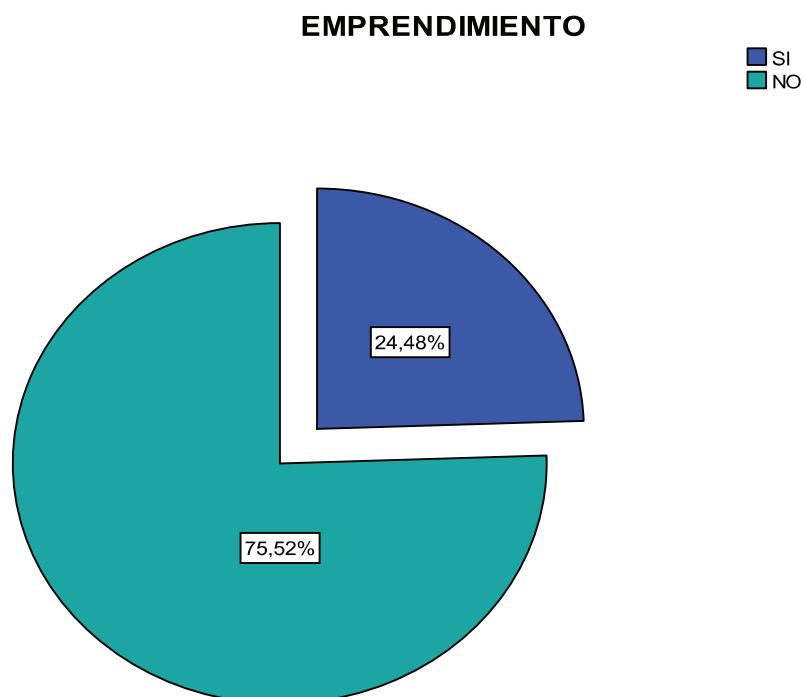
**Interpretación:**

5 de cada 10 egresados del CEAC, gustaría recibir curso de capacitación en **Idiomas**, por parte de la ESPE.

9 de cada 100 egresados del CEAC prefieren otros cursos, entre ellos:

- Gestión de la Calidad
- Gestión por Procesos
- Recursos Humanos
- Incoterms – Logística.

#### 4.1.37 ¿Ha realizado emprendimiento?



*Gráfico N. 4.36*

*Emprendimiento por los profesionales*

**EMPRESARIADO**

|         |    | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|----|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | SI | 106        | 24,5       | 24,5              | 24,5                 |
|         | NO | 327        | 75,5       | 75,5              | 100,0                |
| Total   |    | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.17*

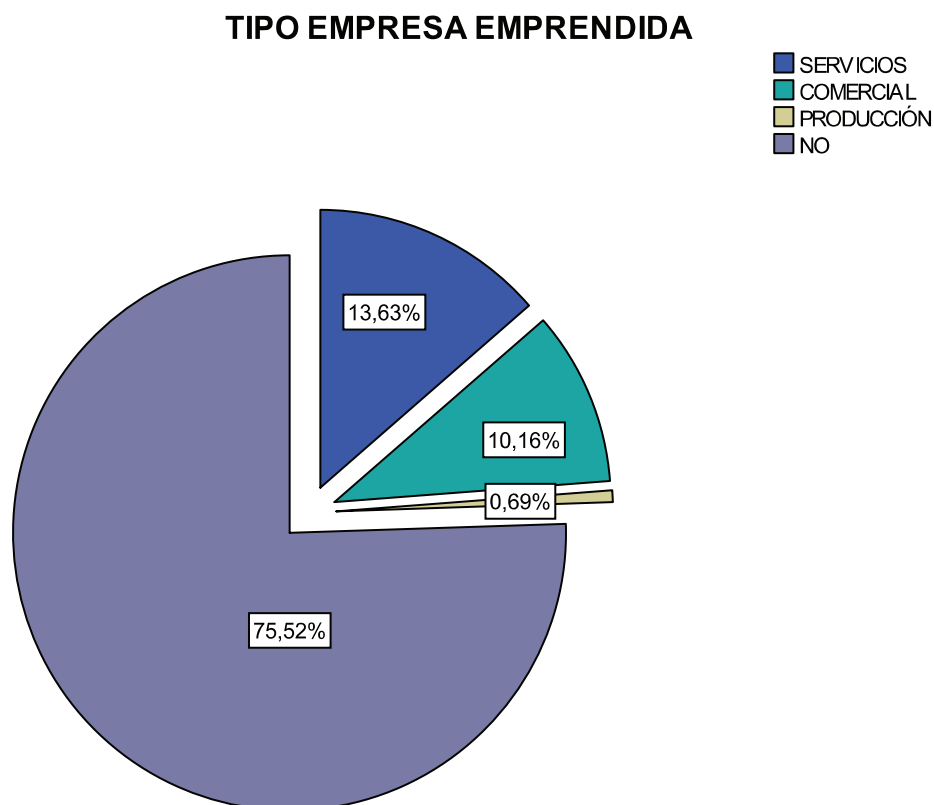
*Emprendimiento egresados*

*Elaborado por: Autor*

#### **Interpretación:**

75,52% de los egresados del CEAC no han realizado emprendimiento de empresas.

#### 4.1.38 ¿Qué tipo de empresa emprendió?



*Gráfico N. 4.37*

*Tipo de empresa emprendida*

#### **Interpretación:**

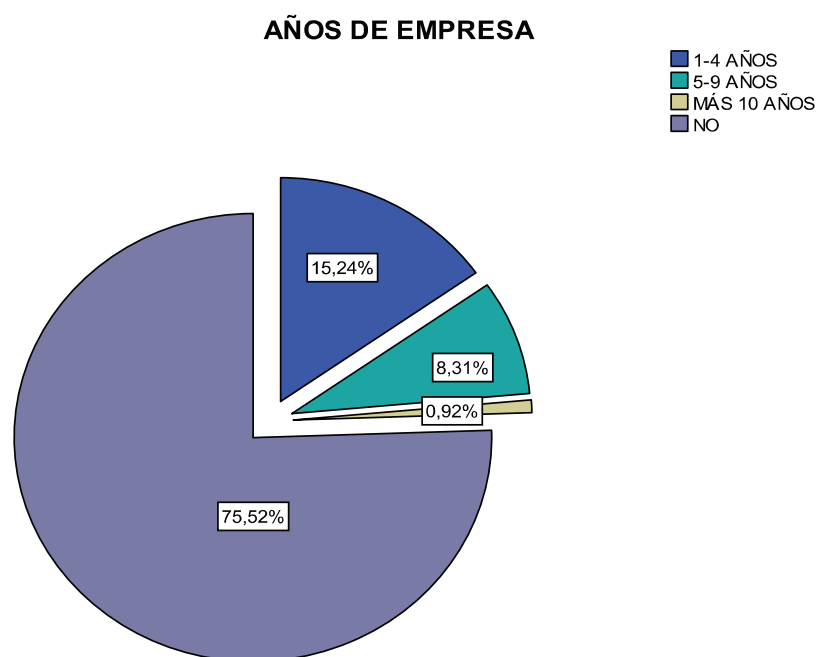
Del 24,48% de egresados del CEAC que han realizado emprendimiento:

1,3 de cada 10 egresados del CEAC, han realizado emprendimiento de empresas de servicios.

1 de cada 10 egresados del CEAC, han realizado emprendimiento de empresas de comercial.

0,7 de cada 100 egresados del CEAC, han realizado emprendimiento de empresas de producción.

#### 4.1.39 Tiempo de la empresa en el mercado



*Gráfico N. 4.38*

*Tiempo de empresa en el mercado*

**AÑOS EMPRESA**

|         |             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 1-4 AÑOS    | 66         | 15,2       | 15,2              | 15,2                 |
|         | 5-9 AÑOS    | 36         | 8,3        | 8,3               | 23,6                 |
|         | MÁS 10 AÑOS | 4          | ,9         | ,9                | 24,5                 |
|         | NO          | 327        | 75,5       | 75,5              | 100,0                |
| Total   |             | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.18*

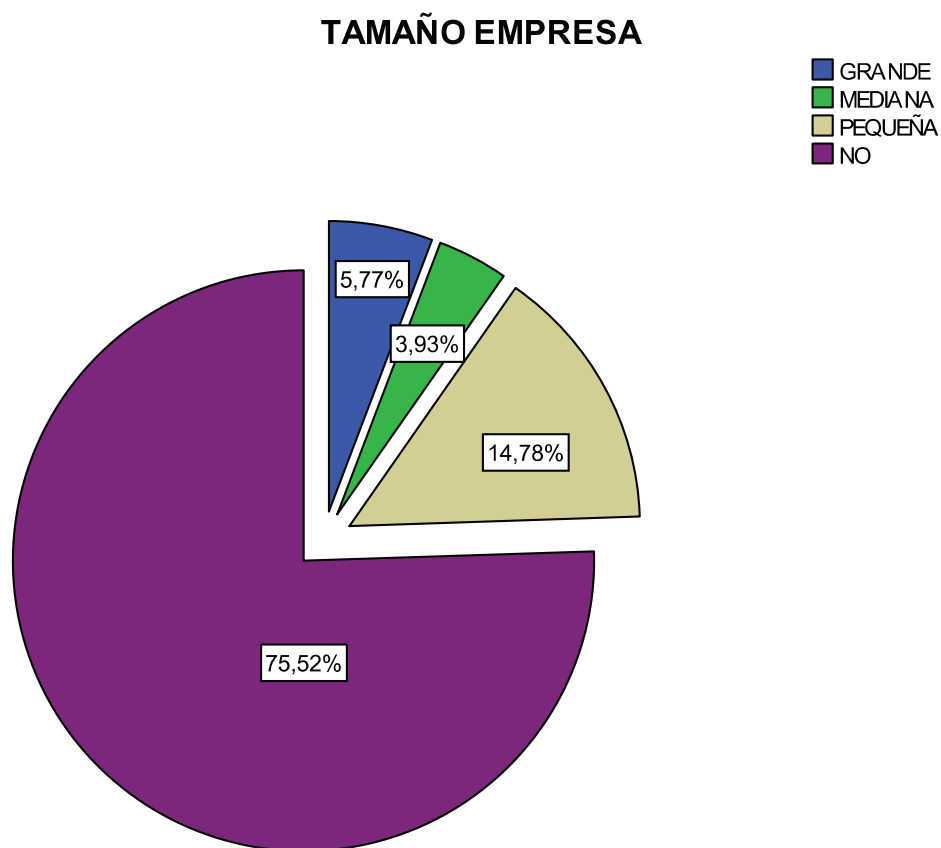
*Años de empresa emprendida*

*Elaborado por: Autor*

#### **Interpretación:**

Del 24,48% de egresados del CEAC que han realizado emprendimiento, el tiempo que tiene la empresa en el mercado, es de 1 a 4 años, representado por el 15,24%.

#### 4.1.40 Tamaño de la empresa



*Gráfico N. 4.39*

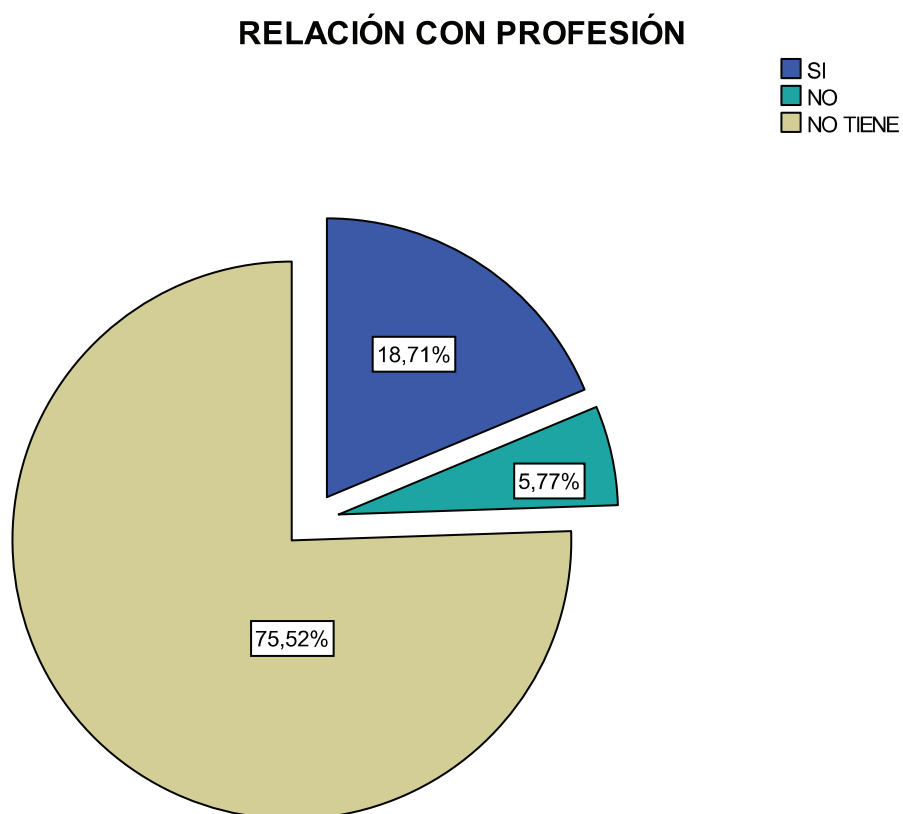
*Tamaño empresa*

#### **Interpretación:**

Del 24,48% de egresados del CEAC que han realizado emprendimiento, de acuerdo a sus ventas, tienen empresas:

- Pequeñas, representado por el 14,78%.
- Grandes, representado por el 5,77%.
- Medianas, representado por el 3,93%.

#### 4.1.41 ¿Su empresa tiene relación con su carrera profesional?



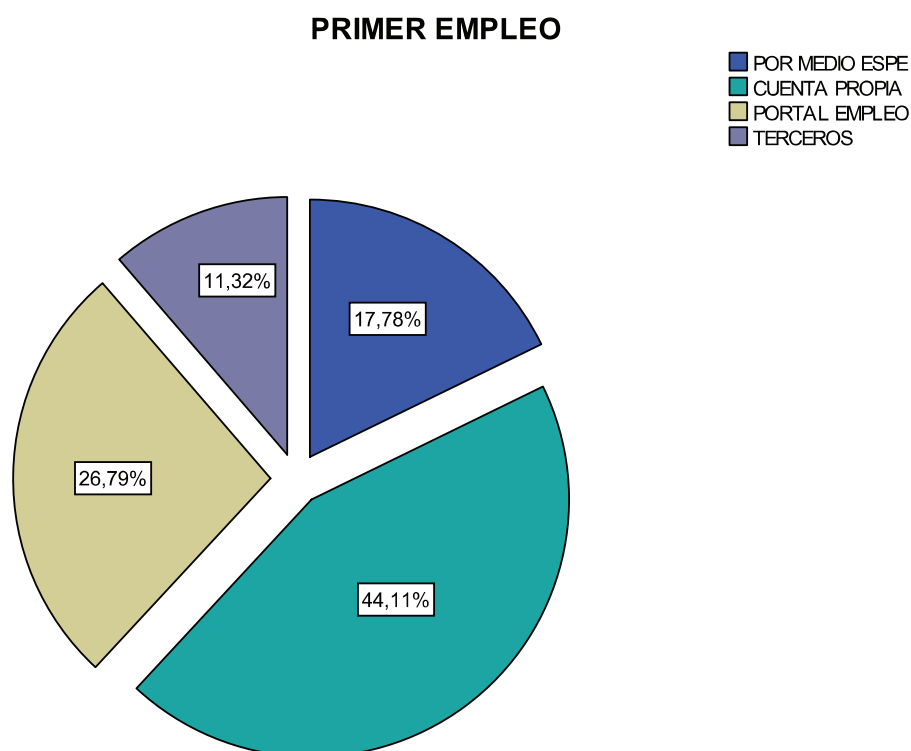
*Gráfico N. 4.40*

*Relación de empresa con la profesión*

#### **Interpretación:**

Del 24,48% de egresados del CEAC que han realizado emprendimiento, sus respectivas empresas que tienen relación con la carrera profesional son el 18,71%.

#### 4.1.42 ¿Cómo consiguió su primer empleo?



*Gráfico N. 4.41*

*¿Cómo consiguió primer empleo?*

#### **Interpretación:**

4 de cada 10 egresados del CEAC, han obtenido su primer empleo, por cuenta propia.

2 de cada 10 egresados del CEAC, han obtenido su primer empleo, a través de un portal de empleo.

1,7 de cada 10 egresados del CEAC, han obtenido su primer empleo, por medio de la Bolsa de Empleos de la ESPE.

1,1 de cada 10 egresados del CEAC, han obtenido su primer empleo por terceros.



## 4.1.43 Edad de primer empleo

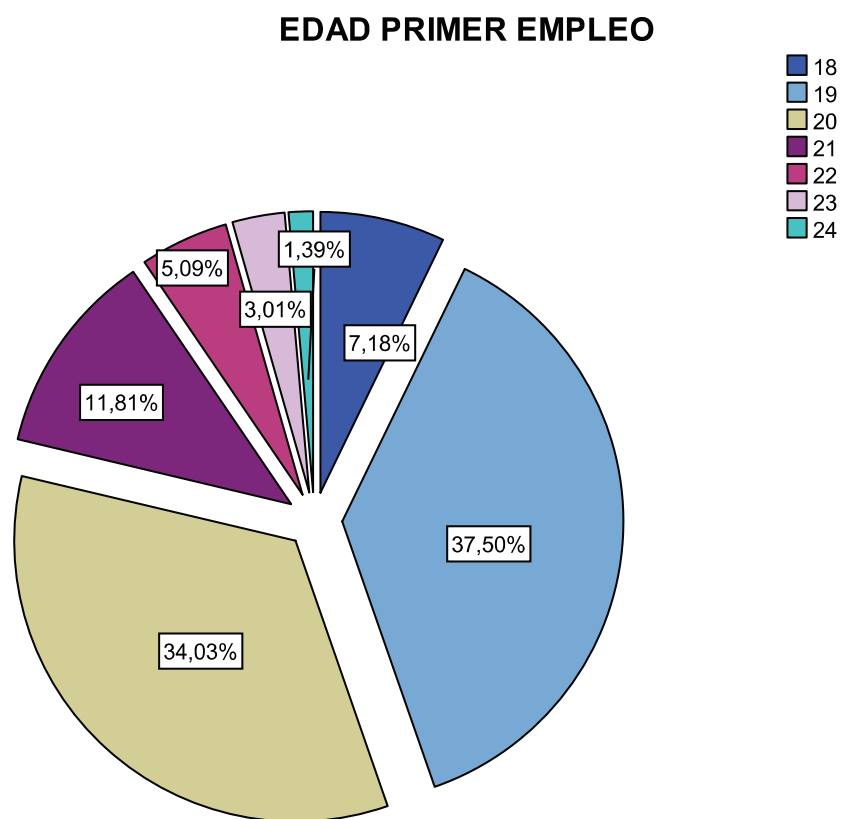


Gráfico N. 4.42

*Edad primer empleo***Media:**

**Estadísticos**

EDAD PRIMER EMPLEO

|       |          |       |
|-------|----------|-------|
| N     | Válidos  | 432   |
|       | Perdidos | 1     |
| Media |          | 19,85 |

Tabla N. 4.19

*Edad primer empleo**Elaborado por: Autor*

| <b>Edades</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Edad*frecuencia</b> |
|---------------|-------------------|------------------------|
| 18            | 31                | 558                    |
| 19            | 162               | 3078                   |
| 20            | 147               | 2940                   |
| 21            | 51                | 1071                   |
| 22            | 22                | 484                    |
| 23            | 13                | 299                    |
| 24            | 6                 | 144                    |
| <b>Total</b>  | 432               | 8574                   |
| <b>Media</b>  | 8574/432          | <b>19,85</b>           |

*Tabla N. 4.20*

*Frecuencia Edad primer empleo*

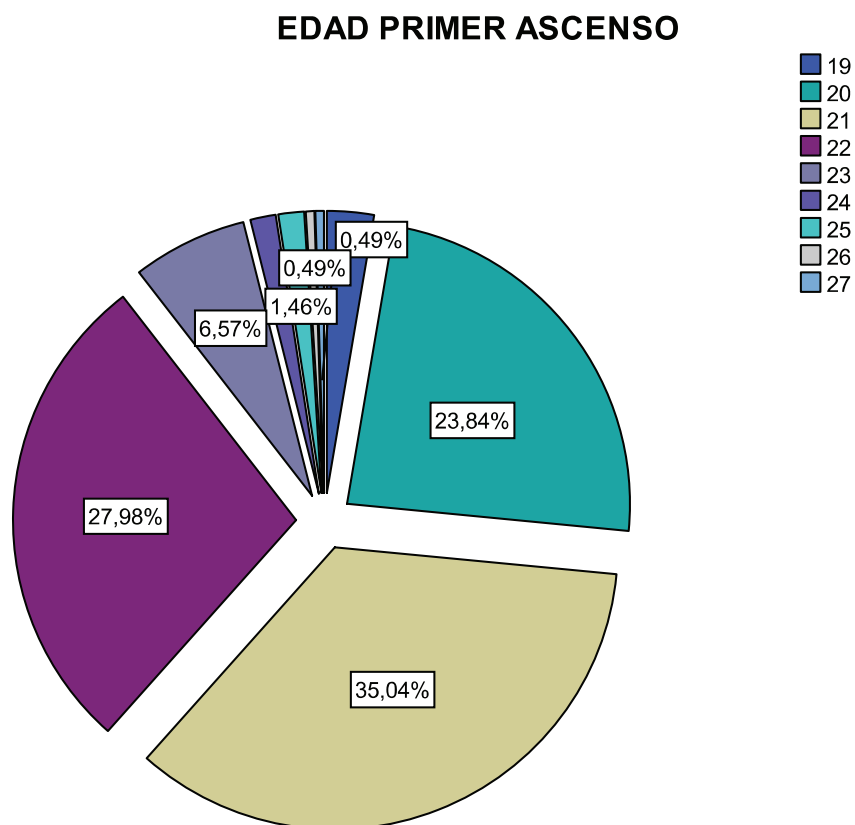
*Elaborado por: Autor*

La edad media que los egresados del CEAC, han conseguido su primer empleo es de 19,85 años, que equivale a 20 años

**Interpretación:**

3,7 de cada 10 egresados del CEAC, han conseguido su primer empleo a la edad de los 20 años.

#### 4.1.44 Edad primer ascenso



*Gráfico N. 4.43*

*Edad primer ascenso*

#### **Interpretación:**

3,5 de cada 10 egresados del CEAC, obtuvieron su primer ascenso laboral, a la edad de 21 años.

**Media:**

**Estadísticos**

EDAD PRIMER ASCENSO

|       |          |       |
|-------|----------|-------|
| N     | Válidos  | 411   |
|       | Perdidos | 22    |
| Media |          | 21,27 |

*Tabla N. 4.21*

*Edad primer ascenso  
Elaborado por: Autor*

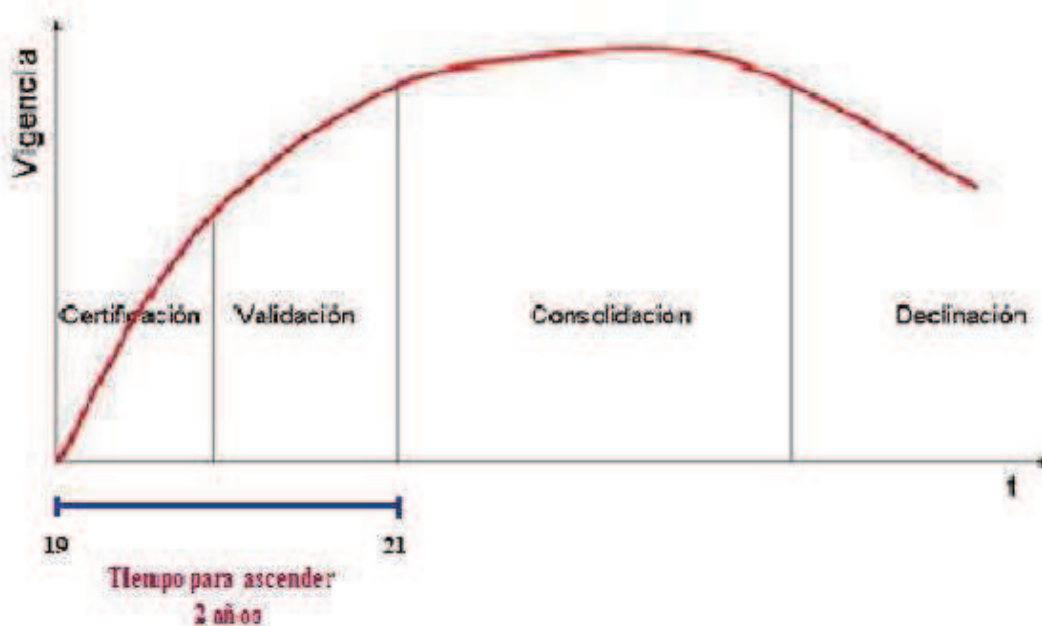
| Edades       | Frecuencia | Edad*frecuencia |
|--------------|------------|-----------------|
| 19           | 11         | 209             |
| 20           | 98         | 1960            |
| 21           | 144        | 3024            |
| 22           | 115        | 2530            |
| 23           | 27         | 621             |
| 24           | 6          | 144             |
| 25           | 6          | 150             |
| 26           | 2          | 52              |
| 27           | 2          | 54              |
| <b>Total</b> | 411        | 8744            |
| <b>Media</b> | 8744/411   | <b>21,27</b>    |

*Tabla N. 4.22*

*Frecuencia edad primer ascenso  
Elaborado por: Autor*

La edad media que los egresados del CEAC, han conseguido su primer ascenso laboral, es de 21,27 años.

#### 4.1.45 Curva de aprendizaje:



*Gráfico N. 4.44*

*Fuente: Modelos de ciclo de vida profesional, Mario Saffirio*

*Elaborado por: Autor*

Los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la ESPE, tardan dos años en pasar de la etapa de **Certificación**, en el cual la empresa que los contrata, los capacita y prepara para el puesto de trabajo; a la etapa de **Validación**, en donde el profesional tiene las características suficientes para cumplir con las distintas actividades del puesto laboral.

## 4.1.46 Tiempo en su primer ascenso

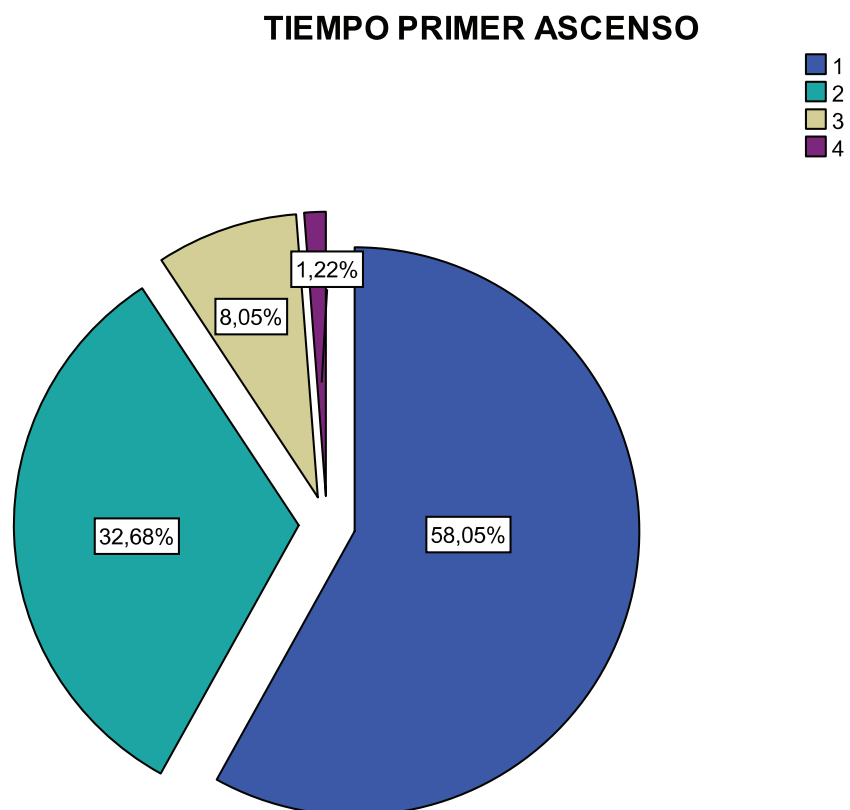


Gráfico N. 4.45

*Tiempo primer ascenso***Media:**

**Estadísticos**

TIEMPO PRIMER ASCENSO

|       |          |      |
|-------|----------|------|
| N     | Válidos  | 410  |
|       | Perdidos | 23   |
| Media |          | 1,52 |

Tabla N. 4.23

*Tiempo primer ascenso**Elaborado por: Autor*

| <b>Edades</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Edad*Frecuencia</b> |
|---------------|-------------------|------------------------|
| 1             | 238               | 238                    |
| 2             | 134               | 268                    |
| 3             | 33                | 99                     |
| 4             | 5                 | 20                     |
| <b>Total</b>  | 410               | 625                    |
| <b>Media</b>  | 625/410           | <b>1,52</b>            |

*Tabla N. 4.24*

*Frecuencia Tiempo primer ascenso*

*Elaborado por: Autor*

El tiempo medio que los egresados del CEAC, han conseguido permanecer en su primer ascenso laboral, es de 1,52 años.

**Interpretación:**

5 de cada 10 egresados de CEAC, tardan un tiempo promedio de 1 año y medio, en ascender de sus respectivos puestos laborales.

4.1.47 ¿En qué carrera se graduó?

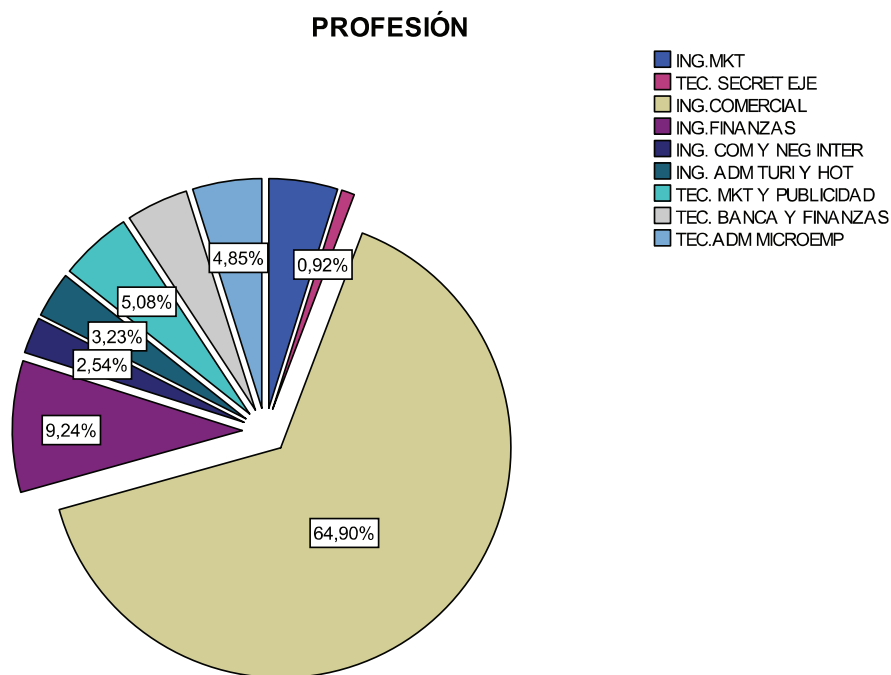


Gráfico N. 4.46

*Profesión de los egresados*

**PROFESIÓN**

|         |                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | ING.MKT               | 21         | 4,8        | 4,8               | 4,8                  |
|         | TEC. SECRET EJE       | 4          | ,9         | ,9                | 5,8                  |
|         | ING.COMERCIAL         | 281        | 64,9       | 64,9              | 70,7                 |
|         | ING.FINANZAS          | 40         | 9,2        | 9,2               | 79,9                 |
|         | ING. COM Y NEG INTER  | 11         | 2,5        | 2,5               | 82,4                 |
|         | ING. ADM TURI Y HOT   | 14         | 3,2        | 3,2               | 85,7                 |
|         | TEC. MKT Y PUBLICIDAD | 22         | 5,1        | 5,1               | 90,8                 |
|         | TEC. BANCA Y FINANZAS | 19         | 4,4        | 4,4               | 95,2                 |
|         | TEC.ADM MICROEMP      | 21         | 4,8        | 4,8               | 100,0                |
| Total   | 433                   | 100,0      | 100,0      |                   |                      |

Tabla N. 4.25

*Frecuencia carreras de egresados*

*Elaborado por: Autor*



## 4.2 Comprobación de Hipótesis

1. El 86% de los graduados que están laborando, se encuentran desempeñando actividades relacionadas a su profesión. (*Fuente: UNESCO, Estudio ocupacional de los graduados de la carrera de Ingeniería Comercial realizado por Evelin Tapia, estudiante de la Escuela Politécnica del Ejército*).

| ACORDE CARRERA |             |            |            |                   |                      |
|----------------|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                |             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos        | SI          | 355        | 82,0       | 82,0              | 82,0                 |
|                | NO          | 73         | 16,9       | 16,9              | 98,8                 |
|                | DESEMPLEADO | 5          | 1,2        | 1,2               | 100,0                |
|                | Total       | 433        | 100,0      | 100,0             |                      |

*Tabla N. 4.26*

### *Comprobación de Hipótesis*

*Elaborado por: Autor*

**Ho:  $\pi \geq 0,86$**

**Hi:  $\pi < 0,86$**

**p=** egresados cuyas actividades están relacionadas a su profesión / población

**p=** 355 / 433

**p=** 0,82

**n=** 433

**$\pi=$**  0,86

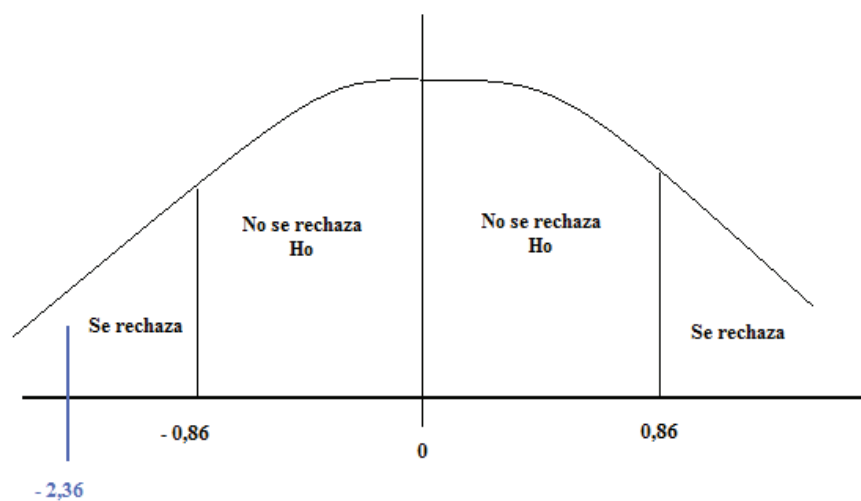
$$z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1-\pi)}{n}}}$$

$$z = \frac{0,82 - 0,86}{\sqrt{\frac{0,86(1-0,86)}{433}}}$$

$$z = \frac{-0,04}{\sqrt{\frac{0,1204}{433}}}$$

$$z = \frac{-0,04}{0,016675132}$$

$$z = -2,39$$



*Gráfico N. 4.47*

*Elaborado por: Autor*

**Análisis:**

El resultado de realizar el T student, da a conocer que el valor se encuentra en el área de rechazo, por lo tanto se acepta la Hipótesis Alternativa, ya que el 81% de los graduados que están laborando, se encuentran desempeñado actividades relacionadas a su profesión.

2. El 60% de los egresados desempeña una actividad específica en las empresas.

$$H_0: \pi \geq 0,60$$

$$H_1: \pi < 0,60$$

$p$ = egresados cuyas actividades están relacionadas a su profesión / población

$$p = 355 / 433$$

$$p = 0,82$$

$$n = 433$$

$$\pi = 0,60$$

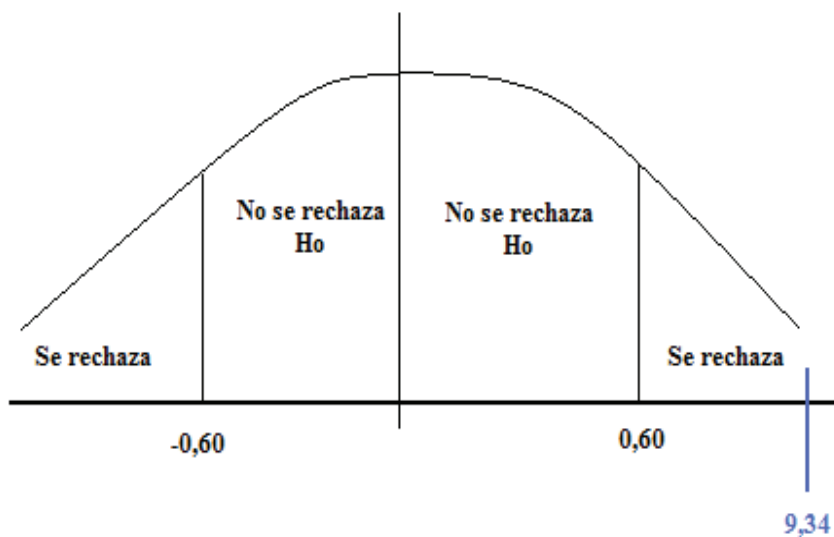
$$z = \frac{p - \pi}{\sqrt{\frac{\pi(1 - \pi)}{n}}}$$

$$z = \frac{0,82 - 0,60}{\sqrt{\frac{0,60(1 - 0,60)}{433}}}$$

$$z = \frac{0,22}{\sqrt{\frac{0,24}{433}}}$$

$$z = \frac{0,22}{0,023542992}$$

$$z = 9,34$$



*Gráfico N. 4.48*

*Elaborado por: Autor*

**Análisis:**

El resultado de realizar el T student, da a conocer que el valor se encuentra en el área de rechazo, por lo tanto se acepta la Hipótesis Alternativa, ya que al menos el 60% de los egresados sí desempeñan una actividad específica en las empresas donde laboran.

Los profesionales cumplen actividades laborales que están acorde a su carrera, y no están direccionados a otros departamentos que no conciernen al área laboral contratados.

3. El 50% de las instituciones donde laboran los egresados están en el sector de servicios.

### Variable cruzadas: Actividad Empresa – Nivel Jerárquico

Tabla de contingencia ACT.EMPRESA \* NIV.JERARQUICO

|             |                             |                             | NIV.JERARQUICO |             |           |             | Total  |
|-------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------|-------------|-----------|-------------|--------|
|             |                             |                             | GERENCIAL      | MANDO MEDIO | OPERATIVO | DESEMPLEADO |        |
| ACT.EMPRESA | COMERCIAL                   | Frecuencia esperada         | 28,2           | 61,2        | 9,7       | ,9          | 100,0  |
|             |                             | % dentro de ACT. EMPRESA    | 33,0%          | 59,0%       | 8,0%      | ,0%         | 100,0% |
|             |                             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 27,0%          | 22,3%       | 19,0%     | ,0%         | 23,1%  |
|             | SERVICIOS                   | Frecuencia esperada         | 67,1           | 145,7       | 23,1      | 2,2         | 238,0  |
|             |                             | % dentro de ACT. EMPRESA    | 26,5%          | 66,0%       | 7,6%      | ,0%         | 100,0% |
|             |                             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 51,6%          | 59,2%       | 42,9%     | ,0%         | 55,0%  |
|             | PRODUCCIÓN                  | Frecuencia esperada         | 25,4           | 55,1        | 8,7       | ,8          | 90,0   |
|             |                             | % dentro de ACT. EMPRESA    | 27,8%          | 54,4%       | 17,8%     | ,0%         | 100,0% |
|             |                             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 20,5%          | 18,5%       | 38,1%     | ,0%         | 20,8%  |
|             | DESEMPLEADO                 | Frecuencia esperada         | 1,4            | 3,1         | ,5        | ,0          | 5,0    |
|             |                             | % dentro de ACT. EMPRESA    | 20,0%          | ,0%         | ,0%       | 80,0%       | 100,0% |
|             |                             | % dentro de NIV. JERARQUICO | ,8%            | ,0%         | ,0%       | 100,0%      | 1,2%   |
| Total       | Frecuencia esperada         | 122,0                       | 265,0          | 42,0        | 4,0       | 433,0       |        |
|             | % dentro de ACT. EMPRESA    | 28,2%                       | 61,2%          | 9,7%        | ,9%       | 100,0%      |        |
|             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 100,0%                      | 100,0%         | 100,0%      | 100,0%    | 100,0%      |        |

Tabla N. 4.27

*Cruce Variables Actividad Empresa - Nivel Jerárquico*

*Elaborado por: Autor*

Pruebas de chi-cuadrado

|                          | Valor                | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) |
|--------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson  | 356,247 <sup>a</sup> | 9  | ,000                           |
| Razón de verosimilitudes | 51,966               | 9  | ,000                           |
| N de casos válidos       | 433                  |    |                                |

a. 7 casillas (43,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,05.

Tabla N. 4.28

*Prueba Chi cuadrado*  
*Elaborado por: Autor*

### **Análisis:**

De acuerdo con el resultado de la prueba Chi – Cuadrado, de las variables Actividad Empresa – Nivel Jerárquico, si existe asociación entre las variables, por lo tanto la hipótesis es aceptada, al menos el 50% de las instituciones donde laboran los egresados están en el sector de servicios.

4. Más del 50% de las empresas exigen experiencia laboral a los egresados.

### Variables Cruzadas: Nivel Jerárquico – Experiencia Laboral

Tabla de contingencia NIV.JERARQUICO \* EXP.LABORAL

|                |             |                             | EXP.LABORAL  |                |              | Total  |
|----------------|-------------|-----------------------------|--------------|----------------|--------------|--------|
|                |             |                             | MAYOR 5 AÑOS | ENTRE 3-5 AÑOS | MENOR 3 AÑOS |        |
| NIV.JERARQUICO | GERENCIAL   | Frecuencia esperada         | 4,5          | 53,1           | 62,4         | 120,0  |
|                |             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 6,7%         | 75,8%          | 17,5%        | 100,0% |
|                |             | % dentro de EXP. LABORAL    | 50,0%        | 48,1%          | 9,5%         | 28,1%  |
|                | MANDO MEDIO | Frecuencia esperada         | 9,9          | 117,3          | 137,8        | 265,0  |
|                |             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 2,6%         | 35,5%          | 61,9%        | 100,0% |
|                |             | % dentro de EXP. LABORAL    | 43,8%        | 49,7%          | 73,9%        | 62,1%  |
|                | OPERATIVO   | Frecuencia esperada         | 1,6          | 18,6           | 21,8         | 42,0   |
|                |             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 2,4%         | 9,5%           | 88,1%        | 100,0% |
|                |             | % dentro de EXP. LABORAL    | 6,3%         | 2,1%           | 16,7%        | 9,8%   |
| Total          |             | Frecuencia esperada         | 16,0         | 189,0          | 222,0        | 427,0  |
|                |             | % dentro de NIV. JERARQUICO | 3,7%         | 44,3%          | 52,0%        | 100,0% |
|                |             | % dentro de EXP. LABORAL    | 100,0%       | 100,0%         | 100,0%       | 100,0% |

Tabla N. 4.29

### Cruce de variables Nivel Jerárquico – Experiencia Laboral

Elaborado por: Autor



Pruebas de chi-cuadrado

|                          | Valor               | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) |
|--------------------------|---------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson  | 89,883 <sup>a</sup> | 4  | ,000                           |
| Razón de verosimilitudes | 97,937              | 4  | ,000                           |
| N de casos válidos       | 427                 |    |                                |

a. 2 casillas (22,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,57.

*Tabla N. 4.30*

*Prueba Chi cuadrado*

*Elaborado por: Autor*

### **Análisis:**

De acuerdo con el resultado de la prueba Chi – Cuadrado, de las variables Nivel Jerárquico – Experiencia Laboral, si existe asociación entre las variables, por lo tanto la hipótesis es aceptada, más del 50% de las empresas si exigen experiencia laboral a los egresados.

Como se indica en la tabla los mayores porcentajes se encuentran alojados en la variable “menor a 3 años”, lo que indica que las empresas esperan al menos un mínimo de experiencia para laborar en los diferentes puestos laborales.

5. El 60% de las empresas exigen cursos de capacitación para aspirar al puesto laboral.

### Variables Cruzadas: Capacitación Laboral - Nivel Jerárquico

**Tabla de contingencia CAPACITACIÓN LABORAL \* NIVEL JERARQUICO**

|             |              |                             | NIV.JERARQUICO |             |           |             | Total  |
|-------------|--------------|-----------------------------|----------------|-------------|-----------|-------------|--------|
|             |              |                             | GERENCIAL      | MANDO MEDIO | OPERATIVO | DESEMPLEADO |        |
| CAP.LABORAL | CURSO        | Frecuencia esperada         | 62,8           | 136,5       | 21,6      | 2,1         | 223,0  |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 12,1%          | 74,4%       | 13,5%     | ,0%         | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 22,1%          | 62,6%       | 71,4%     | ,0%         | 51,5%  |
|             | DIPLOMADO    | Frecuencia esperada         | 27,6           | 60,0        | 9,5       | ,9          | 98,0   |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 46,9%          | 45,9%       | 7,1%      | ,0%         | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 37,7%          | 17,0%       | 16,7%     | ,0%         | 22,6%  |
|             | ESPECIALIDAD | Frecuencia esperada         | 29,3           | 63,6        | 10,1      | 1,0         | 104,0  |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 43,3%          | 51,9%       | 4,8%      | ,0%         | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 36,9%          | 20,4%       | 11,9%     | ,0%         | 24,0%  |
|             | PHD          | Frecuencia esperada         | ,6             | 1,2         | ,2        | ,0          | 2,0    |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 100,0%         | ,0%         | ,0%       | ,0%         | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 1,6%           | ,0%         | ,0%       | ,0%         | ,5%    |
|             | DESEMPLEADO  | Frecuencia esperada         | 1,7            | 3,7         | ,6        | ,1          | 6,0    |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 33,3%          | ,0%         | ,0%       | 66,7%       | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 1,6%           | ,0%         | ,0%       | 100,0%      | 1,4%   |
|             | Total        | Frecuencia esperada         | 122,0          | 265,0       | 42,0      | 4,0         | 433,0  |
|             |              | % dentro de CAP. LABORAL    | 28,2%          | 61,2%       | 9,7%      | ,9%         | 100,0% |
|             |              | % dentro de NIV. JERARQUICO | 100,0%         | 100,0%      | 100,0%    | 100,0%      | 100,0% |

*Tabla N. 4.31*

*Cruce variables Capacitación Laboral – Nivel Jerárquico*

*Elaborado por: Autor*

Pruebas de chi-cuadrado

|                          | Valor                | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) |
|--------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson  | 353,199 <sup>a</sup> | 12 | ,000                           |
| Razón de verosimilitudes | 109,651              | 12 | ,000                           |
| N de casos válidos       | 433                  |    |                                |

a. 11 casillas (55,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,02.

Tabla N. 4.32

*Prueba Chi cuadrado*

*Elaborado por: Autor*

### **Análisis:**

De acuerdo con el resultado de la prueba Chi – Cuadrado, de las variables Capacitación Laboral - Nivel Jerárquico, sí existe asociación entre las variables, por lo tanto la hipótesis es aceptada, el 60% de las empresas sí exigen a los egresados cursos para que aspiren a los distintos puestos laborales.

6. El 60% de los cargos exige alguna competencia y actitud específica.

### Variables cruzadas: Cargo Laboral – Tipo competencia

Tabla de contingencia CARGO LABORAL \* TIPO COMPETENCIA

|             |                              |                              | TIPO COMPETENCIA     |                      |                             |             | Total  |
|-------------|------------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------|-------------|--------|
|             |                              |                              | LIDER-TOM.DEC-TRA.EQ | OR.LOGRO-OR.SERVICIO | PENS.LÓGICO-PENS.CONCEPTUAL | DESEMPLEADO |        |
| CAR.LABORAL | AUXILIAR                     | Frecuencia esperada          | 9,4                  | 5,5                  | 4,8                         | ,3          | 20,0   |
|             |                              | % dentro de CAR.LABORAL      | 55,0%                | 40,0%                | 5,0%                        | ,0%         | 100,0% |
|             |                              | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | 5,4%                 | 6,7%                 | 1,0%                        | ,0%         | 4,6%   |
|             | ASISTENTE                    | Frecuencia esperada          | 100,8                | 59,6                 | 51,6                        | 3,0         | 215,0  |
|             |                              | % dentro de CAR.LABORAL      | 50,2%                | 31,6%                | 18,1%                       | ,0%         | 100,0% |
|             |                              | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | 53,2%                | 56,7%                | 37,5%                       | ,0%         | 49,7%  |
|             | JEFE                         | Frecuencia esperada          | 74,5                 | 44,1                 | 38,2                        | 2,2         | 159,0  |
|             |                              | % dentro de CAR.LABORAL      | 43,4%                | 23,9%                | 32,1%                       | ,6%         | 100,0% |
|             |                              | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | 34,0%                | 31,7%                | 49,0%                       | 16,7%       | 36,7%  |
|             | GERENTE                      | Frecuencia esperada          | 16,4                 | 9,7                  | 8,4                         | ,5          | 35,0   |
|             |                              | % dentro de CAR.LABORAL      | 42,9%                | 17,1%                | 37,1%                       | 2,9%        | 100,0% |
|             |                              | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | 7,4%                 | 5,0%                 | 12,5%                       | 16,7%       | 8,1%   |
| DESEMPLEO   | Frecuencia esperada          | 1,9                          | 1,1                  | 1,0                  | ,1                          | 4,0         |        |
|             | % dentro de CAR.LABORAL      | ,0%                          | ,0%                  | ,0%                  | 100,0%                      | 100,0%      |        |
|             | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | ,0%                          | ,0%                  | ,0%                  | 66,7%                       | ,9%         |        |
| Total       | Frecuencia esperada          | 203,0                        | 120,0                | 104,0                | 6,0                         | 433,0       |        |
|             | % dentro de CAR.LABORAL      | 46,9%                        | 27,7%                | 24,0%                | 1,4%                        | 100,0%      |        |
|             | % dentro de TIP.CONOCIMIENTO | 100,0%                       | 100,0%               | 100,0%               | 100,0%                      | 100,0%      |        |

Tabla N. 4.33

*Cruce variables Cargo Laboral – Tipo de competencia*

*Elaborado por: Autor*

Pruebas de chi-cuadrado

|                          | Valor                | gl | Sig. asintótica<br>(bilateral) |
|--------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson  | 307,893 <sup>a</sup> | 12 | ,000                           |
| Razón de verosimilitudes | 61,792               | 12 | ,000                           |
| N de casos válidos       | 433                  |    |                                |

a. 9 casillas (45,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,06.

*Tabla N. 4.34*

*Prueba Chi cuadrado*

*Elaborado por: Autor*

### **Análisis:**

De acuerdo con el resultado de la prueba Chi – Cuadrado, de las variables Cargo Laboral - Tipo de competencia, si existe asociación entre las variables, por lo tanto la hipótesis es aceptada, el 60% de los cargos laborales en las empresas, exige alguna competencia y actitud específica.

Como indica la Tabla de Contingencia, los porcentajes más altos de los resultados del cruce de variables, están ubicados dentro de la variable Cargo Laboral, sean estos: Auxiliares,

Asistentes, Jefes, Gerente

*Tabla N. 4.35 – Matriz de Resultados - Elaborado por: Autor*

### **4.3 Informe Resultado Final**

#### **4.3.1 Carrera Ingeniería en Marketing.**

##### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Marketing es 29,86 años.

##### **Estado Civil**

El 28,57% de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Marketing están casados, el 71,43% de los mismos, son solteros.

##### **Sector empresarial**

El 95,24% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 4,76% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

##### **Cargo Laboral**

El 19,05% trabaja como Auxiliar, el 57,14% como Asistente, el 23,81% como Jefe.

##### **Nivel Jerárquico**

El 4,76% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 76,19% en un nivel Mando Medio, y el 19,05% de un nivel Operativo.

##### **Actividad Empresarial**

El 23,81% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 42,86% en empresas de actividad Servicios, y el 33,33% en empresas de actividades de Producción.

### **Experiencia Laboral**

El 14,29% una experiencia de entre 3 a 5 años, y el 85,71% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 61,9% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 9,52% necesitó un diplomado y el 28,57% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 33,33% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 47,62% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 19,05% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 66,67% de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Marketing tiene como actividad complementaria los deportes, 9,52% artes, el 19,05% de idiomas, el 4,76% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 80,95% de las empresas no prefieren profesionales de la carrera de Ingeniería en Marketing y el 19,05% de las empresas si prefieren.



### **Tiempo de egresamiento**

El tiempo medio de egresamiento de los profesionales en la carrera de Ingeniería en Marketing es 5,76 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 42,86% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Marketing califican como de mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 23,81% al aspecto administrativo y el 38,10% al aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 23,81% de los profesionales perciben un sueldo entre \$ 500 - \$ 749, el 33,33% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 28,57% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298 y el 14,29% un sueldo de \$ 1.299 en adelante.

### **Estudios complementarios**

El 52,38% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel y el 47,62% de los profesionales no posee ningún estudio complementario.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 19,05% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 52,38% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 38,1% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 9,52% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 4,76% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 4,76% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 90,48% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 38,10% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Marketing, prefieren un postgrado en Marketing, el 19,05% prefieren MBA, el 14,29% prefieren un postgrado en Gestión de Procesos, el 28,57% no prefieren ningún tipo de postgrado en la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 95,24% de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Marketing, hablan Inglés, el 4,76% Portugués.

### **Cursos de preferencia**

El 28,57% de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Marketing, prefieren cursos de paquetes informáticos por parte de la ESPE, el 57,14% prefieren cursos en Idiomas, el 9,52% prefieren cursos en matemáticas, y el 4,76% de los profesionales prefieren otros tipos de cursos.

### **Emprendimiento**

El 48% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 40,5% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 34% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial, y el 25,5% de los profesionales han creado empresas en actividad de Producción.

### **Relación con profesión**

El 43% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional y el 57% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 4,76% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 47,62% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 28,57% por medio de un portal de empleo y el 19,05% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Marketing, que obtuvieron su primer empleo es de 19,43 años.

La edad media de los profesionales de Ingeniería en Marketing, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21 años.

### **4.3.2 Carrera Ingeniería Comercial**

#### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera en Ingeniería Comercial es 32,98 años.

#### **Estado civil**

El 53,38% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial están casados, el 45,20%, están solteros y el 1,42% están divorciados.

#### **Sector empresarial**

El 86,48% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 11,74% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

#### **Cargo Laboral**

El 4,63% trabaja como Auxiliar, el 46,62% como Asistente, el 37,01% como Jefe, y el 10,32% como Gerente.

#### **Nivel Jerárquico**

El 31,67% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 57,3% en un nivel Mando Medio, y el 9,61% de un nivel Operativo.

#### **Actividad Empresarial**

El 22,06% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 50,53% en empresas de actividad Servicios, y el 25,62% en empresas de actividades de Producción.

### **Experiencia Laboral**

El 3,27% de los profesionales necesito una experiencia laboral mayor a 5 años, el 41,45% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 55,27% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 55,16% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 17,08% necesitó un diplomado, el 24,91% necesitó de una especialidad y el 0,71% de un PHD.

### **Tipo de competencia**

Al 49,82% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 24,56% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 23,49% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 63,70% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, practican deportes, el 5,69% artes, el 18,15% idiomas, 1,42% cocina, el 9,25% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 13,88% de las empresas prefieren profesionales en la carrera de Ingeniería Comercial y el 84,34% de las empresas no prefieren profesionales en la misma carrera.

### **Tiempo de egreso**

El tiempo promedio que ha egresado los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, es de 8,75 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 43,42% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, calificaron como mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 27,76% al aspecto administrativo y el 28,83% al aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 3,61% de los profesionales perciben un sueldo entre \$ 250 - \$ 499, el 7,94% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 32,13% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 23,83% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298 y el 32,49% un sueldo de \$ 1.299 en adelante.

### **Estudios complementarios**

El 50,89% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 8,54% de los profesionales poseen un Doctorado, y el 47,62% de los profesionales no posee ningún estudio complementario.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 38,79% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 50,53% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 43,06% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 6,41% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 13,17% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 7,83% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 79% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 29,84% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, prefieren seguir un postgrado en Marketing, el 17,08% prefiere MBA, el 29,89% prefieren Gestión en Procesos, el 6,05% prefieren otros tipos de postgrado y el 17,44% no prefieren ningún tipo de postgrado en la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 82,21% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, hablan Inglés como idioma adicional, el 4,63% Francés, el 11,39% Portugués y el 1,78% otros.

### **Cursos de preferencia**

El 23,13% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, prefieren cursos de paquetes informáticos por parte de la ESPE, el 51,25% prefieren cursos en idiomas, el 15,30% prefieren cursos de matemáticas y el 10,32% prefieren otros.

### **Emprendimiento**

El 27,4% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 14,95% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 12,46% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial.

### **Relación con profesión**

El 22,78% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional y el 4,63% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 19,22% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 45,91% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 23,49% por medio de un portal de empleo y el 11,39% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, que obtuvieron su primer empleo es de 19,76 años.

La edad media de los profesionales de Ingeniería Comercial, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21,25 años.



## **Desempleo**

El 1,42% de los profesionales de la carrera de Ingeniería Comercial, no se encuentran trabajando actualmente.

### **4.3.3 Carrera Ingeniería en Finanzas y Auditoría CPA.**

#### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Finanzas es 34,15 años.

#### **Estado Civil**

El 67,50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría, están casados, el 32,50% esta solteros.

#### **Sector empresarial**

El 87,5% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 12,5% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

#### **Cargo Laboral**

El 2,5% trabaja como Auxiliar, el 35% como Asistente, el 50% como Jefe, y el 12,5% como Gerente.

#### **Nivel Jerárquico**

El 42,5% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 50% en un nivel Mando Medio, y el 7,5% de un nivel Operativo.

#### **Actividad Empresarial**

El 5% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 77,5% en empresas de actividad Servicios, y el 17,5% en empresas de actividades de Producción.

### **Experiencia Laboral**

El 2,5% de los profesionales necesitan una experiencia laboral mayor a 5 años, el 57,5% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 40% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 37,5% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 17,5% necesitó un diplomado, el 45% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 45% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 12,5% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 42,5% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, practican deportes como actividad complementaria, el 5% artes, el 37,50% idiomas, el 7,50% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 2,50% de las empresas prefieren profesionales en la carrera de Ingeniería en Finanzas, el 97,50% de las empresas no prefieren profesionales en la misma carrera.

### **Tiempo de egreso**

El tiempo promedio que han egresado los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, es de 8,65 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 35% de los profesionales en la carrera de Ingeniería en Finanzas, han calificado como mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 37,50% al aspecto administrativo y el 27,50% al aspecto infraestructura

### **Rango Sueldo**

El 5% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 35% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 12,5% un sueldo de entre \$ 1.050 - \$ 1.298 y el 47,5% un sueldo de \$ 1.299 en adelante.

### **Estudios complementarios**

El 70% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 12,5% de los profesionales poseen un Doctorado, y el 17,50% de los profesionales no posee ningún estudio complementario.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 40% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 50% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 45% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 5% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 17,5% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados y el 82,5% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 32,50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, prefieren un postgrado en Marketing por parte de la ESPE, el 10% MBA, el 30% postgrado en Gestión en Procesos, el 2,50% otro tipo de postgrado y el 25% no prefiere ningún tipo de postgrado en la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 62,50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, hablan inglés como idioma adicional, el 20% francés, el 15% portugués y el 2,50% otros.

### **Cursos de preferencia**

El 27,50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, prefieren cursos de paquetes informáticos por parte de la ESPE, el 50% en idiomas, el 12,50% en matemáticas y el 10% otro tipo de cursos.

### **Emprendimiento**

El 32,5% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 17,5% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 7,5% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial, y el 7,5% de los profesionales han creado empresas en actividad de Producción.

### **Relación con profesión**

El 22,5% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional y el 10% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 22,5% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 50% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 22,5% por medio de un portal de empleo y el 5% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Finanzas, que obtuvieron su primer empleo es de 19,77 años.

La edad media de los profesionales de Ingeniería en Finanzas, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21,03 años.

#### **4.3.4 Carrera Ingeniería en Comercio Exterior.**

##### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera en Ingeniería Comercio Exterior es 31,18 años.

##### **Estado civil**

El 63,64% de los profesionales en la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior están casados y el 36,36% están solteros.

##### **Sector empresarial**

El 90,91% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 9,09% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

##### **Cargo Laboral**

El 9,09% trabaja como Auxiliar, el 63,64% como Asistente, el 27,27% como Jefe.

##### **Nivel Jerárquico**

El 9,09% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 81,82% en un nivel Mando Medio, y el 9,09% de un nivel Operativo.

##### **Actividad Empresarial**

El 45,45% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 54,55% en empresas de actividad Servicios.

### **Experiencia Laboral**

El 9,09% de los profesionales necesitan una experiencia laboral mayor a 5 años, el 54,55% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 36,36% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 27,27% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 45,45% necesitó un diplomado, el 27,27% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 54,55% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 36,36% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 9,09% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 27,27% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, practican deporte como actividad complementaria, el 9,09% artes, el 45,45% idiomas y el 18,18% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 36,36% de las empresas prefieren a profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior y, el 63,64% de las empresas no prefieren.



### **Tiempo de egreso**

El tiempo promedio en que los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior egresaron, es de 7,55 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 27,27% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, han calificado como mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 18,18% al aspecto administrativo y el 45,45% al aspecto infraestructura.

### **Preferencia postgrado**

El 18,18% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, prefieren un postgrado en Marketing por parte de la ESPE, el 18,18% MBA, el 18,18% postgrado en Gestión de Procesos, el 9,09% otro tipo de postgrados y el 36,36% no prefiere ningún postgrado en la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 72,73% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, hablan inglés como idioma adicional, y el 27,27% francés.

### **Cursos de preferencia**

El 27,27% de los profesionales en la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, prefieren cursos en paquetes informáticos por parte de la ESPE, el 63,64% idiomas y el 9,09% otro tipo de cursos.

### **Rango Sueldo**

El 9,09% de los profesionales perciben un sueldo entre \$ 250 - \$ 499, el 9,09% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 45,45% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 27,27% un sueldo de entre \$ 1.050 - \$ 1.298 y el 9,09% un sueldo de \$ 1.299 en adelante.

### **Estudios complementarios**

El 63,64% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel y el 36,36% de los profesionales no posee ningún estudio complementario.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 27,27% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 36,36% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 45,45% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 18,18% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 18,18% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 27,27% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 54,55% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Emprendimiento**

El 18,18% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 9,09% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 9,09% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial.

### **Relación con profesión**

El 18,18% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional y el 81,82% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 18,18% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 36,36% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 36,36% por medio de un portal de empleo y el 9,09% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior, que obtuvieron su primer empleo es de 21,09 años.

La edad media de los profesionales de Ingeniería en Comercio Exterior, que obtuvieron su primer ascenso, es de 22,22 años.

#### **4.3.5 Carrera Ingeniería en Administración Turística y Hotelera.**

##### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera en Ingeniería en Administración Turística y Hotelera es 30,5 años.

##### **Estado civil**

El 71,43% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera están casados, mientras que el 28,57% están solteros.

##### **Sector empresarial**

El 92,86% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 7,14% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

##### **Cargo Laboral**

El 7,14% trabaja como Auxiliar, el 71,43% como Asistente, el 21,43% como Jefe.

##### **Nivel Jerárquico**

El 21,53% en un nivel Mando Medio, y el 78,57% de un nivel Operativo.

##### **Actividad Empresarial**

El 21,43% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 71,43% en empresas de actividad Servicios, y el 7,14% en empresas de actividades de Producción.

### **Experiencia Laboral**

El 64,29% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 35,71% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 57,14% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 42,86% necesitó un diplomado, el 0% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 28,57% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 50% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 21,43% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 50% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, practican deportes como actividad complementaria el 14,29% artes, 7,14% cocina y el 28,57% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 14,29% de las empresas prefieren profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, mientras que el 85,71% de las empresas no prefieren profesionales en dicha carrera.

### **Tiempo de egreso**

El tiempo promedio de que los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera han egresado de la ESPE, es de 7,94 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 21,43% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, han calificado de mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 28,57% al aspecto administrativo, mientras que el 50% de los profesionales el aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 0% de los profesionales perciben un sueldo entre \$ 250 - \$ 499, el 14,29% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 78,57% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 7,14% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298.

### **Estudios complementarios**

El 57,14% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel y el 42,86% de los profesionales no posee ningún estudio complementario.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 14,29% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 14,29% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 64,29% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 21,43% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 21,43% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 35,71% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 42,86% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 14,29% de profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, prefieren un postgrado en Marketing por parte de la ESPE, el 14,29% MBA, 7,14% Gestión en Procesos y el 64,29% no prefiere.

### **Idioma adicional**

El 57,14% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, tienen como idioma adicional el inglés, el 28,57% francés y el 14,29% portugués.

### **Cursos de preferencia**

El 35,71% de los profesionales de la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera, prefieren cursos en paquetes informáticos, el 42,86% prefieren cursos en idiomas, el 14,29% matemática y el 7,14% prefieren otros cursos.

### **Emprendimiento**

El 14,29% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 7,14% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 7,14% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial.

### **Relación con profesión**

El 7,14% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional y el 7,14% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 14,29% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 57,14% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 21,43% por medio de un portal de empleo y el 7,14% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Ingeniería Administración Turística y Hotelera, que obtuvieron su primer empleo es de 20,86 años.

La edad media de los profesionales de Ingeniería Administración Turística y Hotelera, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21,79 años.



### **4.3.6 Carrera Tecnología en Administración Microempresarial**

#### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera Tecnología en Administración Microempresarial es 30,5 años.

#### **Estado civil**

El 92% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, están casados, mientras que el 8% están solteros.

#### **Sector empresarial**

El 80% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 20% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

#### **Cargo Laboral**

El 88,4% como Asistente, el 10,1% como Jefe, y el 1,5% como Gerente.

#### **Nivel Jerárquico**

El 5,8% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 90% en un nivel Mando Medio, y el 4,2% de un nivel Operativo.

#### **Actividad Empresarial**

El 70% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 20% en empresas de actividad Servicios, y el 10% en empresas de actividades de Producción.

### **Experiencia Laboral**

El 10% de los profesionales necesitan una experiencia laboral mayor a 5 años, el 55% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 35% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 13,04% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 14,49% necesitó un diplomado, el 1,45% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 11,59% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 14,49% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 2,9% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 18,84% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, realizan deportes como actividad complementaria, 4,35% artes, el 1,45% idiomas, el 1,45% cocina y el 2,90% de los profesionales realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 28% de las empresas prefieren a profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, mientras que el 72% no prefieren profesionales en dicha carrera.

### **Tiempo que egreso**

El tiempo promedio en que los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, egresaron de la ESPE es de, 8,05 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 50% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, han calificado como mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 20% de los profesionales el aspecto administrativo y el 30% al aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 5% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 55% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 40% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298 y el 0% un sueldo de \$ 1.299 en adelante.

### **Estudios complementarios**

El 17,39% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 11,59% posee un Doctorado.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 7,25% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 8,7% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 17,39% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 2,9% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 7,25% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 5,8% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 15,94% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 20,90% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, prefieren un postgrado en Marketing, mientras que el 20,90% MBA, el 10% prefieren Gestión de Procesos y el 48,20% no prefiere,

### **Idioma adicional**

El 70% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, hablan inglés, el 10% francés y el 20% otros idiomas.

### **Cursos de preferencia**

El 18,84% de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, prefieren cursos de paquete informáticos, el 80,70% prefieren en idiomas, el 0,46% matemática.

### **Emprendimiento**

El 5,8% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 5,8% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios.

### **Relación con profesión**

El 5,8% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 1,45% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 10,14% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 14,49% por medio de un portal de empleo y el 2,9% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Tecnología en Administración Microempresarial, que obtuvieron su primer empleo es de 20,1 años.

La edad media de los profesionales de Tecnología en Administración Microempresarial, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21,35 años.

#### **4.3.7 Carrera Tecnología en Marketing y Publicidad.**

##### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad es 30,36 años.

##### **Estado civil**

El 77,27% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, están casados, mientras que el 22,73% están solteros.

##### **Sector empresarial**

El 81,82% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 18,18% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

##### **Cargo Laboral**

El 59,09% como Asistente, el 40,91% como Jefe.

##### **Nivel Jerárquico**

El 13,64% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 77,27% en un nivel Mando Medio, y el 9,09% de un nivel Operativo.

##### **Actividad Empresarial**

El 40,91% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 59,09% en empresas de actividad Servicios.

### **Experiencia Laboral**

El 4,55% de los profesionales necesito una experiencia laboral mayor a 5 años, el 31,82% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 63,64% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 72,73% de los profesionales necesito un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 22,73% necesito un diplomado, el 4,55% necesito de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 45,45% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 18,18% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 36,36% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 45,45% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, practican deportes como actividad complementaria, el 13,65% artes, el 18,18% idiomas, 4,55% cocina, mientras que el 18,18% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 22,73% de las empresas prefieren profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, mientras que el 77,27% de las empresas no prefieren.

### **Tiempo que egreso**

El tiempo medio que los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad han egresado es de, 8,05 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 45,45% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, han calificado de mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 40,91% al aspecto administrativo, mientras que el 13,64% al aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 90,91% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 9,09% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298.

### **Estudios complementarios**

El 63,64% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 36,36% no poseen estudios complementarios.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 13,64% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 27,27% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 59,09% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 13,64% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.



### **Vínculo ESPE**

El 27,27% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 13,64% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 59,09% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 13,64% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, prefieren un postgrado en Marketing por parte de la ESPE, mientras que el 9,09% MBA, el 9,09% Gestión en Procesos y el 68,18% no prefieren un postgrado en la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 68,18% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, hablan inglés, el 27,27% francés y el 4,55% portugués.

### **Cursos de preferencia**

El 45,45% de los profesionales de la carrera Tecnología en Marketing y Publicidad, prefieren curso de paquetes informáticos por parte de la ESPE, el 36,36% idiomas, el 13,64% matemáticas y el 4,55% prefieren otros cursos.

### **Emprendimiento**

El 13,64% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 4,55% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios, el 9,09% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial.

### **Relación con profesión**

El 4,55% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional, el 9,09% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 13,64% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 27,27% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 40,91% por medio de un portal de empleo y el 18,18% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Tecnología en Marketing y Publicidad, que obtuvieron su primer empleo es de 20 años.

La edad media de los profesionales de Tecnología en Marketing y Publicidad, que obtuvieron su primer ascenso, es de 21,27 años.

#### **4.3.8 Carrera Tecnología en Banca y Finanzas.**

##### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas es 30,16 años.

##### **Estado civil**

El 63,16% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas están casados, mientras que el 36,84% son solteros.

##### **Sector empresarial**

El 89,47% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 10,53% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

##### **Cargo Laboral**

El 0% trabaja como Auxiliar, el 68,24% como Asistente, el 31,58% como Jefe.

##### **Nivel Jerárquico**

El 26,32% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 73,68% en un nivel Mando Medio.

##### **Actividad Empresarial**

El 31,58% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 68,42% en empresas de actividad Servicios.

### **Experiencia Laboral**

El 5,26% de los profesionales necesito una experiencia laboral mayor a 5 años, el 73,68% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 21,05% una experiencia menor a 3 años.

### **Capacitación**

El 26,32% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 52,63% necesitó un diplomado, el 21,05% necesitó de una especialidad.

### **Tipo de competencia**

Al 42,11% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 47,37% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio y el 10,53% competencias como Pensamiento lógico/Pensamiento conceptual.

### **Actividad complementaria**

El 47,37% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, realizan deportes como actividad complementaria, el 21,05% artes, el 21,05 idiomas, el 5,26% cocina y el 5,26% realizan labor social.

### **Preferencia profesionales ESPE**

El 21,05% de las empresas si prefieren a profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, mientras que el 78,95% de las empresas no prefieren.

### **Tiempo que egreso**

El tiempo promedio en que los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas han egresado es de, 8,05 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 47,37% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, han calificado como de mayor preferencia al aspecto académico de la ESPE, el 31,58% al aspecto administrativo, mientras que el 21,05% al aspecto infraestructura.

### **Rango Sueldo**

El 5,26% perciben un sueldo de entre \$ 500 - \$ 749, el 78,95% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049, el 15,79% un sueldo de entre \$1.050 - \$ 1.298.

### **Estudios complementarios**

El 63,16% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 36,84% no poseen estudios complementarios.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 10,53% de los profesionales, si estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 27,27% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 57,89% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno, el 15,79% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 21,05% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante la Asociación de egresados, el 21,05% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 57,89% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

### **Preferencia postgrado**

El 5,26% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, prefieren un postgrado en Marketing por parte de la ESPE, el 21,05% MBA, el 10,53% Gestión en Procesos y el 63,16% no prefieren un postgrado de la ESPE.

### **Idioma adicional**

El 63,16% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, hablan inglés, el 31,58% francés y el 5,26% de portugués.

### **Cursos de preferencia**

El 52,63% de los profesionales de la carrera Tecnología en Banca y Finanzas, prefieren cursos de paquetes informáticos por parte de la ESPE, mientras que el 21,05% idiomas, el 21,05%, el 21,05% matemáticas, y el 5,26% otro tipos de cursos.

### **Emprendimiento**

El 15,79% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

### **Tipo de empresa**

El 15,79% de los profesionales han emprendido empresas en actividad de Servicios.

### **Relación con profesión**

El 10,53% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional, el 5,26% de los profesionales manifiestan que no tiene relación con la carrera profesional.

### **Primer empleo**

El 15,79% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 31,58% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 42,11% por medio de un portal de empleo y el 10,53% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Tecnología en Banca y Finanzas, que obtuvieron su primer empleo es de 19,68 años.

La edad media de los profesionales de Tecnología en Banca y Finanzas, obtuvieron su primer ascenso, es de 21,32 años.

### **4.3.9 Carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo**

#### **Edad Media**

La edad media de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo es 30,5 años.

#### **Estado civil**

El 75% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, están casados, mientras que el 25% de los mismos están solteros.

#### **Sector empresarial**

El 75% de los profesionales laboran en empresas del sector privado y el 25% de los profesionales laboran en empresas del sector público.

#### **Cargo Laboral**

El 75% como Asistente y el 25% como Jefe.

#### **Nivel Jerárquico**

El 25% de los profesionales labora en un nivel Gerencial, el 50% en un nivel Mando Medio, y el 25% de un nivel Operativo.

#### **Actividad Empresarial**

El 50% de los profesionales desempeñan sus actividades en empresas de actividad Comercial, el 50% en empresas de actividad Servicios.



**Experiencia Laboral**

El 75% una experiencia de entre 3 a 5 años, el 25% una experiencia menor a 3 años.

**Capacitación**

El 25% de los profesionales necesitó un curso para ingresar a laborar en la empresa, el 75% necesitó un diplomado.

**Tipo de competencia**

Al 50% de los profesionales exigieron competencias como Liderazgo/Toma de Decisiones/Trabajo en Equipo, para ingresar a la empresa, el 50% de los profesionales competencias como Orientación al logro/Orientación servicio.

**Actividad complementaria**

El 25% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, practican deportes como actividad complementaria, mientras el 50% de los mismos artes y el 25% idiomas.

**Preferencia profesionales ESPE**

El 25% de las empresas prefieren profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, mientras el 75% de las mismas no prefieren a profesionales en dicha carrera.

**Tiempo que egreso**

El tiempo promedio que los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo ah egresado, es de, 8,75 años.

### **Calificación preferencia ESPE**

El 25% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, han calificado como mayor preferencia al aspecto administrativo de la ESPE, el aspecto académico e infraestructura no fueron calificados como de mayor preferencia.

### **Rango Sueldo**

El 100% sueldo de entre \$ 800 - \$ 1.049.

### **Estudios complementarios**

El 25% de los profesionales posee estudios de cuarto nivel, el 75% no poseen estudios complementarios.

### **Hijos de profesionales estudiaran en la ESPE**

El 100% de los profesionales, no estarían dispuestos a que sus hijos ingresaran a estudiar a la Escuela Politécnica del Ejército.

### **Preparación ESPE**

El 75% de los profesionales consideran que su preparación en la ESPE fue Excelente, el 25% de los profesionales considera que su preparación en la ESPE fue Muy bueno.

### **Vínculo ESPE**

El 50% de los profesionales tienen un vínculo con la ESPE, mediante eventos sociales y el 50% de los profesionales no tienen ningún tipo de vínculo con la ESPE.

**Preferencia postgrado**

El 100% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, no prefieren postgrados por parte de la ESPE.

**Idioma adicional**

El 50% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, hablan inglés, el 25% francés y el 25% portugués.

**Cursos de preferencia**

El 100% de los profesionales de la carrera Tecnología en Secretariado Ejecutivo, prefieren cursos en idiomas por parte de la ESPE.

**Emprendimiento**

El 25% de los profesionales si han creado algún tipo de empresa propia.

**Tipo de empresa**

El 25% de los profesionales han creado empresas en actividad Comercial.

**Relación con profesión**

El 25% de los profesionales manifiestan que si tiene relación la empresa creada, con la carrera profesional.

**Primer empleo**

El 25% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por medio de la ESPE, el 25% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por cuenta propia, el 25% por medio

de un portal de empleo y el 25% de los profesionales obtuvieron su primer empleo por terceros.

### **Edad media primer empleo y ascenso**

La edad media de los profesionales de la carrera de Tecnología en Secretariado Ejecutivo, que obtuvieron su primer empleo es de 20,5 años.

La edad media de los profesionales de Tecnología en Secretariado Ejecutivo, obtuvieron su primer ascenso, es de 21,75 años.

## CAPÍTULO V

### Conclusiones y Recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

- Al término del estudio se concluye que el 86% de los profesionales del Departamento de Ciencias Administrativas, Económicas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército, se encuentran desempeñando actividades relacionadas a su profesión, en sus respectivos puestos de laborales.
- Las empresas si requieren profesionales de Carreras Administrativas en sus distintos departamentos organizacionales y puestos laborales.
- Los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército, sí desempeñan una actividad específica en las empresas en donde se encuentran laborando.
- Los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército, laboran en áreas que conciernen al nivel jerárquico de Mando Medio.
- El 50% de las instituciones donde laboran los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército, están en el sector de servicios.
- El 50% de las empresas si exigen experiencia laboral a los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército.

- El 54,73% de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, poseen título de Cuarto Nivel.
- El 60% de las empresas sí capacitan a los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército, para que aspiren a puestos más altos.
- El 65% de las empresas dan mejor oportunidad de ascenso, según nivel de conocimientos de los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Escuela Politécnica del Ejército.
- El 60% de los cargos laborales en las empresas, exige alguna competencia y actitud específica.
- El 50% de las empresas exigen otro tipo de conocimientos extra curriculares, a los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército.
- Solamente el 13,64% de las empresas prefieren egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, de la Escuela Politécnica del Ejército.
- El 86,36% de las empresas no tienen áreas laborales exclusivas para los egresados del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Escuela Politécnica del Ejército.
- 5 de cada 10 empresas exigen una experiencia de por lo menos 3 años, a los profesionales.

- 4,9 de cada 10 graduados, poseen como cargo laboral de asistentes.

## 5.2 Recomendaciones

- La Escuela Politécnica del Ejército, debería establecer vínculos con empresas líderes en el país, para que de esta manera, los profesionales del CEAC, realicen prácticas profesionales y, en un futuro se desempeñen en un potencial puesto laboral; mejorando así, el requerimiento de los egresados en las organizaciones.
- La malla curricular de las distintas carreras del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, debería situar mucho más énfasis en establecer más enseñanza en competencias genéricas, como: Pensamiento Lógico, Pensamiento Conceptual, Autocrítica, Resolución de Conflictos, Relaciones Interpersonales, entre otros.
- Se recomienda establecer estrategias con la Bolsa de Empleo, para que se encamine a los egresados a potenciales puestos laborales e incentivar al desarrollo de emprendimiento de los profesionales.
- La Escuela Politécnica del Ejército, debería establecer la gestión CRM (Customer Relationship Management), para los egresados del CEAC, el mismo que permitirá conocer; la evolución profesional, curva de aprendizaje, edad de ascenso, edad primero empleo, tiempo último empleo, emprendimiento, estudios complementarios, preferencia de estudio de hijos y/o familiares, entre otros, estableciendo de esta manera vínculos con los egresados.
- Se recomienda realizar alianzas con empresas privadas y públicas del país, de tal forma que el egresado ya obtenga con anticipación experiencia laboral; así como también incentivar al emprendimiento empresarial.



## BIBLIOGRAFÍA

Malhotra, N. (1998). *Investigación de Mercados. Un enfoque aplicado*. México: Pearson.

Alles, M. (2003). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias, Diccionario de Competencias*. Argentina: Granica

Tuning, P. (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. España: RGM S.A.

Villalba, C. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Quito: Sureditores.

Ley Orgánica de Educación Superior

Plan Estratégico Institucional 2010-2015 (Universidad “Eloy Alfaro” Manabí)

Informe: Educación Superior en Iberoamérica, Capítulo Ecuador (**Dirección:** Gaudencio Zurita Herrera)

Estudio comparativo de títulos en el Ecuador (CONEA), mayo 2004

Constitución de la República del Ecuador, 2008

Plan Nacional del Buen Vivir (2009 – 2013)