

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

Análisis de empleabilidad bajo parámetros de competencias profesionales de la carrera de Economía de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.

PROYECTO INTEGRADOR

Previo la obtención del Título de:

Economía con mención en Gestión Empresarial

Ingeniería Comercial y Empresarial

Presentado por:

Valeria Paulett Bravo Villamar

María José Cáceres Pérez

GUAYAQUIL - ECUADOR

Año: 2018

AGRADECIMIENTOS

Gracias a los profesionales de recursos humanos, jefes de áreas, profesores que colaboraron con las entrevistas para este estudio.

DECLARACIÓN EXPRESA

“Los derechos de titularidad y explotación, nos corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; *Valeria Bravo Villamar* y *María Cáceres Pérez* damos nuestro consentimiento para que la ESPOL realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual”

Valeria Bravo Villamar

María Cáceres Pérez

EVALUADORES

Juan Carlos Campuzano

PROFESOR TUTOR

Milton Paredes

PROFESOR TUTOR

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	I
ABREVIATURAS	III
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VI
CAPÍTULO 1	7
1. Introducción	7
1.1 Descripción del problema	7
1.2 Justificación del problema.....	8
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 Marco teórico	9
CAPÍTULO 2.....	13
2. Metodología	13
2.1 Modelo Propuesto.....	13
2.2 Desarrollo de instrumentos de investigación	15
2.2.1 Entrevistas	16
2.2.2 Cuestionario de Validación del Modelo	19
2.2.3 Encuestas	21
2.3 Análisis de datos.....	23
2.3.1 Comparación de medias	23
2.3.2 Escalamiento multidimensional	24
2.3.3 Análisis de Correspondencia.....	24

2.3.4	Alpha de Cronbach.....	25
CAPÍTULO 3.....		26
3.	RESULTADOS Y ANÁLISIS	26
3.1	Comparación de medias	26
3.2	Escalonamiento multidimensional.....	38
3.3	Análisis de correspondencia.....	38
3.4	Alpha de Cronbach	40
CAPÍTULO 4.....		41
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
	Conclusiones	41
	Recomendaciones	42
BIBLIOGRAFÍA.....		43
ANEXOS.....		47
	ANEXO A. Empleabilidad en los graduados.....	48
	ANEXO B. Definiciones de competencias	49
	ANEXO C. Entrevista a empresas públicas y privadas.....	52
	ANEXO D. Entrevista a profesores de la FCSH	54
	ANEXO E. Cuestionario de validación de competencias.....	55
	ANEXO F. Estadística descriptiva del cuestionario a profesionales	60
	ANEXO G. Encuesta de estudiantes y graduados	68
	ANEXO H. Resultados de las encuestas de estudiantes.....	71
	ANEXO I. Resultados de las encuestas de economistas	76

ABREVIATURAS

ESPOL	Escuela Superior Politécnica del Litoral
FCSH	Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
MCA	Análisis de Correspondencia Múltiple

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Brecha formativa.....	8
Figura 2.1 Modelo de competencias propuesto	14
Figura 2.2 Proceso de Evaluación de Competencias	16
Figura 2.3 Modelo final de competencias	20
Figura 3.2 Escalamiento multidimensional.....	38
Figura 3.3 Análisis de correspondencia	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Competencias del Modelo de Olivia et. al (2008).....	11
Tabla 2.1 Herramientas de investigación.....	15
Tabla 2.2 Estructura de las entrevistas.....	17
Tabla 2.3 Empresas Públicas donde laboran los Economistas.....	18
Tabla 2.4 Estructura de las entrevistas.....	19
Tabla 2.5 Estructura del Cuestionario de Validación	19
Tabla 2.6 Diseño de muestreo.....	21
Tabla 2.7 Determinación del tamaño de la muestra.....	22
Tabla 2.8 Estructura de las Encuestas	22
Tabla 3.1 Abreviatura de Competencias.....	26
Tabla 3.2 Alpha de Cronbach	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1 Radial de competencias	27
Gráfico 3.2 Asertividad.....	28
Gráfico 3.3 Habilidades para resolución de conflictos interpersonales	28
Gráfico 3.4 Habilidades de negociación.....	29
Gráfico 3.5 Habilidades comunicativas	29
Gráfico 3.6 Respeto	30
Gráfico 3.7 Pensamiento analítico	30
Gráfico 3.8 Creatividad	31
Gráfico 3.9 Panificación y revisión	31
Gráfico 3.10 Capacidad para tomar decisiones	32
Gráfico 3.11 Trabajo en equipo.....	32
Gráfico 3.12 Responsabilidad	33
Gráfico 3.13 Ética profesional	33
Gráfico 3.14 Sentido de pertenencia.....	34
Gráfico 3.15 Iniciativa personal.....	34
Gráfico 3.16 Liderazgo.....	35
Gráfico 3.17 Adaptabilidad.....	35
Gráfico 3.18 Destrezas digitales	36
Gráfico 3.19 Trabajo colaborativo a distancia	36
Gráfico 3.20 Diferencia de medias.....	37

CAPÍTULO 1

1. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos seis años, la económica de América Latina ha atravesado desaceleración y contracción económica, la misma que ha tenido repercusiones en el mercado laboral. A pesar del bajo incremento en la tasa de crecimiento presentada en el 2017, la tasa de desempleo aumentó en la región por tercer año consecutivo Organización Internacional del Trabajo, OIT, (2017). En consideración con lo anterior, más el aumento de migrantes, crisis y otros factores existentes en la economía ecuatoriana, han limitado el desarrollo de las empresas afectando a la contratación de talento humano, y en muchas ocasiones con llevan a la reducción del personal.

Ante la presencia de incrementos en las tasas de desempleo, existe gran preocupación por la inserción laboral de recién graduados por parte de las instituciones de educación superior y autoridades Comisión Económica para América Latina y El Caribe, CEPAL (2006). Acorde con la situación previamente planteada, las universidades buscan fortalecer su oferta académica para que esté acorde a las necesidades del mercado laboral; por lo cual es indispensable realizar un estudio de empleabilidad para identificar las competencias profesionales que requiere el futuro laboral.

Se espera que este estudio contribuya como insumo de información para la toma de decisiones que tome la FCSH sobre el producto que ofrece, considerando factores como las competencias profesionales que estas carreras buscan desarrollar y que el mercado laboral demanda.

El proyecto de investigación se encuentra dividido en cuatro partes. En la primera parte se plantea el problema, los objetivos, revisión de la literatura y su justificación. En la segunda, se desarrolla la metodología, donde se expone el modelo, procedimientos; etc. En la tercera se presenta los resultados del modelo. Finalmente, las conclusiones generales.

1.1 Descripción del problema

La inserción laboral ha sido reconocida como un problema global (Weller, 2006) dependiente de las condiciones económicas y de la evolución del mercado laboral; más

no solo se trata de la volatilidad económica, además existen problemas estructurales que perturban a la inserción laboral. En particular, en el estudio la demanda laboral y la oferta académica como causante de la inserción laboral. Existen varios estudios entre ellos Weller, (2003) y OIT (2015) que evidencian los problemas de la inserción laboral de jóvenes en relación con la incompatibilidad entre la demanda de las empresas y la educación que reciben.

Ante un mercado laboral competitivo y el limitado conocimiento del perfil profesional requerido por las empresas; surge el interés por parte de la FCSH, en conocer las competencias profesionales requeridas por el mercado laboral a economistas.

1.2 Justificación del problema

El desempleo de universitarios se ha convertido en una de las causas principales de inestabilidad social y crisis política en muchos países, actualmente la solución de esta problemática es una de las prioridades para los gobiernos (Broecke, 2013).

Varios estudios como Livanos, (2010) y Zehner, M, & Mossenlechner, (2009) indican que una de las principales causas de desempleo se centra en la falta de correspondencia entre las necesidades de las industrias y el perfil profesional que ofertan las universidades, por lo tanto, se debe modificar el sistema de formación educativa y vocacional para fortalecer la conexión entre la educación superior y la industria.



Figura 1.1 Brecha formativa

Fuente: Competencias laborales: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud (Irigoin & Vargas, 2002)

Según Chapin, (2004) existe una serie de estudios de identificación de competencias en los graduados; en su mayoría los empleadores son el principal agente para la

determinación de competencias requeridas a los estudiantes, en relación con lo anterior varios estudios se han enfocado en conocer las perspectivas de los empleadores.

Ante un mercado laboral competitivo y el limitado conocimiento del perfil profesional requerido por las empresas; surge el interés por parte de la FCSH, en conocer las competencias profesionales requeridas por el mercado laboral a economistas.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Analizar la empleabilidad según parámetros de competencias profesionales de la carrera de Economía en la Escuela Superior Politécnica del Litoral, para la toma de decisiones que realice la FCSH con relación al producto que ofrece, mediante un análisis descriptivo.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los parámetros de competencias profesionales relevantes para los clientes externos.
- Contrastar las competencias requeridas por los empleadores con las competencias que poseen los profesionales de la carrera de Economía de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.

1.4 Marco teórico

En esta sección, se discutirán las competencias requeridas en el mercado laboral, incluyendo estudios donde se analizan competencias en las carreras universitarias. Para una amplia visión del contexto, el tema de empleabilidad con enfocado en graduados se encuentra en la sección de Anexo A.

Definición y modelos de competencia

El término de competencias en el sector laboral empieza a utilizarse cuando McClelland, (1973) percibió que las calificaciones académicas no garantizaban el desempeño laboral, por lo que fue necesario determinar otras variables que aseguren el éxito profesional, denominadas competencias.

Una competencia va más allá de habilidades y conocimientos; implica la capacidad de satisfacer demandas complejas, aprovechando los recursos psicosociales (incluidas habilidades y actitudes en un contexto particular). Por ejemplo, la capacidad de comunicarse de manera efectiva es una competencia que puede basarse en el conocimiento del lenguaje de un individuo, habilidades prácticas y actitudes hacia aquellos con quienes se está comunicando (The Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD, 2005)

Las competencias en el sector laboral destacan dos tipos de competencias: genéricas y específicas. De acuerdo Repetto & Pérez-González,(2007) las competencias genéricas sirven a cualquier área laboral y las competencias específicas están relacionados a los conocimientos técnicos de un área en particular de trabajo.

Existen múltiples definiciones y modelos que abordan la competencia laboral; Loo & Semeijin, (2004) identificaron doce competencias esenciales para el éxito profesional: liderazgo, comunicación, lidiar con cambios, planificación y organización, habilidades de tecnología de información y comunicación, trabajo en equipo, manejo de números, conocimiento profesional especializado, métodos y técnicas específicos de acuerdo a al puesto, capacidad para el trabajo independiente, y creatividad e iniciativa. Los resultados del estudio indicaron una relación directa entre salarios y mejores competencias; es decir el profesional con mayores habilidades podría adquirir mejor salario. Sin embargo, los resultados de esta investigación establecieron que mejores competencias esenciales varían dependiendo de los diferentes mercados.

Otro modelo propuesto para el análisis de competencias es el de Oliva, Hernando, Pertegal, Ríos, & Antolín, (2008) que se desarrolla con el objetivo de identificar y desarrollar estrategias para mejorar la salud en adolescentes. En este estudio obtuvieron mediante un proceso de agrupación de habilidades y competencias cinco áreas como se detalla a continuación:

Tabla 1.1 Competencias del Modelo de Olivia et. al (2008)

Área Social	Asertividad
	Habilidades para resolución de conflictos interpersonales
	Habilidades relacionales
	Habilidades comunicativas
Área Cognitiva	Capacidad de análisis crítico
	Capacidad de pensamiento analítico
	Creatividad
	Capacidad de planificación y revisión
Área Moral	Compromiso social
	Responsabilidad
	Prosocialidad
	Justicia
	Igualdad
	Respeto a la diversidad
Área de Desarrollo Personal	Autoestima
	Autoconcepto
	Autocontrol
	Autonomía personal
	Sentido de pertinencia
	Iniciativa personal
Área Emocional	Empatía
	Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás
	Conocimiento y manejo de las propias emociones
	Tolerancia a la frustración
	Optimismo
	Sentido del humor

En el estudio presentado por Selvadurai, Choy, & Maros, (2012) identificaron dieciseis habilidades que los graduados deberían tener; clasificaron estas habilidades en cinco categorías: primero establecieron de gran importancia la planificación y resolución de problemas (planificación, gestión y administración); segundo el manejo de información (tecnología de la información, habilidades de investigación, análisis estadístico, recopilación de datos); tercero habilidades de comunicación y presentación (relaciones públicas y hablar en público); cuarto desarrollo e interacción social (relaciones con los clientes, interacciones intra e interorganizacionales) y quinto los rasgos y atributos individuales (confianza, comprometido, apasionado).

Estudios de competencias de carreras

La investigación propuesta por Hsuan-Fu, (2015) identifica las competencias requeridas por las empresas y compara con las adquiridas por los estudiantes. Este proceso se identifica con el *matching* entre el mercado laboral y los graduados, además busca determinar el trabajo ideal. Para el desarrollo de este estudio plantea dos cuestionarios; uno designado a los estudiantes con el objetivo de conocer el trabajo ideal y las competencias profesionales, y el otro para encuestar a los empleadores. El estudio muestra los resultados en su mayoría mediante estadística descriptiva y pruebas t para comparar la percepción entre estudiantes y empresas. Los resultados de la investigación mostraron la diferencia entre la perspectiva de los graduados y los empleadores en relación al trabajo ideal; los estudiantes resaltaron la importancia en el salario, los beneficios y el prestigio laboral; mientras que los empleadores consideraron el contenido del trabajo, seguridad laboral, ambiente de trabajo. Por otro lado, de acuerdo con las competencias profesionales, los resultados establecieron que los estudiantes destacaron en competencias generales (lingüística, comunicación y tecnología), sin embargo para los empleadores indicaron de mayor relevancia la personalidad.

Por otro lado Su & Zhang, (2015) realizan su investigación entorno a la empleabilidad de graduados en China, el estudio adopta múltiples enfoques para establecer las habilidades que mejorarán la empleabilidad de los estudiantes universitarios. La investigación busca definir las competencias de empleabilidad que determinan a los graduados a ser empleados, mediante el desarrollo de indicadores; tomando como muestras los graduados de economía, administración, arte y literatura. Para comprender la empleabilidad de los graduados, el análisis va más allá de conocer la opinión de los mismos, este estudio incorpora las opiniones de los empleadores y de las universidades, y a la vez compara las diferencias y similitudes de las habilidades de empleabilidad. Los resultados obtenidos establecieron cinco indicadores donde agruparon las diferentes competencias analizadas en estudio: experiencia y habilidad de resolver problemas, capacidad profesional, comunicación y capacidad interpersonal, personalidad y actitud profesional.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

La investigación es de enfoque académico utilizando metodología cualitativa y cuantitativa, con el objetivo de identificar las competencias requeridas en el mercado laboral y comparar con lo que se está ofertando en la carrera de economía de la FCSH; y a la vez estudio se generó de un diseño no experimental.

Para una perspectiva más amplia de la empleabilidad se analizó no solo la opinión de los graduados, también se incluyó análisis de empresas privadas y públicas, junto a un grupo de profesores de la facultad con experiencia en el mercado laboral entre cinco y diez años. Las siguientes secciones describen el proceso adoptado para el logro de los objetivos de la investigación.

2.1 Modelo Propuesto

El modelo de competencias propuesto para el desarrollo de la investigación es una adaptación de los estudios de Oliva *et al.* (2008) y (Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz, & Lasio, 2017) , mencionado en la sección previa, incorporando competencias tecnológicas y la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, ambas fundamentadas por una serie de estudios como (The Gallup Organization, 2010) y Tuning, (2006), obteniendo un total de 32 competencias, las mismas que se detallan a continuación:

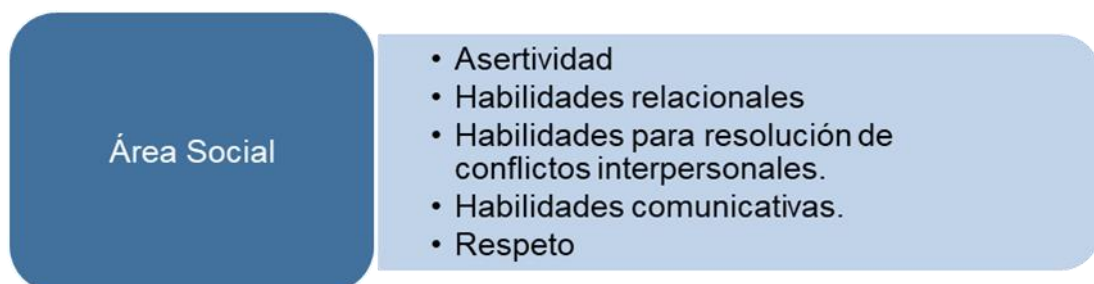




Figura 2.1 Modelo de competencias propuesto

Fuente: Adaptación de las autoras, en base al modelo de Olivia et al., 2008.

Las definiciones de las competencia están detallados en el Anexo B.

2.2 Desarrollo de instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación utilizados en este proyecto fueron de metodología cualitativa para la identificación de parámetros y cuantitativa para el contraste de competencias; con tipos de investigación documental y correlacional; adicionalmente se incluyó diseño de investigación exploratoria y concluyente como se muestra en la tabla 2.1.

Tabla 2.1 Herramientas de investigación

Objetivo	Metodología	Tipo de investigación	Diseño de investigación
<i>Identificar los parámetros de competencias profesionales relevantes para los clientes externos.</i>	Cualitativa	Documental	Exploratoria
<i>Contrastar las competencias requeridas por los empleadores con las competencias que poseen los profesionales de la carrera de Economía de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.</i>	Cuantitativa	Correlacional	Descriptiva (concluyente)
<i>Evaluar el nivel de cumplimiento de las competencias que poseen los profesionales de la carrera de Economía de la Escuela Superior Politécnica del Litoral.</i>	Cuantitativa	Estudio de caso	Concluyente

Fuente: Metodología de la Investigación, Bernal A. César
Elaborado por: Autores del documento

La metodología de investigación cualitativa busca proporcionar conocimientos sobre el entorno de un problema específico mientras que la investigación cuantitativa aplica un análisis estadístico para cuantifica información. Por su parte el objetivo del tipo de investigación documental es establecer diferencias, estado, relaciones, etapas o posturas sobre un tema determinado de estudio, similar a la investigación correlacional cuyo propósito es examinar la relación de datos sin explicar sus causas. El diseño de investigación exploratoria tiene el propósito de descubrir conocimientos e ideas, esto se desarrolló mediante las entrevistas realizadas, mientras que la investigación concluyente busca un análisis de datos cuantitativo, es formal y estructurado como las encuestas realizadas (Bernal, 2010).

Durante el proceso de recolección de datos, se utilizó diversos tipos de evidencia necesarios para evaluar y medir las competencias, entre ellos la encuesta y entrevista. A continuación, se indica el proceso de recolección de datos y la evaluación de competencias:

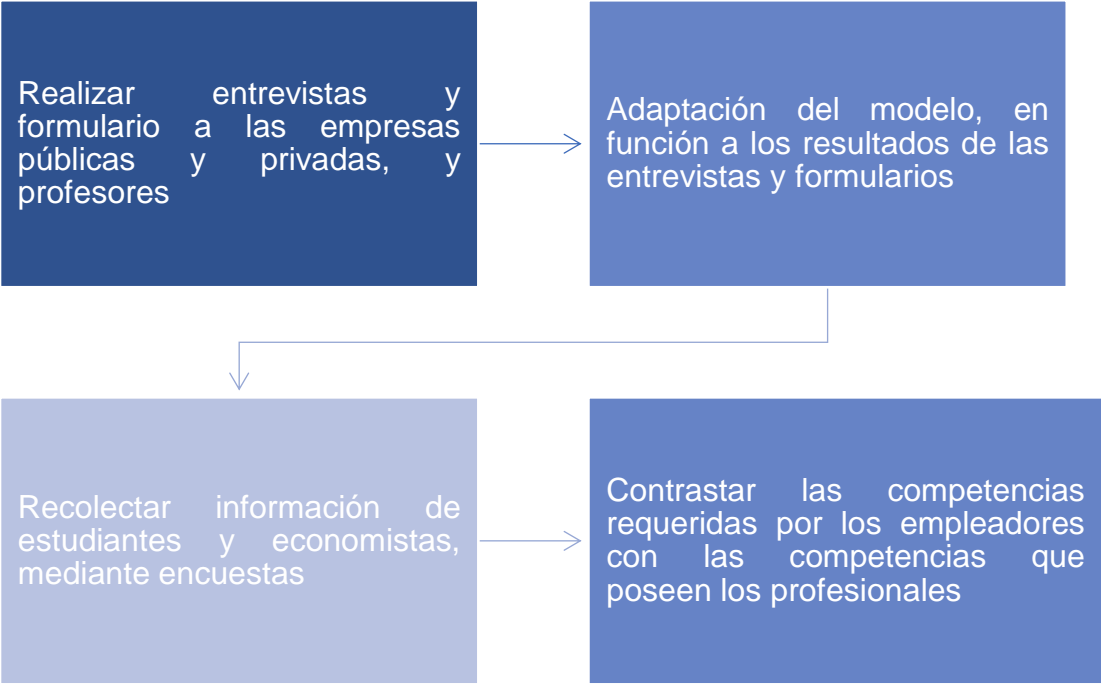


Figura 2.2 Proceso de Evaluación de Competencias

En las siguientes secciones se detalla con mayor precisión los procesos para la recolección en la investigación.

2.2.1 Entrevistas

Se adopta esta técnica con el objetivo de conocer las competencias requeridas por el mercado laboral a los economistas; para la obtención de esta información se consideró necesario entrevistar a docentes de la FCSH, especialistas de talento humano y jefes de áreas.

Las entrevistas siguieron un proceso semiestructurado, debido a la flexibilidad y versatilidad del proceso aplicado (Bernal, 2010); las cuales fueron realizadas de manera presencial, en promedio de 40 minutos.

Al ser entrevistas, la selección óptima de entrevistados depende de los investigadores, en este caso, se consideró realizar 16 entrevistas en conjunto, divididas en 2 para empresas públicas, 10 en empresas privadas y 4 a profesores de la FCSH.

2.2.1.1 Empresas y organizaciones públicas.

Para determinar con mayor precisión las demandas del sector laboral, se consideró necesario realizar entrevistas tanto a entidades públicas como privadas; en las cuales se implementó el mismo cuestionario. Adicional, se limitó efectuar las entrevistas a la Zona 8 establecida por la Secretaría Nacional de Planificación (SEMPADES), ubicada en la provincia del Guayas, que incluye a Guayaquil, Samborondón y Durán.

Las preguntas planteadas para la entrevista tuvieron como objetivo determinar las competencias requeridas, que poseen y que carecen los economistas; de tal manera que estructuró como se indica en la Tabla 2.3; además durante el desarrollo se realizaron preguntas oportunas de acuerdo a la información otorgada por el entrevistado. Mayor detalle de las preguntas se encuentran en el Anexo C.

Tabla 2.2 Estructura de las entrevistas.

TEMAS	NÚM. DE PREGUNTAS
<i>Descripción general de rol del entrevistado y de la empresa en que labora.</i>	2
<i>Perspectiva del reclutamiento y las habilidades del mercado laboral</i>	3
<i>Perspectiva de empleabilidad de los economista de ESPOL en el mercado laboral</i>	7
<i>Competencias y habilidades en los economistas de ESPOL</i>	3
<i>Inclusión de nuevos trabajadores</i>	1

Elaborado por: Autores del documento

Sector Privado:

La selección de las empresas privadas para las entrevistas se efectuó de acuerdo a las actividades económicas más representativas del Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) en la Zona 8, de acuerdo con (Portilla & Robles, 2017) establecen como *cluster* económicos a sectores de comercio y manufactura; por lo que se consideró pertinente en esta investigación entrevistar compañías referentes a los sectores previamente indicados.

Sector Público

La inclusión de los graduados de economía de la FCSH en el sector público tiene mayor prevalencia que el en el sector privado; de acuerdo al informe presentado por (Franco, 2018) donde se indica que el 53% de los graduados que colaboraron con el formulario emitido por Integra, laboran en instituciones públicas; por lo que se consideró indispensable incluir en el análisis la opinión de este sector. A continuación, se detallan el nivel de participación de los graduados en las principales organizaciones públicas:

Tabla 2.3 Empresas Públicas donde laboran los Economistas.

Instituciones	Porcentajes
<i>Escuela Superior Politécnica del Litoral.</i>	15,41%
<i>Servicio de Rentas Internas</i>	9,93%

Elaborado por: Autores del documento

Para los economistas que laboran en ESPOL, se realizó una entrevista diferente a la planteada para las organizaciones públicas, que se indicará en la próxima sección; de tal manera que se efectuaron 2 entrevistas a las organizaciones públicas excluyendo a ESPOL.

2.2.1.3 Docentes de la ESPOL

Al encontrar una alta tasa de presencia de graduados en las áreas de docencia, educación e investigación en la FCSH, es significativo obtener la perspectiva de los docentes ante un análisis de competencias debido a que es posible hacer un contraste

de las generaciones de los graduados. Previo a la entrevista se corroboró que los docente a participar tenían entre 5 o 10 años de experiencia en el mercado laboral, de tal manera que pueden emitir mayores criterios y experiencias laborales y competencias.

Tabla 2.4 Estructura de las entrevistas.

TEMAS	NÚM. DE PREGUNTAS
<i>Descripción de la experiencia laboral</i>	1
<i>Perspectiva del reclutamiento y las habilidades del mercado laboral</i>	3
<i>Perspectiva de empleabilidad de los economista de ESPOL en el mercado laboral</i>	5
<i>Competencias y habilidades en los economistas de ESPOL</i>	2

Elaborado por: Autores del documento

El detalle de la entrevista de docentes se encuentra en el Anexo D.

2.2.2 Cuestionario de Validación del Modelo

Adicional, como instrumento de investigación para la validación del modelo establecido en la Figura 2.1; se realizó un adaptación en competencias al formulario otorgado por Ochoa *et al.* (2017), el mismo que establece una escala de Likert del 1 al 4; siendo (1) nivel de dominio incipiente, (2) nivel básico, (3) nivel intermedio y (4) nivel avanzado.

El cuestionario lo completaron las mismas personas que se aplicó la entrevista, es decir, profesores, representantes de los sectores públicos y privados; obteniendo un total 15 respuestas del mismo. La aplicación del cuestionario permitió la inclusión y eliminación de competencias, generando el modelo final, el cual fue aplicado a los estudiantes mediante encuestas.

Tabla 2.5 Estructura del Cuestionario de Validación

TEMAS	ITEMS
<i>Valoración de las competencias</i>	18
<i>Descartar competencias mediante opción múltiple</i>	6
<i>Comentarios adicionales</i>	2
<i>Datos demográficos</i>	5

Elaborado por: Autores del documento

Para la eliminación de competencias, se empleó un umbral en el nivel avanzado, equivalente al 50%, el mismo que fue efectuado mediante la valoración de competencias y adicional a través de descartar competencias se consideró aquellas que presentaran 50%. Para la inclusión de competencias, fue necesario que al menos el 50% de los entrevistados indicaran la relevancia de la misma; generando el siguiente modelo.



Figura 2.3 Modelo final de competencias

El cuestionario de validación del modelo se encuentra en el Anexo E y la estadística descriptiva para el modelo final de competencias en el Anexo F.

2.2.3 Encuestas

Se adopta esta técnica con la finalidad de conocer las competencias adquiridas durante el proceso de formación de los economistas, como resultado, se diseñó un cuestionario el cuál se aplicó a los estudiantes de pregrado de la carrera de economía cursando la materia de titulación y a los graduados de los últimos dos años pertenecientes a la FCSH.

2.2.3.1 Muestreo

Actualmente, en número de estudiantes que están desarrollando los proyectos de titulación son 38 estudiantes de acuerdo con lo informado por el coordinador de la carrera. El tamaño de la muestra para los estudiantes que están cursando la materia de titulación, equivale a población, debido a que presenta un reducido número de participantes; sin embargo, la población meta para graduados se definió como se presenta a continuación:

Tabla 2.6 Diseño de muestreo

<i>Población</i>	Los graduados de la carrera de economía de la FCSH de los periodos 2016, 2017 y 2018.
<i>Marco de muestreo</i>	Base de graduados de FCSH
<i>Técnica de muestreo</i>	Muestreo por conveniencia.
<i>Tamaño de la población</i>	198

Fuente: Investigación de Mercados, Naresh K, Malhotra,
Elaborado por: Autores del documento

La base de datos otorgada por la FCSH contiene información demográfica y laboral de los graduados desde 1998 hasta el 2017, no obstante, para efectos de la investigación se consideró analizar los años 2016, 2017 y 2018 primer periodo, obteniendo 198 graduados es esos periodos. En este trabajo, se aplicó un muestro no probabilístico porque se desarrollará a conveniencia de los autores, debido a la accesibilidad y cooperación que presenta esta técnica.

Al estimar el tamaño de la muestra, se realizó mediante un muestro proporcional con la población finita debido a que se conoce el total de la población, adicional es necesario definir los niveles de confianza, el error de estimación y la proporción de la variable a medir (Bernal, 2010).

Tabla 2.7 Determinación del tamaño de la muestra

Z: nivel de confianza	1.75
p: proporción muestral	0.5
q: 1-p, proporción muestral	0.05
N: población	198
E: error de estimación	8%

Fuente: Metodología de la Investigación, César A. Bernal
 Elaborado por: Autores del documento

A partir de los parámetros establecidos en la Tabla 2.2 se calculó el tamaño muestral, el cual establece realizar 75 encuestas a diferentes graduados para obtener una muestra representativa.

La obtención de la muestra representativa fue mediante la fórmula establecida a continuación, siendo "n" el tamaño de la muestra:

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

$$n = \frac{1.75^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 198}{0.08^2(198 - 1) + 1.75 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 74.808$$

La encuesta fue estructurada de manera que se pueda determinar las competencias que han adquirido los estudiantes y graduados, e información general de los mismos; la estructura de la encuesta se detalla a continuación

Tabla 2.8 Estructura de las Encuestas

Tipo de Pregunta	NÚM. DE PREGUNTAS
Preguntas dicotómicas	2
Valoración de las competencias	18
Datos demográficos	3

Elaborado por: Autores del documento

El contenido de las encuestas entre estudiantes cursando materia integradora y los graduados son similares en determinación de competencias y en información general,

sin embargo, varían la primera sección con el objetivo evitar respuestas fuera de la población meta. En el Anexo G detalla el formato de la encuesta, mientras en H e I los resultados de las encuestas.

La distribución de las encuestas fue mediante proceso por preferencia de los investigadores en lo que refiere a los graduados de economía; se utilizó la herramienta de Formularios de Google, donde se recetaron 75 respuestas por parte de los graduados y 31 de estudiantes.

2.3 Análisis de datos

El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva para descartar competencias que no fueron significativas para el mercado laboral; sin embargo, para estudio un más amplio y que permita mejores resultados se decidió utilizar comparación de medias, análisis de correspondencia y alpha de cronbach.

2.3.1 Comparación de medias

Para la comparación de medias se implementó estadística descriptiva, con el objetivo de derivar conclusiones se utilizó un indicador de tendencia central, la media, el cual se obtuvo con la suma de las observaciones dividido para la cantidad total de estas. Para la media muestral se consideraron las dieciocho competencias evaluadas para cada población. El análisis se lo realizó mediante la representación gráfica de los datos obtenidos.

Con el fin de analizar la media de las competencias evaluadas en los economistas y estudiantes de la materia integradora de la ESPOL se realizó un gráfico radial, en el cual se observan las variaciones más significativas. Para un mejor entendimiento clasificamos la interpretación en cuatro casos. Denominaremos CASO I cuando la media de los profesionales sea mayor a la de economistas y estudiantes de la materia integradora de la ESPOL; El CASO II será cuando la media de los economistas esté por encima de los profesionales y estudiantes de la materia integradora de la ESPOL; Se consideró como CASO III cuando la media de los estudiantes de la materia integradora es mayor a la

media de los economistas y profesionales; El CASO IV se consideró un caso especial establecido únicamente para las competencias de habilidades de negocios y liderazgo ya que las mismas se formaron parte del modelo a posteriori al cuestionario realizado profesionales, esas competencias fueron recomendaciones de los mismos.

2.3.2 Escalamiento multidimensional

Esta técnica forma parte de un análisis multivariante, esta basada en la matriz de proximidad, donde se permite observar mediante un gráfico de dos dimensiones las distancias entre los objetos analizados; es decir las competencias. Al contar con dos, se establece que mientras más cercas estén los objetos cerca del eje menos relevantes son; caso contrario, si está más distante del cero; más importante es la competencia.

2.3.3 Análisis de Correspondencia.

La implementación de un análisis de correspondencia permite la asociación de las competencias de acuerdo con las muestras poblacionales analizadas; esta técnica permite mapear los diferentes agentes y variables estudiadas, mediante un análisis geométrico (Ayele, Zewotir, & Mwambi, 2014).

La aplicación de este análisis forma parte de un desarrollo descriptivo; en este estudio al existir 18 variables y 3 agentes es óptimo realizar un análisis de correspondencia múltiple (MCA). Esta herramienta permite la inclusión de varias de variables categóricas, generando una interacción simultánea entre las variables y los objetos. Adicional, una de las ventajas de este análisis es que no presenta gran complejidad en términos estadísticos, de tal manera que presenta relaciones lineales y no lineales, que no son afectadas por el uso de variables cualitativas; sin embargo, es necesario que la data sea presentada en tabla de contingencia (Ivy, 2010).

A partir de la generación de la matriz de contingencia, se procede a la realización de los gráficos con dos dimensiones, lo cual permitirá establecer de las competencias que más se ajustan a las 3 grupos analizados.

2.3.4 Alpha de Cronbach

Mediante la aplicación del Alpha de Cronbach, se puede determinar la consistencia interna de las competencias medidas en los cuestionarios; en otras palabras, permite determinar la interrelación entre los elementos evaluados. De acuerdo con (Leech, Barret, & Morgan, 2005) esta metodología es ideal cuando se utiliza la escala de Likert como es en este caso.

El coeficiente de Alpha se calcula en base al promedio de las correlaciones de cada variable (Cobzy, 2005), el mismo que indica que si el coeficiente está en el rango de 0,70 hasta 0,95 corresponde a presencia de consistencia en los ítems; sin embargo al existir niveles menores al rango establecido, se atribuye a número reducido de preguntas o interrelación entre las mismas (Tavakol & Dennick, 2011).

CAPÍTULO 3

3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

Para la presentación de los resultados, se decidió adoptar abreviaturas de las competencias:

Tabla 3.1 Abreviatura de Competencias

Abreviatura	Competencia
ASE	Asertividad
RCI	Habilidades para resolución de conflictos interpersonales
HDN	Habilidades de negociación
HCO	Habilidades comunicativas
RES	Respeto
PAN	Capacidad de pensamiento analítico
CRE	Creatividad
PRE	Capacidad de planificación y revisión
CTD	Capacidad para tomar decisiones
TEE	Trabajo en equipo
RSP	Responsabilidad
EPR	Etica profesional
IPE	Iniciativa personal
SDP	Sentido de pertenencia
LID	Liderazgo
ADA	Adaptabilidad
DDI	Destrezas digitales
TCD	Trabajo colaborativo a distancia

3.1 Comparación de medias

En el grafico 3.1 se pueden observar los cuatro casos mencionados en el capítulo anterior, se muestran las 18 competencias evaluadas en economistas y estudiantes de materia integradora.



Gráfico 3.1 Radial de competencias

Elaborado por: Autores del documento

Según el criterio de los profesionales de RRHH la competencia más significativa es la ética profesional con un promedio de 3.8 sobre 4 seguida de la responsabilidad y el respeto con una puntuación de 3.73 para ambas competencias mencionadas previamente. La autoevaluación realizada en economistas determinó que el respeto, ética profesional y trabajo en equipo son las habilidades más destacadas con un promedio de: 3.78, 3.76 y 3.67 respectivamente. En el caso de los estudiantes de materia integradora sobresalen las mismas competencias que resultaron significativas para los profesionales.

La competencia asertividad se denominará como *CASO I* con una media de 3.53 para los profesionales, 3.45 para economistas y finalmente un promedio de 3.13 para los estudiantes. (Gráfico 3.2)



Gráfico 3.2 Asertividad

Elaborado por: Autores del documento

Con una promedio de 3.66 para profesionales, 3.6 para economistas y 3.45 para estudiantes de materia Ingresos, las habilidades para resolución de conflictos interpersonales cumplen con el criterio del CASO I. (Gráfico 3.3)



Gráfico 3.3 Habilidades para resolución de conflictos interpersonales

Elaborado por: Autores del documento

El CASO IV considerado como caso especial se aplica para habilidades de negociación teniendo una media de 2,4 para profesionales, 3.48 para economistas y 3.29 para estudiantes. (Gráfico 3.4)



Gráfico 3.4 Habilidades de negociación

Elaborado por: Autores del documento

Las habilidades comunicativas forman parte del *CASO I* el promedio de los profesionales consta como el mayor entre los comparado, siendo este 3.6 mientras que el promedio de los estudiantes es 3.55 y el de economistas es 3.49. (Gráfico 3.5)



Gráfico 3.5 Habilidades comunicativas

Elaborado por: Autores del documento

El respeto forma parte del *CASO II*, el promedio más alto lo obtuvieron los economistas con 3.79, seguido de los profesionales con 3.73 y finalmente los estudiantes con 3.73. (Gráfico 3.6)



Gráfico 3.6 Respeto

Elaborado por: Autores del documento

Dentro de la competencia pensamiento analítico los economistas obtuvieron una media de 3.45, situándose por encima de la media de los profesionales y estudiantes, clasificándose así como *CASO II*. (Gráfico 3.7)



Gráfico 3.7 Pensamiento analítico

Elaborado por: Autores del documento

Creatividad: Esta competencia cumple con los criterios del CASO III, teniendo los estudiantes una media de 2,26 que se encuentra por encima de los promedios de profesionales y estudiantes. (Gráfico 3.8)



Gráfico 3.8 Creatividad

Elaborado por: Autores del documento

Los economisatas obtuvieron el promedio más alto en la competencia de planificación y revisión con una puntuación de 3.6, cumpliendo así el criterio de del CASO II. (Gráfico 3.9)



Gráfico 3.9 Panificación y revisión

Elaborado por: Autores del document

La capacidad para tomar decisiones pertenece al CASO I, con una media de 3.4 para profesionales, 3.38 para estudiantes y economistas. (Gráfico 3.10)



Gráfico 3.10 Capacidad para tomar decisiones

Elaborado por: Autores del documento

El trabajo en equipo cumple con los criterios del CASO II, con una media de 3.67 por parte de los economistas, seguido de los profesionales con un promedio de 3.6 y finalmente los estudiantes con 3.45. (Gráfico 3.11)



Gráfico 3.11 Trabajo en equipo

Elaborado por: Autores del documento

Responsabilidad: esta competencia se clasificará como CASO I ya que la media de los profesionales está por encima de la media de los economistas y estudiantes, con puntuaciones de 3.73, 3.65 y 3.58 respectivamente. (Gráfico 3.12)



Gráfico 3.12 Responsabilidad

Elaborado por: Autores del documento

En ética profesional obtuvo promedios de 3.8, 3.76 y 3.58 para profesionales, economistas y estudiantes respectivamente, cumpliendo así los criterios del CASO I. (Gráfico 3.13)

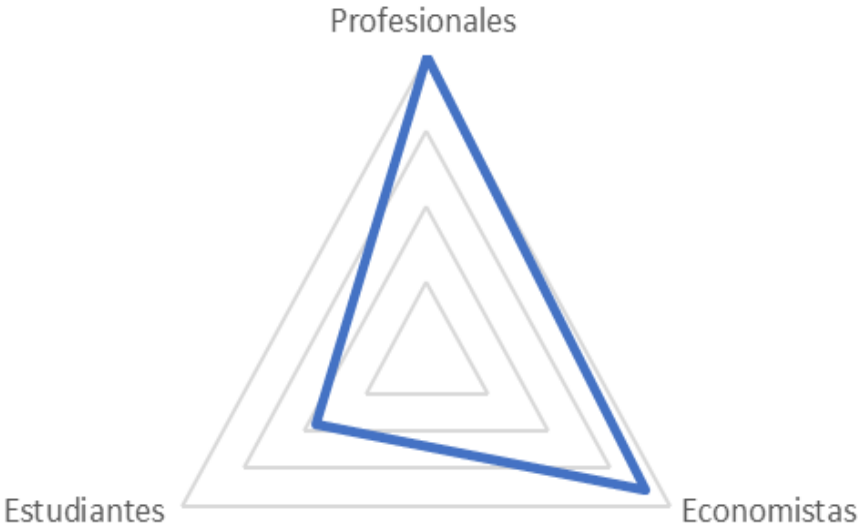


Gráfico 3.13 Ética profesional

Elaborado por: Autores del documento

El sentido de pertenencia corresponde al *CASO II*, teniendo los economistas un promedio de 3.52, seguido de estudiantes y profesionales con medias de 3.51 y 3.46 respectivamente. (Gráfico 3.14)

Gráfico 3.14 Sentido de pertenencia



Elaborado por: Autores del documento

La iniciativa personal cumple con el criterio del *CASO I*, ya que los profesionales poseen una media de 3.4 seguido de economistas con 3.2 y finalmente estudiantes con un promedio de 3.19. (Gráfico 3.15)



Gráfico 3.15 Iniciativa personal

Elaborado por: Autores del documento

Liderazgo: esta competencia cumple con las características del CASO IV. Los profesionales tienen una media de 2.9, siendo esta la menor en las muestras evaluadas. (Gráfico 3.16)



Gráfico 3.16 Liderazgo

Elaborado por: Autores del documento

Con un promedio de 3.58 en profesionales, la competencia de adaptabilidad ingresa en el grupo del CASO II ya que la media de economistas y estudiantes está por debajo de la media de profesionales. (Gráfico 3.17)



Gráfico 3.17 Adaptabilidad

Elaborado por: Autores del documento

Las destrezas digitales cumplen con el criterio para formar parte del CASO I siendo el promedio de los profesionales el más alto entre las muestras evaluadas. (Gráfico 3.18)



Gráfico 3.18 Destrezas digitales

Elaborado por: Autores del documento

Trabajo Colaborativo a Distancia: esta competencia obtuvo un promedio de 3.54 para estudiantes, 3.53 para economistas y 3.4 para profesionales, cumpliendo con características del CASO III. (Gráfico 3.19)



Gráfico 3.19 Trabajo colaborativo a distancia

Elaborado por: Autores del documento

Para comparar de manera más directa el promedio de lo requerido por el mercado laboral y las competencias que poseen los economistas y estudiantes de materia integradora se realizó una diferencia de medias. Se denominará competencia crítica a las que tengan una diferencia mayor a 0.2, en el caso de estudiantes las competencias críticas son: asertividad, adaptabilidad, sentido de pertenencia, ética profesional y habilidad para resolución de conflictos interpersonales. Para los economistas la única competencia que cumple con este criterio sería el sentido de pertenencia. Se considera que habilidades como: iniciativa personal, trabajo colaborativo a distancia y creatividad superan las expectativas de los especialistas de RRHH ya que la diferencia entre lo que se requiere y lo que se posee es negativa, es decir que en promedio las habilidades de los economistas y estudiantes están por encima del criterio de los especialistas entrevistados. (Gráfico 3.20)

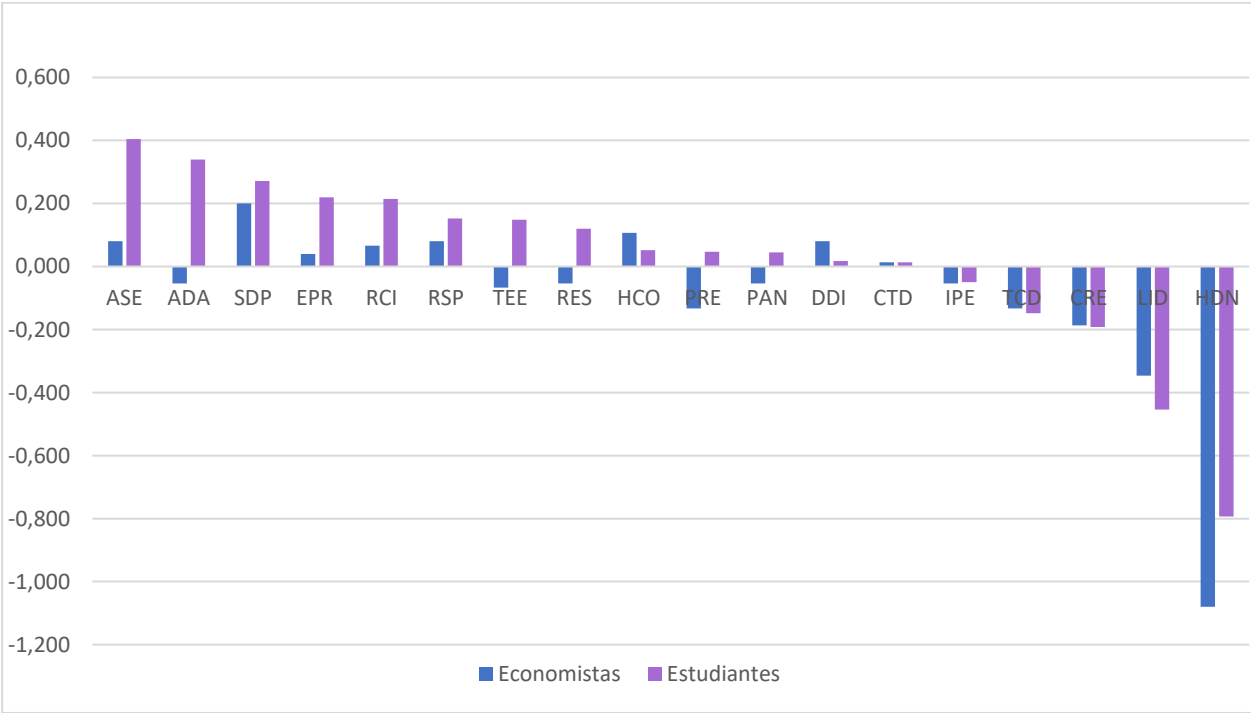


Gráfico 3.20 Diferencia de medias

Elaborado por: Autores del documento

3.2 Escalonamiento multidimensional

Para mejor análisis de esta técnica se procedió a colocar tres círculos en el gráfico, los cuales indican los grados de significancia de las competencias:

Rojo: significancia baja

Amarillo: significancia media

Celeste: significancia alta

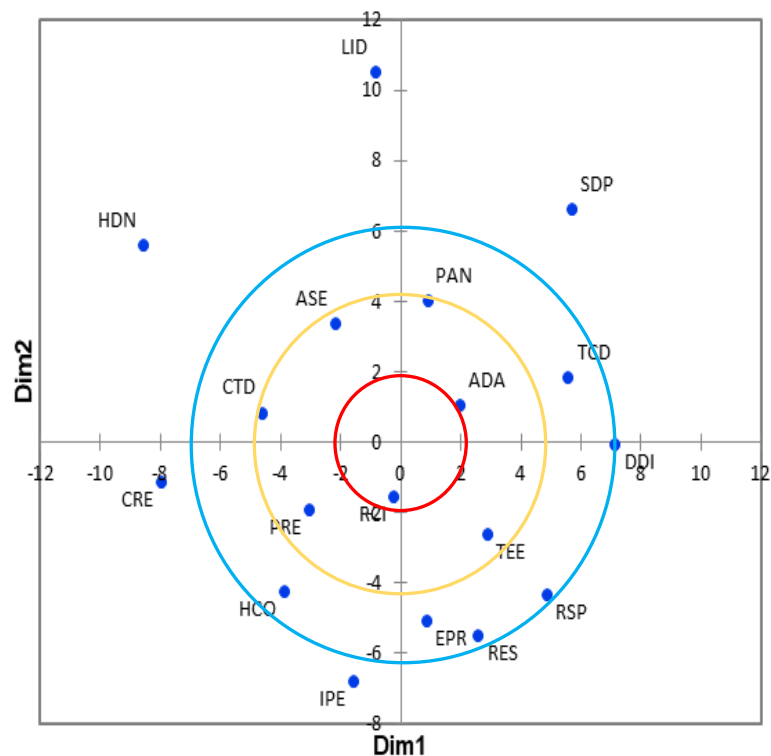


Figura 3.1 Escalamiento multidimensional

Elaborado por: Autores del documento

Como se puede observar en la Figura 3.1; las competencias menos relevantes son adaptabilidad y resolución de conflictos interpersonales; y las más importantes son adaptabilidad, creatividad, desarrollo de destrezas digitales, sentido de pertenencia y liderazgo.

3.3 Análisis de correspondencia.

En este análisis, presenta la interacción entre los tres agentes de estudio y las competencias con los niveles de la escala de Likert; de tal manera que se puede observar en la izquierda de la Figura 3.2, la brecha entre economistas y profesiones es mínima, debido a que tienen la misma percepción de las competencias, lo cual corrobora a lo explicado en el análisis de medias.

Se desagrupó los datos de lado izquierdo de la Figura 3.2, para una análisis más exhaustivo, obteniendo que los economistas en promedio cumplen con las expectativas del mercado, debido que en el gráfico presentan el desarrollo de competencias en un nivel avanzado.

En el caso de los estudiantes hay una mayor diferencia entre las competencias que tiene versus las que requiere el mercado; las mayoría de los niveles presentados están entre básico e intermedio; adicional en la gráfica se presentan datos atípicos que se encuentran más distantes de los agentes, como responsabilidad 1, trabajo en equipo 1; entre otros.

Otro factor relevante por considerar es que al ser dos dimensiones se explica el 22.78% de la variabilidad, en tres dimensiones se explica el 28% de lo que está pasando, y si quisiera una mayor precisión se aplicaría con veinte dimensiones de tal manera que se alcanzaría 80.054%

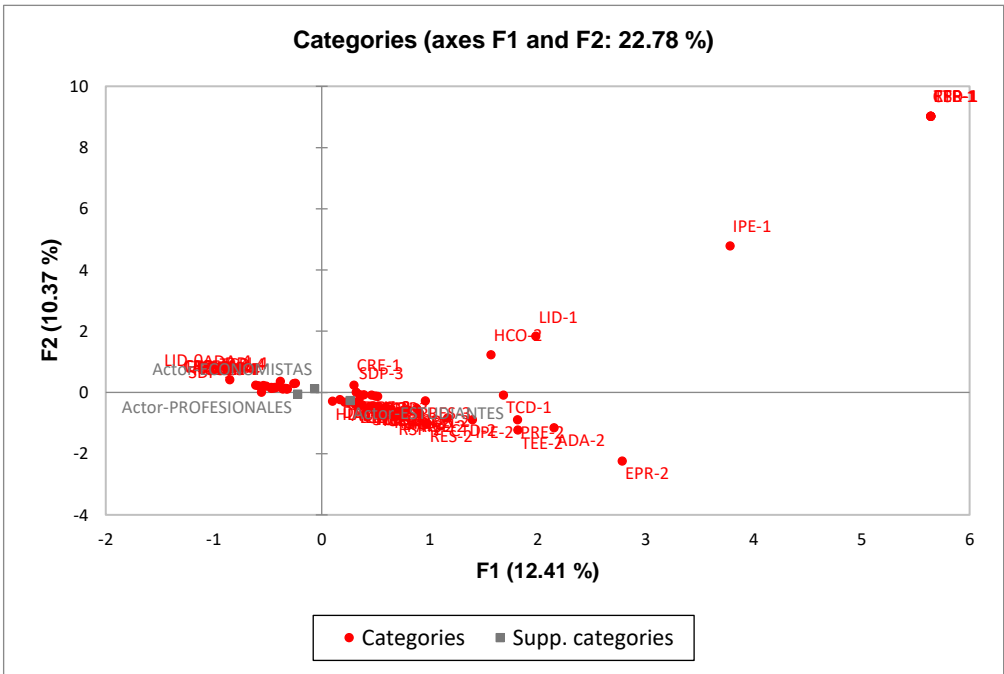


Figura 3.2 Análisis de correspondencia

3.4 Alpha de Cronbach

De acuerdo con los resultados obtenidos, el cuestionario implementado con estudiantes y economistas presentó consistencia, debido a que el Alpha de Cronbach está en el rango óptimo, superior a 0,70 y menor a 0,90, como se aprecia en la Tabla 3.2

En el caso del cuestionario que fue realizado por el mercado laboral, al existir un Alpha de Cronbach menor que 0.70, se puede atribuir a las dos competencias incluidas en modelo, liderazgo y habilidades de negociación que no fueron validadas en el cuestionario; si no mediante la entrevista, o la interrelación entre las preguntas.

Tabla 3.2 Alpha de Cronbach

ACTORES DEL ESTUDIO	Alpha de Cronbach
<i>Mercado laboral</i>	0.597
<i>Estudiantes</i>	0.875
<i>Economistas</i>	0.846

Elaborado por: Autores del documento

CAPÍTULO 4

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En el estudio se pudo determinar que el desarrollo de las habilidades blandas, permiten a los estudiantes aumentar la probabilidad de contratación, sin embargo, poder definir que competencias requiere el economista fue más complejo, de acuerdo con las entrevistas las habilidades están en función al cargo aplicado.

Mediante las entrevistas realizadas a los profesionales de RRHH sobre competencias laborales se determinó cuáles eran las más relevantes para el mercado laboral. De un modelo con 32 competencias prevalecieron 16, se adicionaron 2 que fueron recomendaciones de los entrevistados, obteniendo como resultado un modelo simplificado con 18 competencias, entre ellas destacan ética profesional, respeto y responsabilidad.

El análisis implementado a economistas graduados en los dos últimos años y estudiantes de la materia integradora de la carrera de economía del presente término permitió comparar las competencias de estos con las que requiere el mercado laboral.

Entre las competencias evaluadas más relevantes del modelo existe un nivel de cumplimiento del 99,4% por parte de los economistas y un 95,6% por parte de los estudiantes de materia integradora, lo que refleja que, aunque el nivel de cumplimiento es elevado aún existen oportunidades de mejora para el desarrollo de dichas competencias.

Las competencias que requieren mayor atención para ser desarrolladas en los futuros economistas son: asertividad, adaptabilidad, sentido de pertenencia, ética profesional y habilidad para resolución de conflictos interpersonales que son las que en promedio tienen mayor diferencia entre lo que requiere el mercado y poseen los politécnicos

Recomendaciones

Es necesario que la FCSH, continúe con el desarrollo de estos estudios en el tiempo, de tal manera que la data sea más amplia y ver la evolución de los economistas función de las competencias; considerar las habilidades de liderazgo y de negociación para los próximos estudios debido que la actual investigación no se pudo determinar para estas competencias diferencia entre demanda laboral y los economistas de la ESPOL.

Adicional para próximos estudios, se recomienda efectuar entrevistas al mercado laboral excluyendo de la muestra agentes relacionados con la ESPOL, con el fin de obtener una muestra menos sesgada.

Desarrollar un test más complejo que no permita la sobrevaluación de los estudiantes, e incluso que los profesores pueden evaluar las competencias de los estudiantes de su acuerdo su perspectiva

En relación con los resultados obtenidos, la FCSH necesita trabajar en el desarrollo de competencias de los estudiantes como se detalla a continuación:

Extracurricular: habilidades de negociación, ética profesional, creatividad.

Intracurricular: asertividad, adaptabilidad, trabajo en equipo, toma de decisiones, habilidades de comunicación.

Sin embargo, el desarrollo de competencias no solo debe ser de preocupación de la universidad, sino (Escuela Superior Politécnica del Litoral, 2016) también los estudiantes, deben buscar otros medios para el fortalecimiento de estas, como capacitación complementaria entre ellas liderazgo, iniciativa personal.

La FCSH tiene que tener definido el perfil del profesional que está ofertando y hacer un estudio más global y detallado de la demanda potencial y los sectores que se están contratando a los economistas; posterior a este análisis constatar que el producto ofrecido por la facultad está laborando en las áreas del perfil que se está emitiendo. Ante estos resultados, en caso de existir una brecha, sería oportuno realizar una reestructuración de las mallas que sea más acorde al mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Su, W., & Zhang, M. (2015). An integrative model for measuring graduates' employability skills—A study in China. *Cogent Business & Management*.
- Alles, M. (2002). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: El diccionario*. Buenos Aires: Editorial Gramica.
- Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía*.
- Anguís, B. (2017). *Empatía, mucho más que ponerse en el lugar de otro*. Obtenido de Psicología y Mente: <https://psicologiaymente.net/psicologia/empatia>
- Ayele, D., Zewotir, T., & Mwambi, H. (2014). Multiple correspondence analysis as a tool for analysis of large health surveys in African settings. *African Health Sciences*.
- Barth, M., Godemann, J., Rieckmann, M., & Stoltenberg, U. (2007). Developing key competencies for sustainable development in higher education. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 4, 416-430.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. Tercera edición). Colombia: Pearson Hall.
- Broecke, S. (2013). Tackling graduate unemployment in North Africa through employment subsidies: A look at the SIVP programme in Tunisia. *Journal of Labor Policy*.
- Buol, P. (s.f.). *Paul Buol*. Obtenido de Diccionario de Competencias: http://www.pablobuol.com/capacitacion/diccionario_de_competencias.htm
- Calderón, G., & Naranjo, J. C. (2004). Competencias laborales de los gerentes de talento humano. *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales*.
- Chapin, M. H. (2004). Employers' Preferences for Bachelors' and Masters' Level Rehabilitation Graduates. *College Student Journal*, 372-369.
- Chiluiza, K., Fernández, E., Flores, J., Patiño, M., Benítez, L., León, M., & Macías, W. (Noviembre de 2009). *MODELO EDUCATIVO Y PEDAGÓGICO DE LA ESPOL*". Guayaquil, Guayas, Ecuador.
- Cobzy, P. (2005). *Métodos de Investigación del Comportamiento*. McGrall Hill.
- Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. Colombia: Mayol Ediciones.

- Escuela Superior Politécnica del Litoral. (2016). *Propuesta para Proyecto Educativo Innovador ECONOMÍA*.
- Estrada, L., & Cáceres, M. (2004). *Diseño curricular de la carrera de Economía de la ESPOL*.
- Franco, G. (2018). *Informe de Graduados en el Sector Público Economía*. Integra FCSH.
- García, M. R. (2006). *Las competencias de los alumnos universitarios*. Zaragoza, España: Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado,.
- Hind, D. W., & Moss, S. (2011). *Employability skills*. Houghton le Spring: Business Education Publish.
- Hsuan-Fu, H. (2015). *Matching university graduates' competences with employers' needs in Taiwan*. Canadian Center of Science and Education.
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos Zen en el sector de salud*. Montevideo: Cinterfor.
- Ivy, J. (2010). Higher education institution image: A correspondence analysis approach. *International Journal of Educational Management*.
- Leech, L. N., Barret, C. K., & Morgan, A. G. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics* (Segunda Edición ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Livanos, I. (2010). The Wage-Local Unemployment Relationship in a Highly Regulated. *Regional Studies*.
- Loo, V. J., & Semeijin, J. (2004). Defining and measuring competences: An application to graduate surveys. *Quality and Quantity*.
- McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for "intelligence"*. American Psychologist.
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales. (2004). *NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social*. España.
- Nabi, G. R. (2003). *Graduate employment and underemployment: opportunity for skill use and career experiences amongst recent business graduates*. MCB UP Ltd.
- O'Neil, H. F., Allred, K., & Baker, E. I. (1997). Review of workforce readiness theoretical frameworks. . En J. Harold F. O'Neil, *Workforce readiness: Competencies and assessment* (págs. 3-25). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Ruiz, B., & Lasio, V. (2017). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina: ¿ qué destrezas*

- demandan las empresas del futuro en Chile, Colombia, Ecuador y el Perú?* Lima: ESAN Ediciones.
- Oliva, A., Hernando, A., Pertegal, M., Ríos, M., & Antolín, L. (2008). *La promoción del desarrollo adolescente: recursos y estrategias de intervención*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Salud.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Panorama laboral. América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panoama Laboral América Latina y Caribe*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Portilla, K. D., & Robles, V. Y. (2017). *Identificación de clusters económicos en la zona de planificación 8 del Ecuador*. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Repetto, E., & Pérez-González, J. (2007). *Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas*. Revista Europea de Formación Profesional.
- Selvadurai, S., Choy, E. A., & Maros, M. (2012). Generic skills of prospective graduates from the employers' perspectives. *Asian Social Science*, 295- 303.
- Tarcica, J., & Masis, M. (2013). *120 Competencias Integrales*. BookBaby.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*.
- The Gallup Organization. (2010). *Employers' perception of graduate employability*. Eurobarometer of European Comission.
- The Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD. (2005). *The definition and selection of key competencies*. The Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias*. Guadalajara: Universidad Auntonoma de Guadalajara.
- Tuning. (2006). *Una introducción a Tuning Educatioanl Structures in Europe. La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*. Bilbao: Eurobarómetro de la Comisión Europea.
- Weller, J. (2003). *La problematica inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile: División de Desarrollo Económico de la CEPAL.
- Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina. Desafíos y Perspertivas ante el nuevo escenario laboral*. Colombia: Cepal/ Mayol Ediciones.

Yorke, M. (2004). Employability in the undergraduate cumulus: Some student perspectives. *European Journal of Education*, 209-227.

Zehner, A., M, & Mossenlechner, C. (2009). Key Competencies of Tourism Graduates: The Employers' Point of View. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*.

ANEXOS

ANEXO A. Empleabilidad en los graduados

Las teorías sobre empleabilidad se han desarrollado a medida del tiempo, sin embargo, uno de los conceptos más trascendentales define a la empleabilidad como las *"habilidades necesarias para el empleo"* o *"habilidades de empleabilidad"* (O'Neil, Allred, & Baker, 1997). A partir esta definición, se explica que las habilidades de empleabilidad son un conjunto de conductas y habilidades sociales que las personas pueden aprender al interactuar y trabajar con otras personas, lo cual que beneficia al desarrollo profesional (Hind & Moss, 2011).

De acuerdo con Nabi, (2003) establece que la empleabilidad de los graduados se refiere a las habilidades y actitudes que adquieren los graduados, y a la vez capacidad que tienen para utilizarlas en la búsqueda y retención laboral. Una serie de estudios realizados por las universidades en Reino Unido relacionados a la empleabilidad en graduados determina la empleabilidad como un conjunto de habilidades, entendimiento, logros y atributos personales que ayudan a los graduados a tener una mayor probabilidad de adquirir un empleo y a la vez éxito en sus actividades; lo cual beneficia no solo al graduado, además a las compañías y economía (Yorke, 2004)

ANEXO B. Definiciones de competencias

Área social

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Asertividad	"Habilidad social que se manifiesta en una actitud transparente y constructiva en la relación con otros y sobre todo en el abordaje de situaciones difíciles o conflictivas en las que se requiere planteamientos verbales concretos y oportunos que conduzcan a decisiones u orientaciones correctas" (Tarcica & Masis, 2013).
Habilidades relacionales	"Capacidad para establecer, mantener y potenciar relaciones de valor en el trabajo con personas y grupos, tanto internos como externos, haciendo de estas relaciones un cauce para el logro y alineamiento estratégico de los objetivos de la organización" (Buol, s.f.).
Habilidades para resolución de conflictos interpersonales	"Capacidad para resolver eficazmente situaciones, hechos o conflictos en los que se ponen en juego intereses que pueden afectar a las relaciones entre personas, hacer peligrar los objetivos, los intereses o la imagen de la organización " (Buol, s.f.).
Habilidades Comunicativas	"Capacidad de expresar las propias ideas y entender las de los demás de manera clara y efectiva. Implica el manejo de contenidos emocionales y racionales, tanto en la comunicación verbal como no verbal" (Tarcica & Masis, 2013).
Respeto	"Capacidad para dar a los otros y a uno mismo en trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones cálidas y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz" (Alles, 2009).

Área cognitiva

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Capacidad de análisis crítico	"Utilizar la lógica y el análisis para identificar la fortaleza o debilidad de enfoques o proposiciones" (Ministerio de Trabajo).
Capacidad de pensamiento analítico	"Es la capacidad de entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso. Incluye el organizar las partes de un problema o situación de forma sistemática, al realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y el establecer prioridades de una forma racional" (Buol, s.f.).
Creatividad	"Capacidad de generar nuevos enfoques aportes y respuestas creativas a situaciones que así lo exigen en la organización. Implica la adopción de nuevos paradigmas en situaciones difíciles o de alta incertidumbre" (Tarcica & Masis, 2013).
Capacidad de planificación y revisión	"Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información" (Universidad de Santiago, 2013).
Capacidad para tomar decisiones	"Elegir eficazmente entre varias alternativas, en condiciones de complejidad e incertidumbre, buscando situaciones benéficas para la organización. La clave de esta competencia radica en la asertividad que tenga la persona al tomar una decisión, asumiendo la responsabilidad que esta implica" (Calderón & Naranjo, 2004).

Área moral

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Trabajo en Equipo	"Capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con compañeros y otros grupos de trabajo para integrar esfuerzos comunes y resultados tangibles" (Tarcica & Masis, 2013).
Compromiso Social	"Capacidad para identificarse con las políticas organizacionales en materia de responsabilidad social, diseñar, proponer y luego llevar a cabo propuestas orientadas a contribuir y colaborar con la sociedad en las áreas en las cuales está" (Alles, 2009).
Responsabilidad	"Capacidad para asumir un sentido del deber a toda prueba y una propensión al cumplimiento de las responsabilidades que la organización le ha asignado, con total apego a los estándares de efectividad requerida" (Tarcica & Masis, 2013).
Prosocialidad	"Capacidad del ser humano que se centra en beneficiar a las demás personas sin esperar nada a cambio. La conducta prosocial está motivada por la empatía y la preocupación por el bien común" (Buol, s.f.).
Igualdad	"Reconocer el derecho de los otros y promover la igualdad en las relaciones sociales superando formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad" (Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz, & Lasio, 2017).
Ética Profesional	"Hace referencia a la interiorización de normas y principios morales que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y del de los demás, mediante un comportamiento basado en conductas socialmente aceptadas. Las personas que poseen esta competencia se caracterizan porque: Poseen una intachable reputación y unos transparentes antecedentes; son correctos en sus actos; tienen claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares" (Buol, s.f.).

Área tecnológica

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Destrezas Digitales	"Capacidad para utilizar las herramientas, programas, aplicaciones y recursos informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo del trabajo y para buscar, seleccionar, registrar, procesar y comunicar la información con una actitud crítica y reflexiva" (Buol, s.f.).
Manejo de redes sociales	"Llevar a cabo proyectos, resolver problemas y tomar decisiones en el entorno de redes sociales como facebook, Twitter y Tuenti, entre otras" (Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz, & Lasio, 2017).
Trabajo Colaborativo a Distancia	"Desenvolverse, adaptarse y ser efectivo en equipos virtuales de trabajo (GVT [global virtual teams])" (Ochoa, Jáuregui, Gomes, Ruiz, & Lasio, 2017).

Área de desarrollo personal

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Autoestima	"Valoración sobre si mismo en función de una autoevaluación" (López, s.f.).
Autoconcepto	"Conjunto de habilidades, creencias, actitudes, entre otras, que permiten a la persona realizar una perspectiva sobre sí mismo" (López, s.f.).
Autocontrol	"Capacidad del individuo de controlar las emociones e impulsos propios para adecuarlos a situaciones o circunstancias. Implica de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros y responsabilidad por sus propias acciones" (Tarcica & Masis, 2013).
Autonomía Personal	"Rápida ejecutividad ante las pequeñas dificultades o problemas que surgen en el día a día de la actividad. Supone responder de manera proactiva a las desviaciones o dificultades, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica, evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor" (Alles, 2002).
Sentido de pertenencia	"Es la actitud del individuo a sentirse dueño de su propio proceso guiado por una convicción profunda de adherencia a la organización y sus objetivos" (Tarcica & Masis, 2013).
Iniciativa Personal	"Capacidad de iniciar algo o de dinamizar acciones, sin que necesariamente medie autorización o presión del superior jerárquico" (Tarcica & Masis, 2013).
Adaptabilidad	"Capacidad para hacer ajustes sobre la marcha e incorporarlos cuando las condiciones internas o externas (entorno) cambian" (Tarcica & Masis, 2013).

Área emocional

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN
Empatía	"Es la sensibilidad personal para atender y comprender los sentimientos de los demás, captar emociones y buscar comprender antes de ser comprendido" (Tarcica & Masis, 2013).
Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás	"Es la habilidad para escuchar, entender correctamente los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás, aunque no se expresen verbalmente o se expresen parcialmente, pero que requieren ser captados por los demás" (Buol, s.f.).
Conocimiento y manejo de las propias emociones	"Distinguir y manejar efectivamente las emociones propias" (López, s.f.).
Tolerancia hacia la Frustración	"Capacidad de seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y bajo resultados no esperados reiterativamente. Percibe la urgencia real de las tareas y actúa de manera consecuente, siendo resiliente y resolutivo ante las adversidades que se puedan presentar para alcanzar los objetivos, manteniendo una buena actitud y permaneciendo firme hasta encontrar lo esperado" (López, s.f.).
Optimismo	"Capacidad de pensamiento que tiene un sujeto y que están directamente relacionados con la confianza en el éxito de un trabajo, de una idea o una tarea" (Buol, s.f.).
Sentido del humor	"Atenuar situaciones tensas, mediante una actitud jovial, sin olvidar la responsabilidades" (Buol, s.f.).

ANEXO C. Entrevista a empresas públicas y privadas.

1. Describa su experiencia como empleador. [Nombre de la empresa / organización? ¿Número de empleados en la organización? ¿Industria? ¿Tu título? ¿Breve descripción de su rol? ¿Su función en relación con los nuevos empleados?
2. ¿Describiría su empresa como una empresa moderna? En otras palabras, teniendo en cuenta el tipo de puestos y roles que existen ahora, ¿Han existido a lo largo de su vida profesional? Explique.
3. ¿Qué atributos, características y habilidades transferibles crees que son importantes?
4. ¿Según su experiencia y dentro de su institución en que porcentaje se consideran las habilidades blandas y técnicas?
5. ¿Qué hace que un solicitante se destaque? En otras palabras, ¿por qué contrató a estos empleados particulares sobre los otros solicitantes? ¿Qué hace que un empleado se destaque?
6. ¿Cuál ha sido su experiencia en procesos de selección con profesionales graduados de la ESPOL?
7. ¿Qué porcentaje representan los economistas politécnicos en el proceso de reclutamiento de recién graduados?
8. Con respecto a economistas graduados de la ESPOL ¿Cuál ha sido su experiencia al momento de contratarlos?
9. Comparando con economistas de otras universidades ¿Qué diferencias son las que más llama su atención?
10. ¿A qué área de su institución el perfil de los economistas de ESPOL se ajusta más?
11. ¿Cuáles son las competencias que tiene el economista de la ESPOL que se adapta al perfil del puesto requerido?
12. ¿Los graduados de educación superior que han sido reclutados en los últimos 3 años cumplen con las habilidades requeridas para trabajar en su compañía?
13. ¿Cuáles son las competencias adicionales requiere el economista de la ESPOL para adaptarse al perfil del puesto requerido?
14. ¿Cree usted que existe una brecha entre perfil profesional de los economistas politécnicos y el perfil profesional requerido en el mercado laboral?
15. ¿Hay algo más que le gustaría decirnos sobre la empleabilidad de los graduados?

16. En su empresa ¿Cómo apoyan a los nuevos empleados para que aprendan sus roles dentro de la organización? ¿Existe un plan de carrera?

ANEXO D. Entrevista a profesores de la FCSH

1. Describa su experiencia laboral. ¿Nombre de las empresas que ha laborado?
¿Industrias? ¿Tu título? ¿Breve descripción de su rol?
2. ¿Qué atributos, características y habilidades transferibles crees que son importantes?
3. ¿Según su experiencia y dentro de las instituciones en las que ha laborado en que porcentaje se consideran las habilidades blandas y técnicas?
4. ¿Qué hace que un empleado se destaque?
5. Con respecto a economistas graduados de la ESPOL ¿Cuál ha sido su experiencia al momento de trabajar con ellos?
6. Comparando con economistas de otras universidades ¿Qué diferencias son las que más llama su atención?
7. ¿A qué área de las organizaciones el perfil de los economistas de ESPOL se ajusta más?
8. ¿Cuáles son las competencias que tiene el economista de la ESPOL que se adapta al perfil del puesto un requerido?
9. ¿Cuáles son las competencias adicionales requiere el economista de la ESPOL para adaptarse al perfil del puesto requerido?
10. ¿Cree usted que existe una brecha entre perfil profesional de los economistas politécnicos y el perfil profesional requerido en el mercado laboral?
11. ¿Hay algo más que le gustaría decirnos sobre la empleabilidad de los graduados?

ANEXO E. Cuestionario de validación de competencias

1. Valore el nivel de requerimiento de la competencia requerido para el economista, siendo 1 nivel incipiente, 2 básico, 3 intermedio y 4 avanzado.

Dimensión Social. Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que tienen que ver con la sociedad y las relaciones entre grupos				
COMPETENCIA Asertividad: Comunicar los mensajes precisos a las personas que corresponden, en las situaciones y contextos que se necesiten.	1	2	3	4
COMPETENCIA Actividades relacionales/ sociales: Establecer y manejar relaciones sociales, articulando redes y logrando cooperación para las metas propuestas	1	2	3	4
COMPETENCIA Habilidades para resolución de conflictos interpersonales: tener presente los posibles conflictos a manifestarse y diseñar posibles soluciones tan pronto se presenten.	1	2	3	4
COMPETENCIA Habilidades Comunicacionales: Transmitir mensajes verbales y no verbales, conocimientos y emociones, que impactan una audiencia	1	2	3	4
COMPETENCIA Respeto: Consideración de que algo es digno y debe ser tolerado	1	2	3	4
Dimensión Cognitiva: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas a la dimensión conocimiento.				
COMPETENCIA Capacidad de análisis crítico: Analizar y evaluar una situación con el fin de esclarecer la autenticidad de la esta, obteniendo un resultado libre de sesgos y fundamentada.	1	2	3	4
COMPETENCIA Pensamiento analítico: Entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso.	1	2	3	4
COMPETENCIA Creatividad: Presentar recursos, ideas y métodos novedosos y su concreción en acciones.	1	2	3	4

COMPETENCIA Planificación: Establecer efectivamente metas y prioridades en los proyectos y trabajos que se asuman.	1	2	3	4
COMPETENCIA Capacidad para tomar decisiones: Elegir un itinerario de acción entre varias alternativas, previo a analizar, evaluar, reunir alternativas y considerar todas las variables.	1	2	3	4
Área Moral: Permite reconocer capacidades y habilidades para que las ejecute en la interacción social y pueda medir las consecuencias de sus actos, teniendo en cuenta que, como ser social y participante activo				
COMPETENCIA Trabajo en Equipo: Colaborar y cooperar con otros, formar parte de un grupo, integrar polaridades y hacer sinergia	1	2	3	4
COMPETENCIA Compromiso Social: Promover la capacidad de organización de las propias comunidades, grupos y empresas, con fines sociales y de cooperación	1	2	3	4
COMPETENCIA Responsabilidad: compromiso de realizar una serie de acciones y a la vez asumir las consecuencias de las mismas	1	2	3	4
COMPETENCIA Prosociabilidad: realizar acciones a favor de los demás, sin ningún interés propio.	1	2	3	4
COMPETENCIA Igualdad: Reconocer el derecho de los otros y promover la igualdad en las relaciones sociales superando formas sociales, económicas, culturales y políticas de exclusión e inequidad.	1	2	3	4
COMPETENCIA Ética Profesional: Capacidad para actuar respetando principios y valores ajustados a la justicia y transparencia en los negocios	1	2	3	4
Dimensión de Desarrollo Personal: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes vinculadas a la esfera psicológica e individual				
COMPETENCIA Autoestima: Creencia sobre la propia valía basada en una autoevaluación (autoconcepto) global de la persona	1	2	3	4
COMPETENCIA Autoconcepto: Habilidades, creencias, actitudes, entre otras, que permiten a la persona realizar una perspectiva sobre sí mismo	1	2	3	4

COMPETENCIA Autocontrol: Dominio de sí mismo, capacidad de mantener controladas emociones propias y evitar reacciones negativas.	1	2	3	4
COMPETENCIA Autonomía Personal: Actuar y tomar decisiones de forma independiente	1	2	3	4
COMPETENCIA Sentido de pertinencia: Adecuado u oportuno en un momento o una ocasión determinada	1	2	3	4
COMPETENCIA Iniciativa Personal: Actuar de forma proactiva y no sólo limitarse a pensar en lo que hay que hacer por la posición, categoría o rol	1	2	3	4
COMPETENCIA Adaptabilidad: ser eficaz en un medio cambiante, a la vez enfrentarse a nuevas tareas, retos y personas.	1	2	3	4
Área Emocional				
COMPETENCIA Empatía: Entender la situación emocional del otro.	1	2	3	4
COMPETENCIA Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás: Distinguir y manejar de manera de idónea las emociones de las personas.	1	2	3	4
COMPETENCIA Conocimiento y manejo de las propias emociones: distinguir y manejar efectivamente las emociones propias.	1	2	3	4
COMPETENCIA Tolerancia hacia la Frustración: Manejar situaciones frustrantes o estresantes con altos niveles de satisfacción y desempeño	1	2	3	4
COMPETENCIA Optimismo: Propensión a ver el lado positivo de los acontecimientos y las personas y de esperar el mejor resultado del futuro.	1	2	3	4
COMPETENCIA Sentido del humor: Atenuar situaciones tensas, mediante una actitud jovial, sin olvidar la responsabilidades.	1	2	3	4
Dimensión Tecnológica: Es el núcleo de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se relacionan con el uso de los instrumentos tecnológicos				
COMPETENCIA Competencias Digitales: Capacidad para desenvolverse y utilizar efectivamente las nuevas tecnologías de información y comunicación, así como softwares especializados	1	2	3	4
COMPETENCIA Competencia en Redes Sociales: Llevar a cabo proyectos, resolver problemas y tomar decisiones en el entorno de las redes sociales facebook, twitter, twenty, entre otros	1	2	3	4
COMPETENCIA Trabajo Colaborativo a Distancia: Desenvolverse, adaptarse y ser efectivo en equipos virtuales de trabajo (GVT global virtual teams)	1	2	3	4

2. Si hubiese que eliminar alguna competencia del perfil elaborado, marcuela de la siguiente lista

Área social

- Asertividad
- Habilidades relacionales
- Habilidades para resolución de conflictos interpersonales
- Habilidades comunicativas
- Respeto

Área cognitiva

- Capacidad de análisis crítico
- Capacidad de pensamiento crítico
- Creatividad
- Capacidad de planificación y revisión
- Capacidad para tomar decisiones

Área moral

- Trabajo en equipo
- Compromiso social
- Responsabilidad
- Prosocialidad
- Igualdad
- Ética profesional

Área de Desarrollo Personal

- Autoestima
- Autoconcepto
- Autocontrol
- Autonomía personal
- Sentido de pertinencia
- Iniciativa personal
- Adaptabilidad

Área emocional

___ Empatía

___ Reconocimiento y manejo de las emociones de los demás

___ Conocimiento y manejo de las propias emociones

___ Tolerancia a la frustración

___ Optimismo

___ Sentido del humor

Dimensión tecnológica

___ Destrezas tecnológicas

___ Manejo de redes sociales

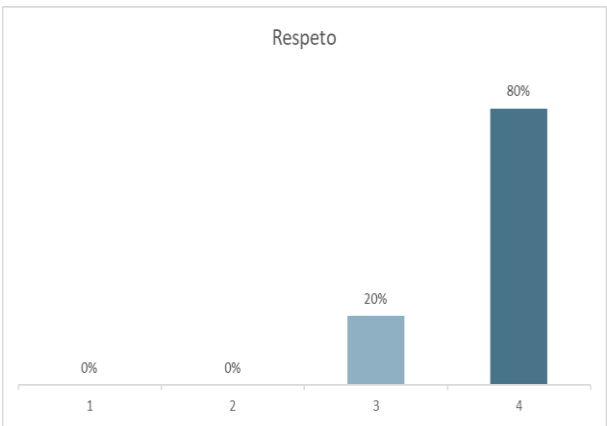
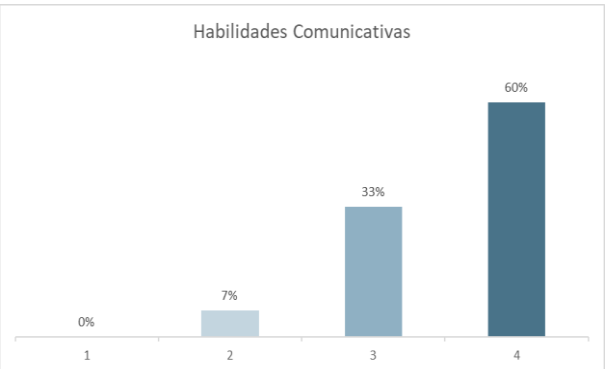
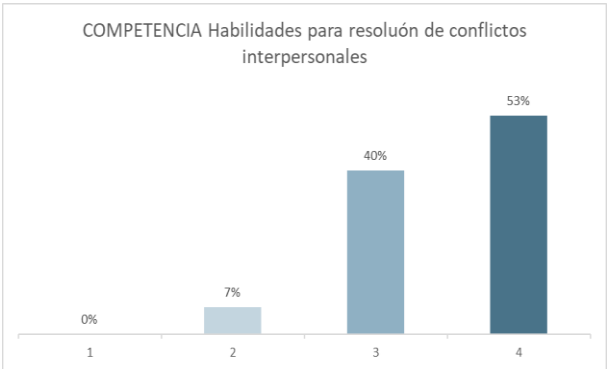
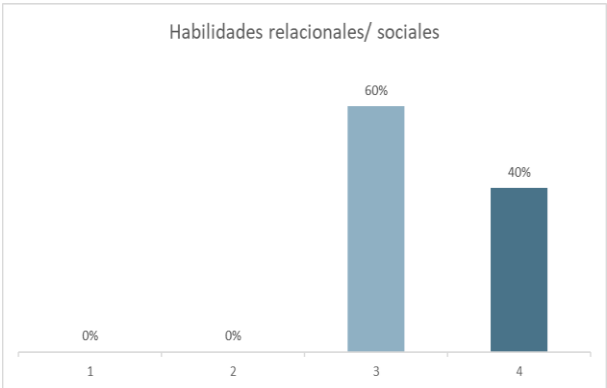
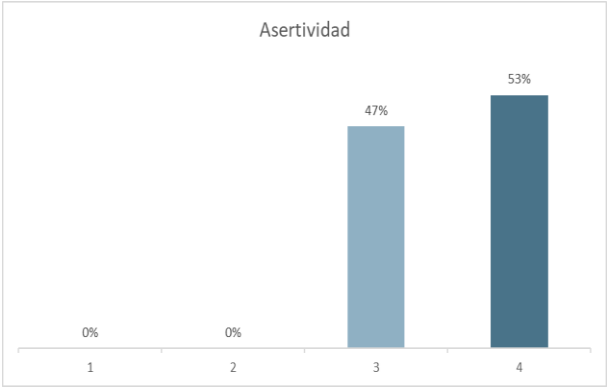
___ Trabajo Colaborativo a Distancia

3. Escriba aspectos que deben ser incluidos en la encuesta que no han sido considerados
4. Puede agregar algún comentario o sugerencia sobre el proyecto si desea:
5. Datos demográficos:
 - Nombre
 - Profesión
 - Cargo
 - Departamento
 - Empresa/Institución.

ANEXO F. Estadística descriptiva del cuestionario a profesionales

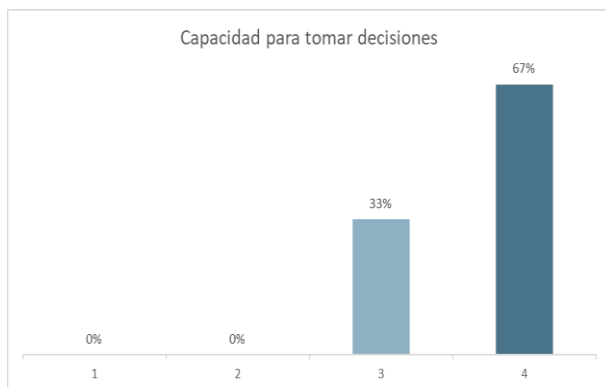
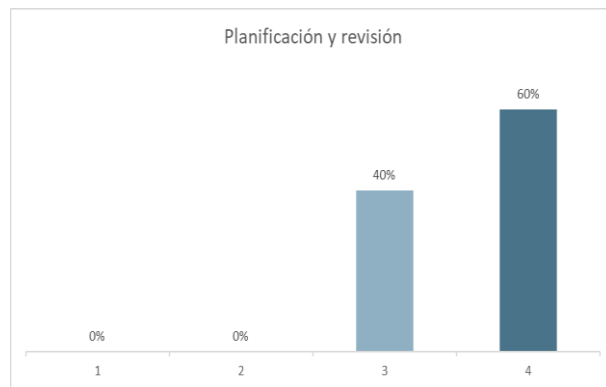
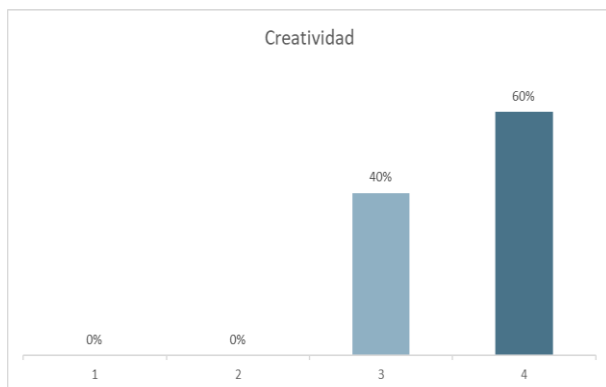
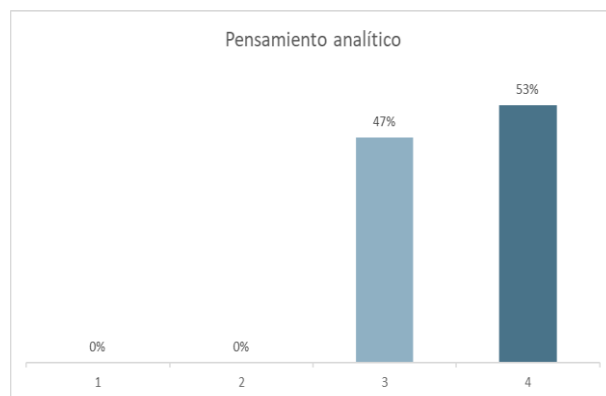
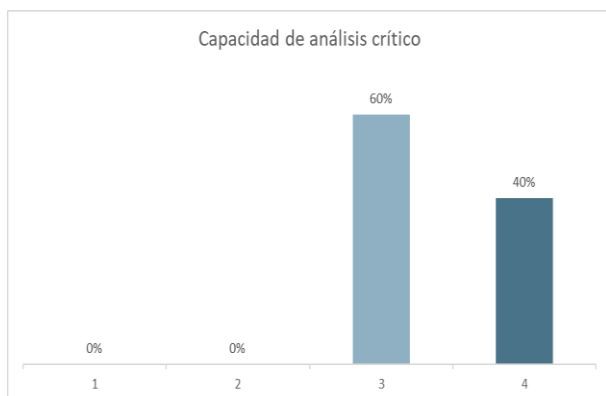
Valore el nivel de requerimiento de la competencia requerido para el economista.

Área Social



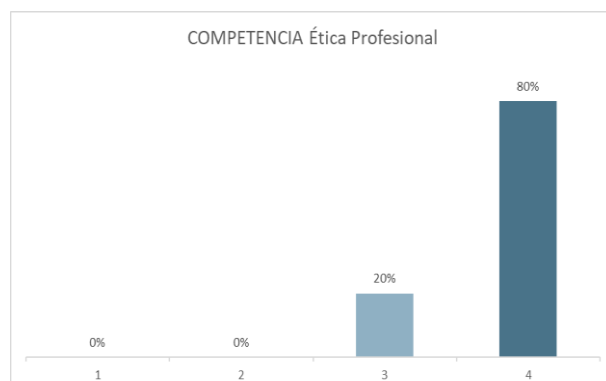
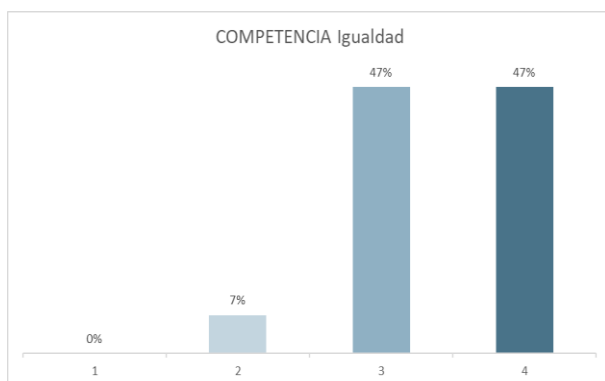
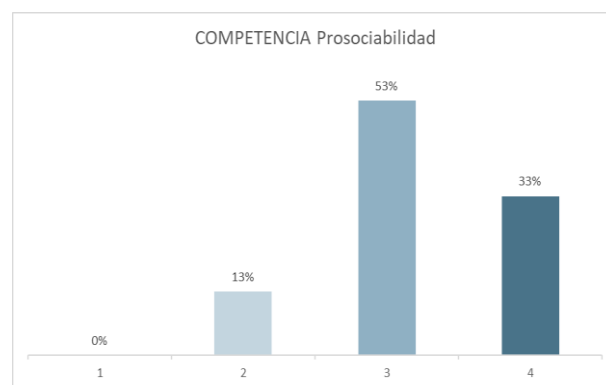
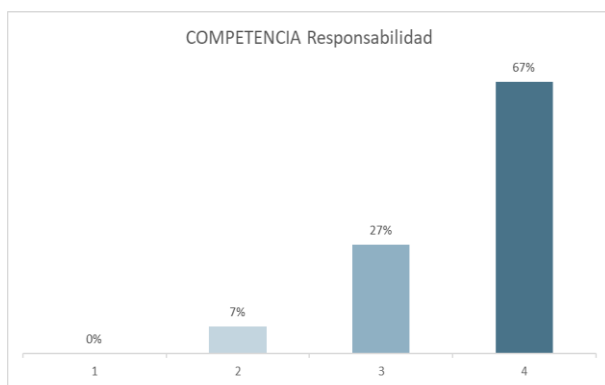
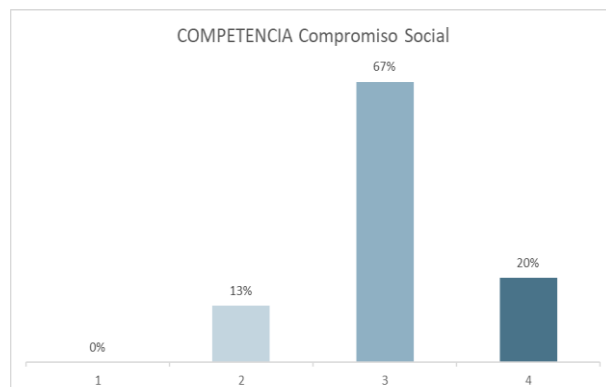
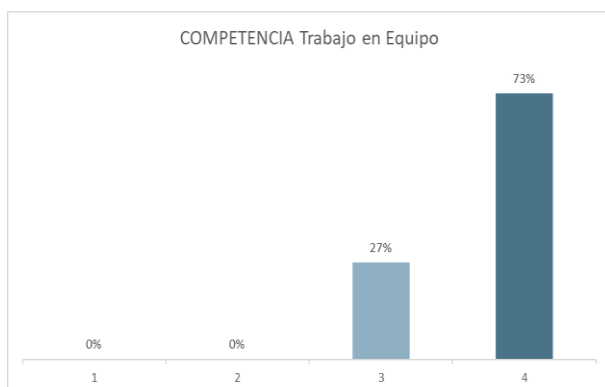
En esta sección, se puede observar que la competencia a eliminar es habilidades relacionales/sociales, debido que a presenta 42% en el nivel 4, por debajo del umbral planteado.

Área Cognitiva



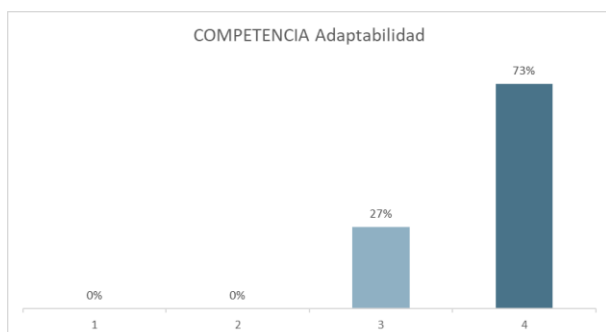
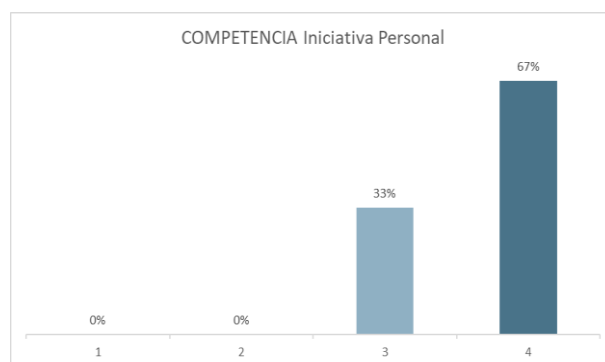
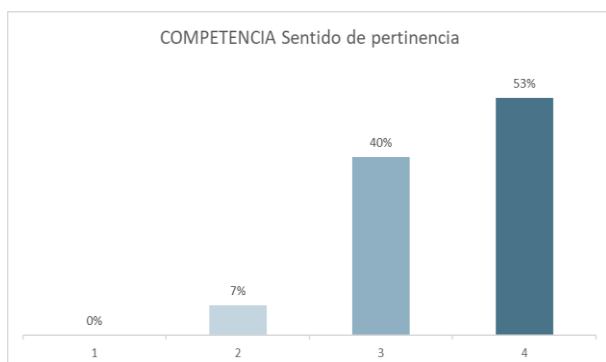
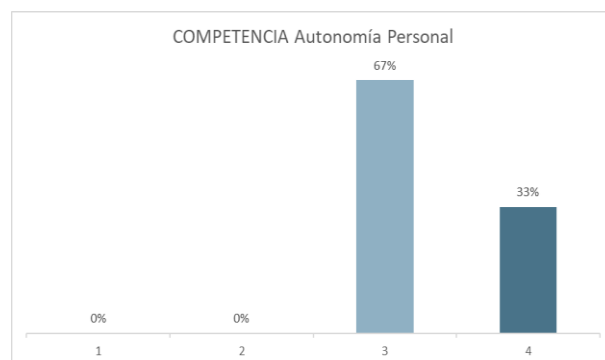
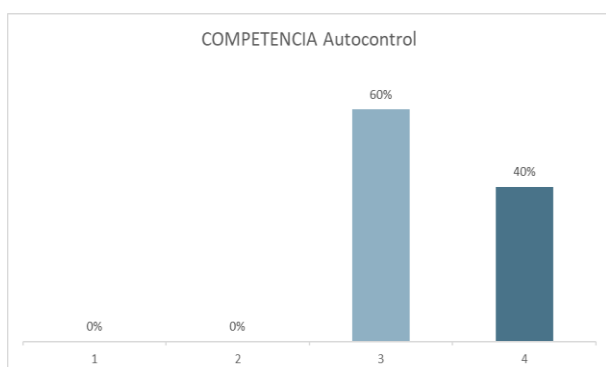
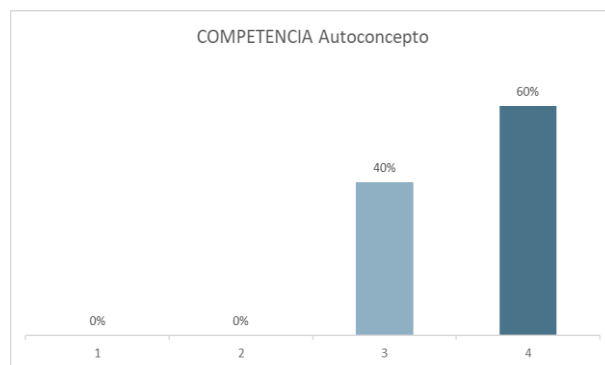
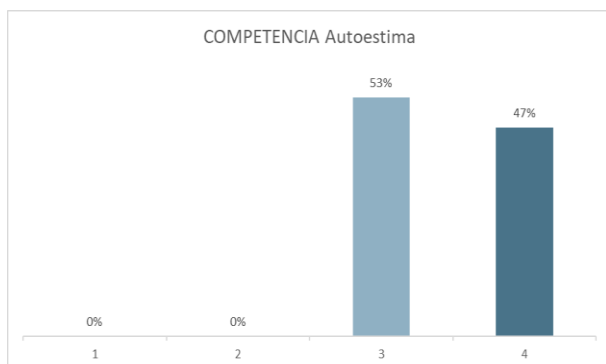
Al igual que habilidades relacionales/sociales, en este caso se excluye capacidad de análisis crítico debido que presenta en el cuarto nivel 40%.

Área Moral



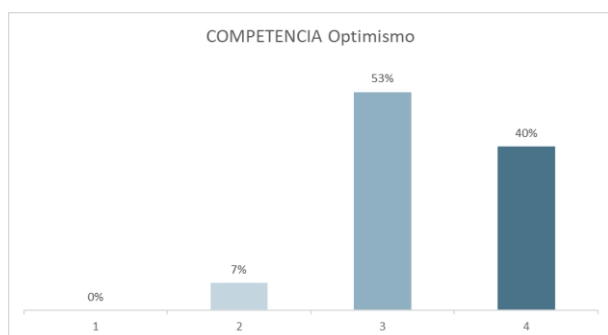
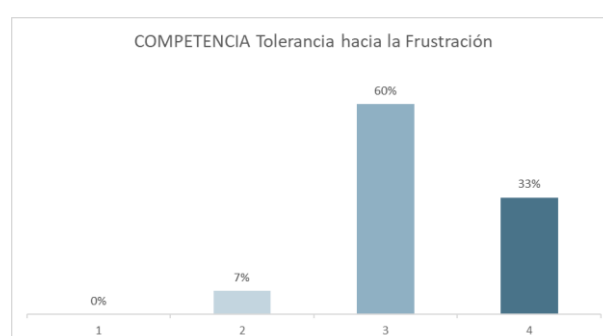
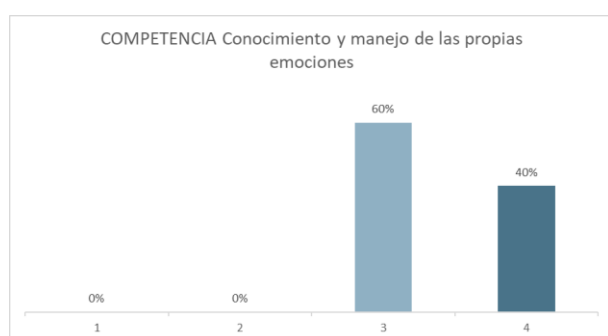
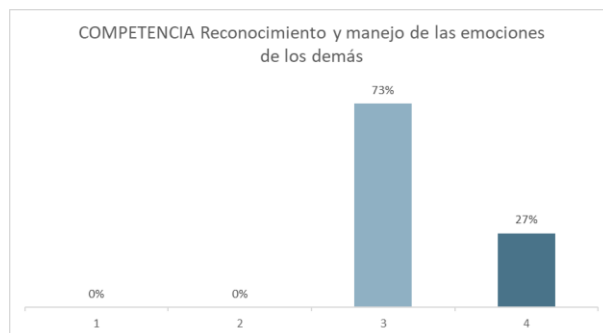
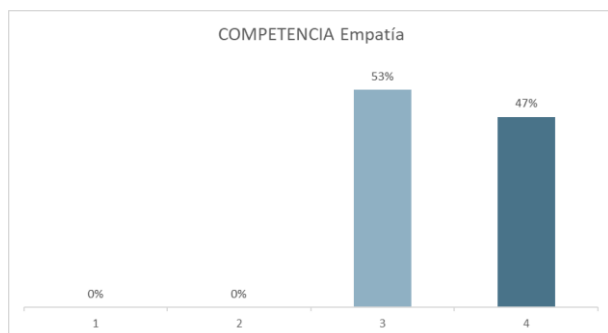
Las competencias que se eliminaron en esta sección fueron compromiso social, prosociabilidad e igualdad.

Área de Desarrollo Personal



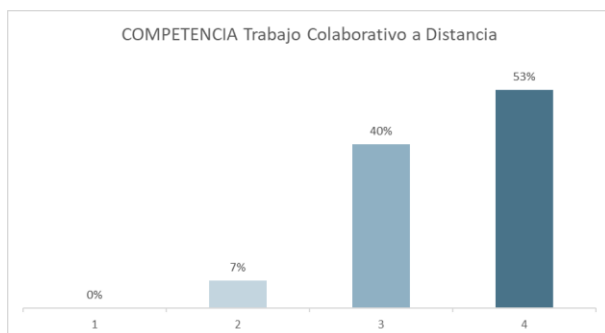
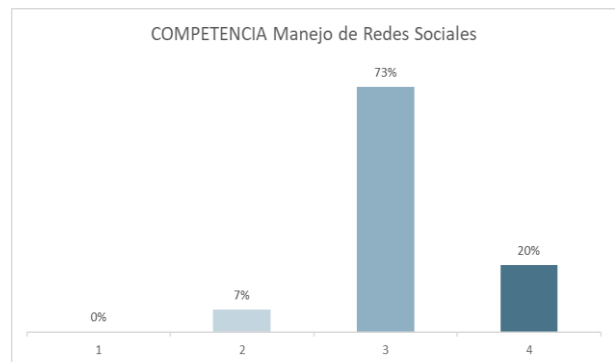
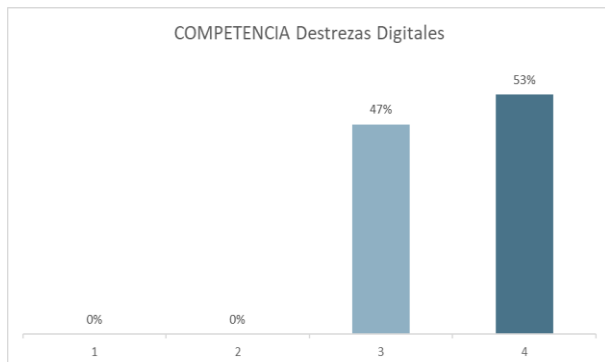
Las competencias por eliminar en esta área son autoestima, autocontrol y autonomía personal.

Área emocional:

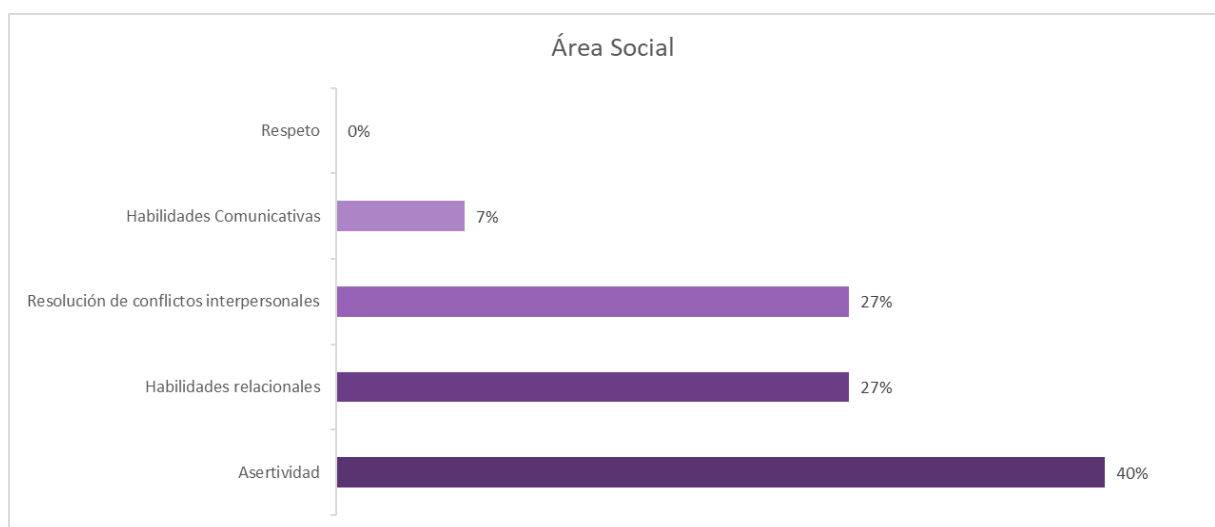


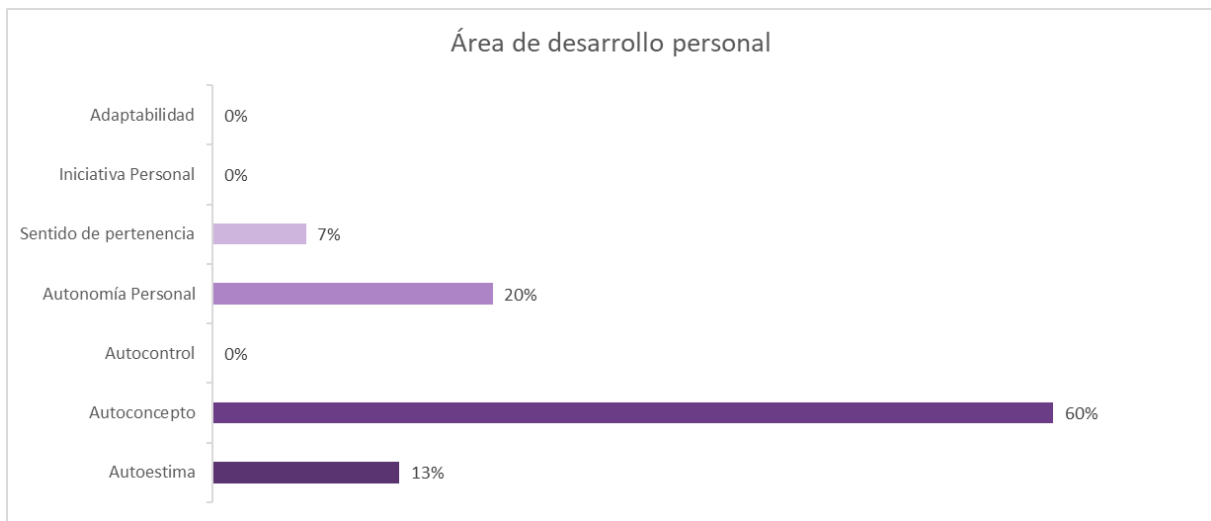
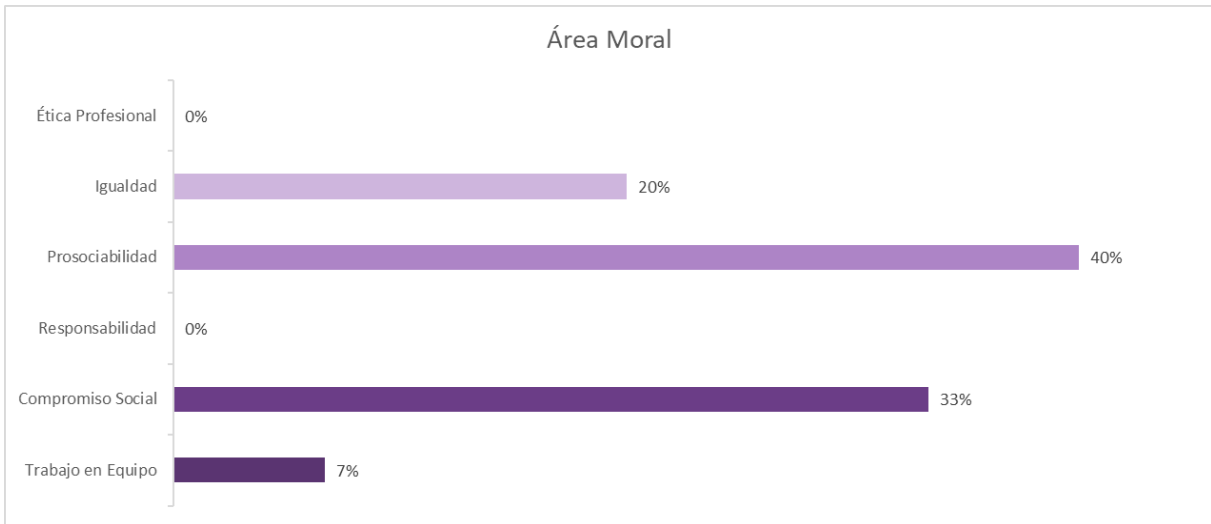
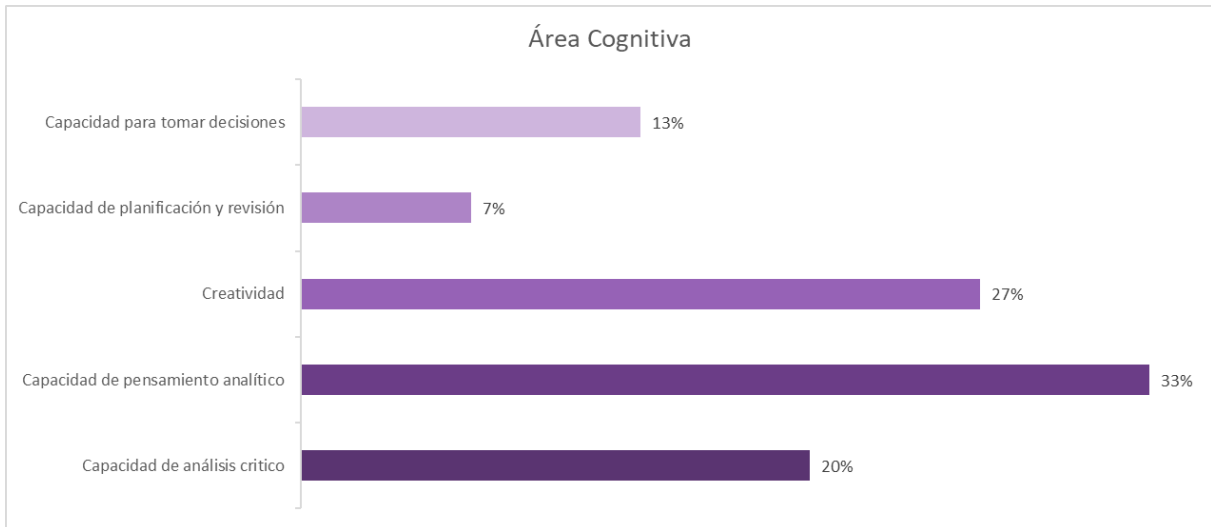
Considerando el umbral aplicado, se descarta toda el área porque las competencias presentan menor del 50% en el cuarto nivel.

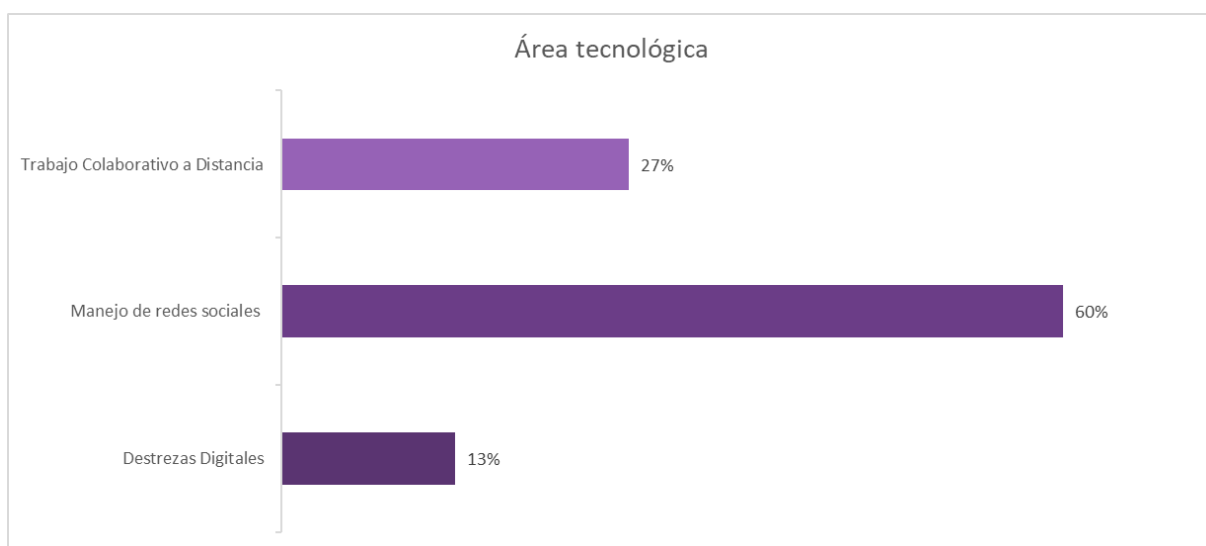
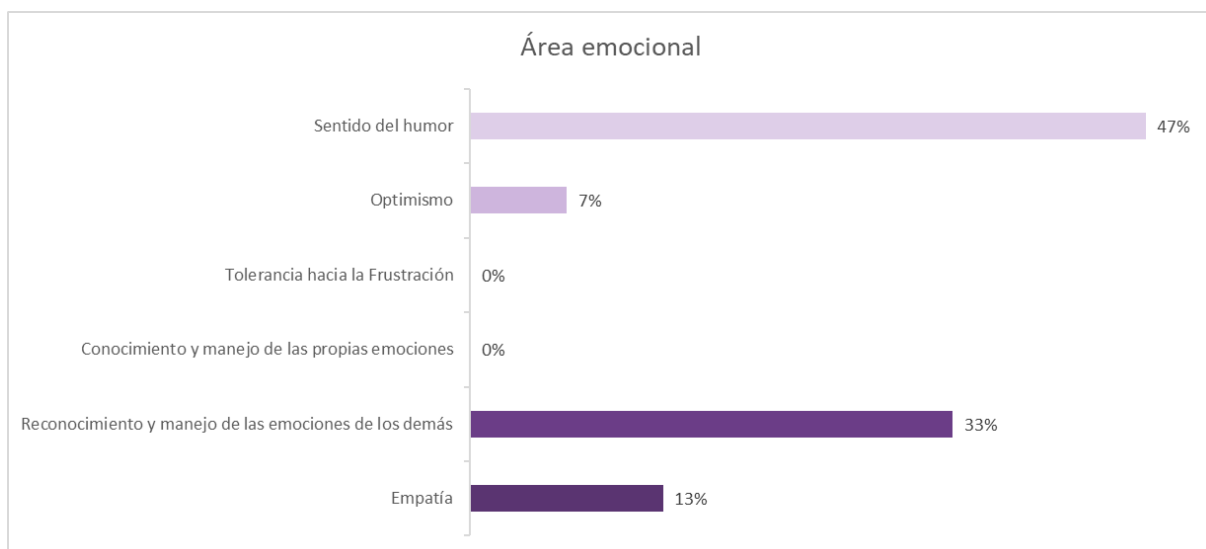
Área Tecnológica



Si hubiese que eliminar alguna competencia del perfil elaborado, marca de la siguiente lista







En esta sección las competencias que se pudieron descartar aplicando el umbral equivalente al 50%, fue autoconcepto y manejo de redes sociales; sin embargo el manejo de redes sociales ya había sido descartado en la primera sección del cuestionario.

ANEXO G. Encuesta de estudiantes y graduados

Estudiantes

Información General

1. ¿Es estudiante de la carrera de economía en la ESPOL?

___ SI

___ No

2. ¿Actualmente está cursando la materia integradora?

___ SI

___ No

Valoración de las competencias

3. Realice una autoevaluación con la mayor sinceridad de los siguientes ítems; siendo 1 la calificación menor calificación y 4 la mayor calificación.

Manifiesto desacuerdos en forma serena y equilibrada, respetando otros criterios, aunque no concuerden con los míos.	1	2	3	4
Ante un conflicto, intento conocer las perspectivas e ideas de los implicados con el objetivo de encontrar una solución.	1	2	3	4
Establezco un sistema de negociación que me satisface tanto a mi como a quienes sostienen posturas diferentes.	1	2	3	4
Expreso y presento mis pensamientos e ideas de manera clara, escucho y entiendo las ideas de otros.	1	2	3	4
Brindo a otros y a mi mismo un trato digno, franco y tolerante, respetando los valores morales y las buenas prácticas profesionales.	1	2	3	4
Descompongo los problemas en partes, estableciendo relaciones causales sencillas, identificando los pros y los contras de las decisiones, y marcando prioridades en las tareas según su importancia.	1	2	3	4
Identifico formas más simples y funcionales para mejorar tareas o procesos, brindando ideas nuevas que rompen esquemas y aportando con métodos o procedimientos nuevos.	1	2	3	4
Determino de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero.	1	2	3	4
Elijo eficazmente entre varias alternativas, en condiciones de complejidad e incertidumbre, buscando situaciones benéficas para la organización.	1	2	3	4
Colaboro en la realización de las tareas de un equipo, entendiendo que se trabaja para un objetivo común.	1	2	3	4

Demuestro un alto sentido del deber el cual se manifiesta a través de un trabajo comprometido, cumpliendo fielmente con las obligaciones en diversas situaciones y escenarios.	1	2	3	4
Establezco un marco de trabajo que respeta tanto las políticas de la organización como en los valores morales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales.	1	2	3	4
Promuevo un adecuado ambiente trabajo debido a mi creencia de que la organización es parte integral y valiosa de mi vida.	1	2	3	4
Resuelvo la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante.	1	2	3	4
Motivo y estímulo a mi equipo en pro de las metas propuestas, estableciendo estrategias para perfilar con mayor acierto los proyectos y creando un ambiente participativo para facilitar que los miembros aporten con ideas propias.	1	2	3	4
Pienso y actúo con rapidez de reacción para amoldarme a los cambios, mostrando capacidad de aprendizaje de nuevos paradigmas y de desaprender anteriores esquemas.	1	2	3	4
Identifico, selecciono y utilizo correctamente las herramientas y aplicaciones informáticas más adecuadas para la ejecución de tareas.	1	2	3	4
Utilizo herramientas tecnológicas que permitan la interacción con equipos a distancia para el desarrollo de tareas.	1	2	3	4

4. Datos demográficos:

Nombre y Apellidos:

Edad

Genero:

Mujer

Hombre

Economistas:

La diferencia entre las entrevistas de los estudiantes y economistas fue la sección de información general; sin embargo la valoración de competencias y datos demográficos no variaron:

1. Indique si es economista graduado de la ESPOL

___SI

___No

2. Indique su año de graduación:

___2016-I

___2016-II

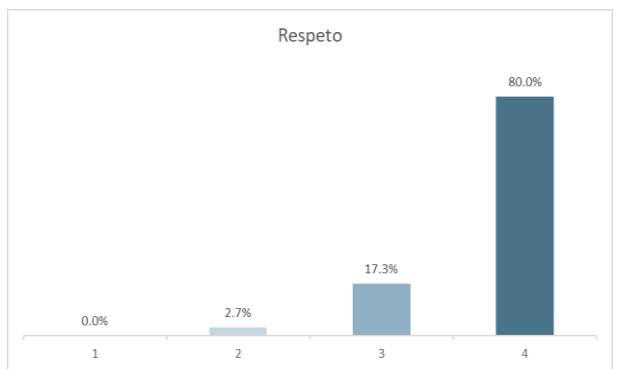
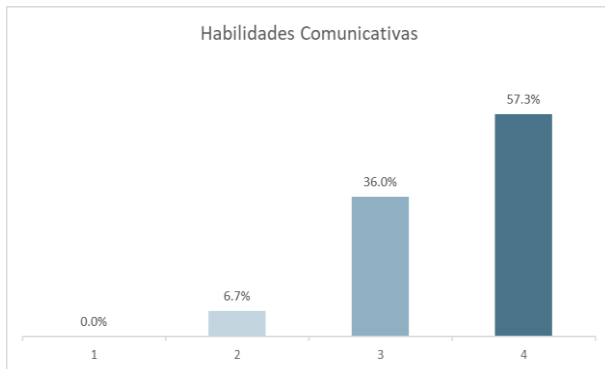
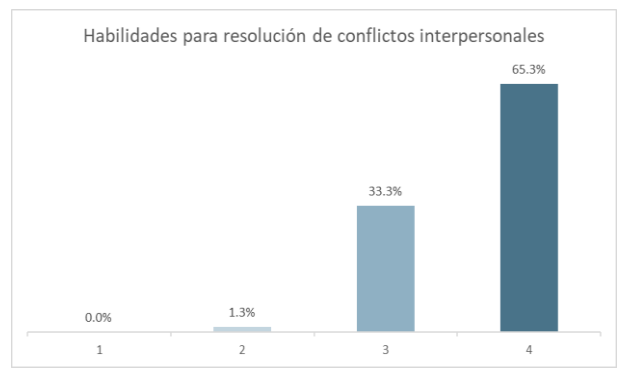
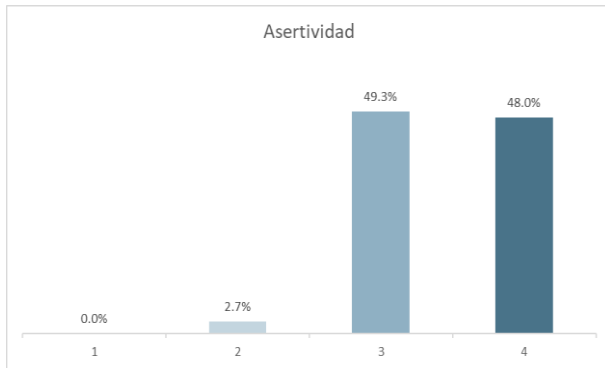
___2017-I

___2017-II

(las secciones de valoración de competencias y datos demográficos son iguales al cuestionario de estudiantes, por lo que se omitieron en esta sección)

ANEXO H. Resultados de las encuestas de estudiantes

Área Social



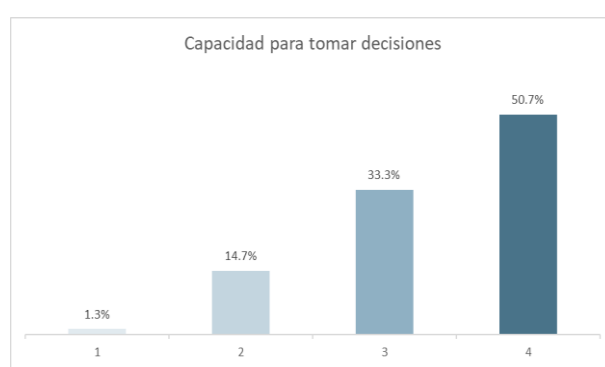
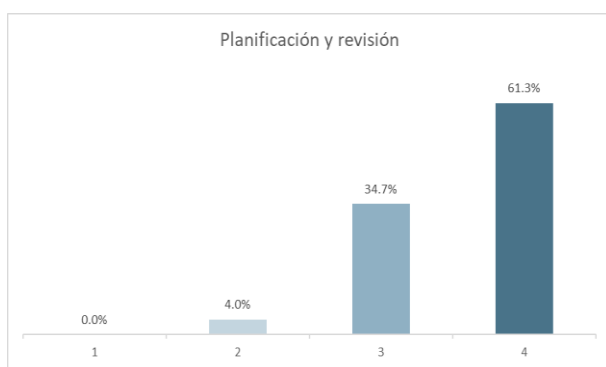
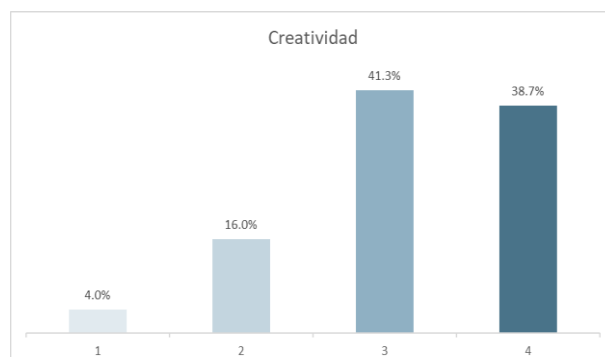
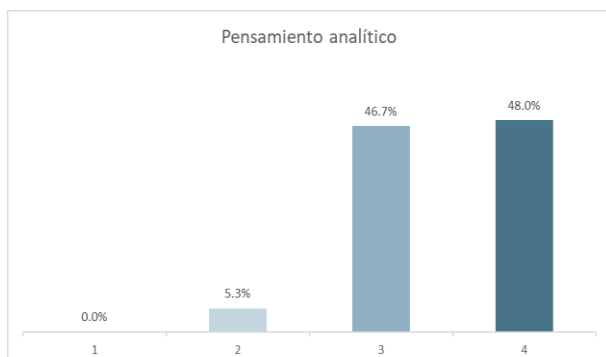
Asertividad: los niveles presentados por los estudiantes están distribuidos entre el nivel intermedio y avanzado de manera equitativa, aproximándose al 50% cada uno.

Habilidades para resolución de conflictos interpersonales: en esta competencia, el 65% de los economistas en proceso de formación se establecen en el nivel avanzado; mientras que el 33.3% en nivel intermedio.

Habilidades comunicativas: el 57% de los estudiantes encuestados indicaron que sus habilidades comunicativas, mientras el 36% establecieron que estaban en nivel intermedio.

Respeto: esta es una de las competencias en que la mayoría de los encuestados están sobre el nivel avanzado, alcanzando el 80%.

Área Cognitiva



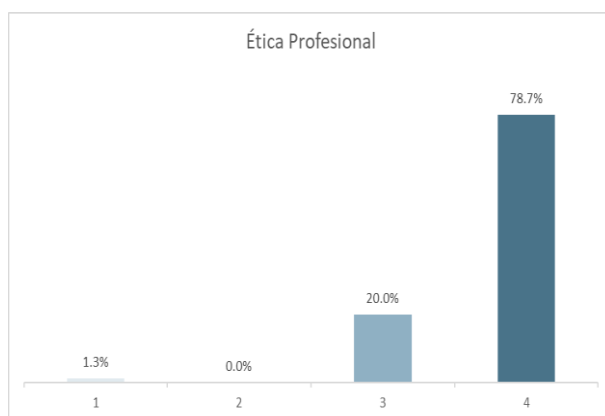
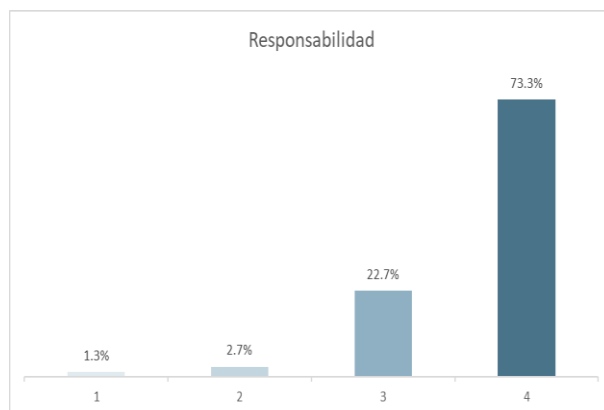
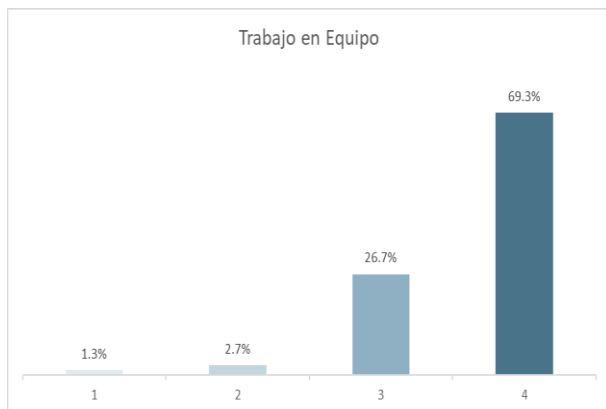
Pensamiento analítico: esta competencia se encuentra en entre los niveles avanzados e intermedio, alcanzando el 48% y el 46,7% respectivamente, de acuerdo a las respuestas de los estudiantes.

Creatividad: en este caso, prevalece el nivel intermedio con 41%, seguido del nivel avanzado con 39%.

Planificación y revisión: el 61% de los estudiantes que respondieron la encuesta, indicaron tener desarrollada esta competencia en un nivel avanzado, mientras que el 34,5% establecieron en nivel intermedio.

Toma de decisiones: en esta competencia se encontró mayor diversificación en las respuestas; siendo el 51% avanzado, 33% nivel intermedio y 15% básico.

Área Moral

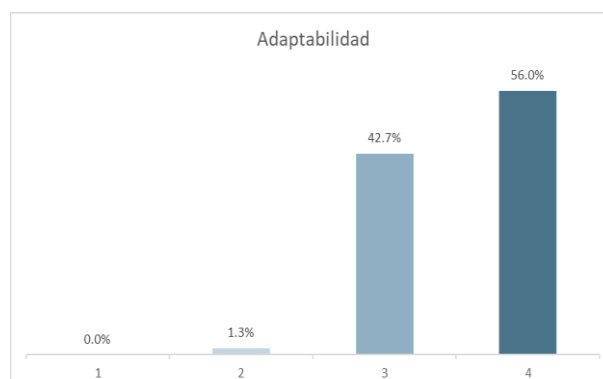
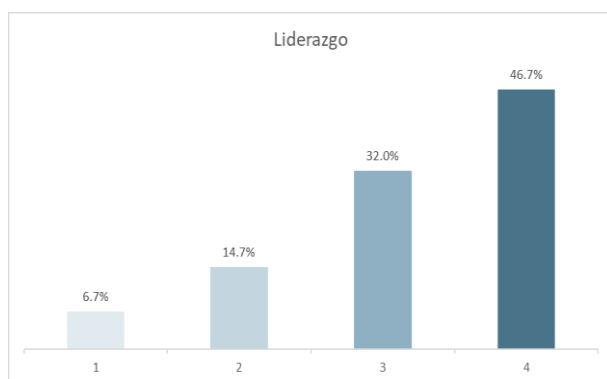
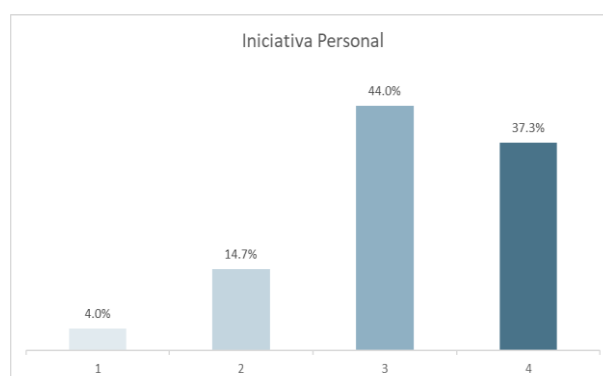
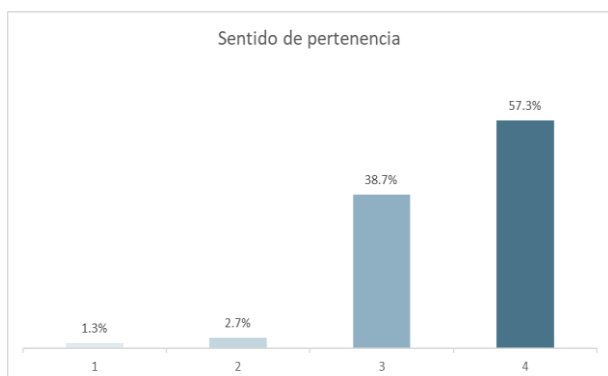


Trabajo en equipo: prevalece el nivel avanzado con 69%, seguido por nivel intermedio con 27%.

Responsabilidad: el 73.3% de los encuestados indicaron tener desarrollado esta habilidad en el nivel avanzado, mientras el 23% en nivel intermedio

Ética profesional: en relación con esta habilidad el 79% estableció estar en el nivel avanzado, pero existe en 20% que se consideró en el nivel intermedio.

Área de Desarrollo Personal



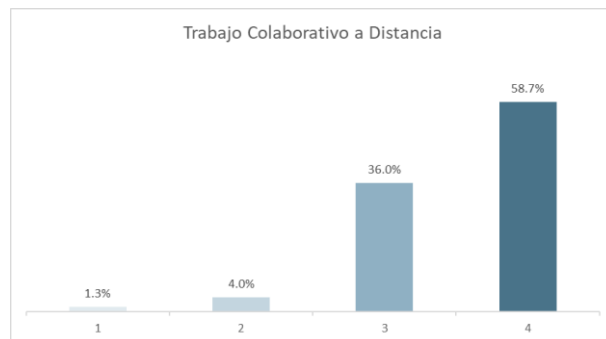
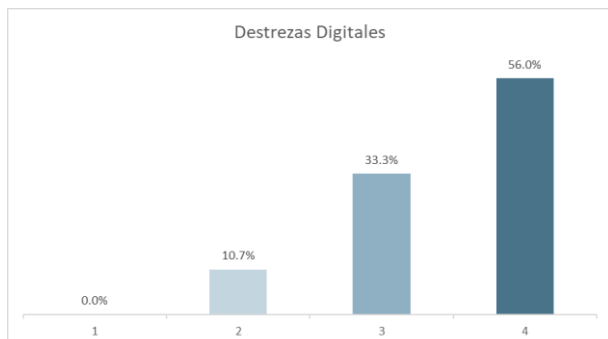
Sentido de pertinencia: esta competencia se establece en los niveles intermedios y avanzados, con 38,7% y 57, 3% respectivamente.

Iniciativa personal: en esta competencia se presentó diversificación en los resultados, de tal manera que el 44% respondieron a nivel intermedio, 37% en el nivel avanzado, 15% en nivel básico y el 4% incipiente.

Liderazgo: al igual que iniciativa personal, las respuestas están distribuidas, en el nivel avanzado se establecieron 47%, intermedio 32%, básico 15% mientras el nivel incipiente 7%.

Adaptabilidad: para esta competencia, prevalecen los niveles avanzados e intermedios, alcanzando 56% y 43% para cada uno.

Área Tecnológica

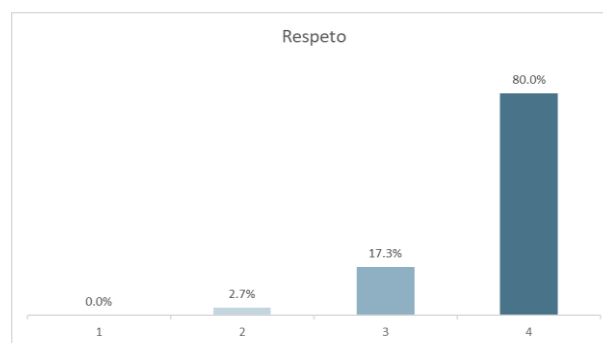
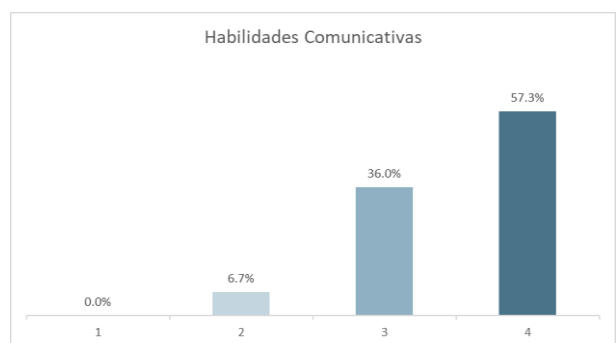
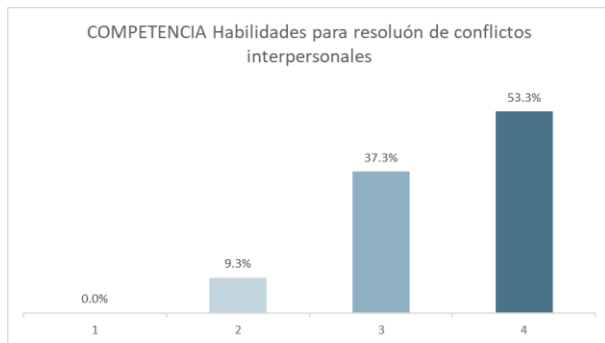
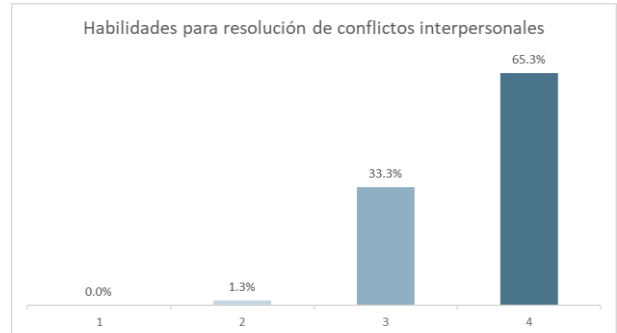
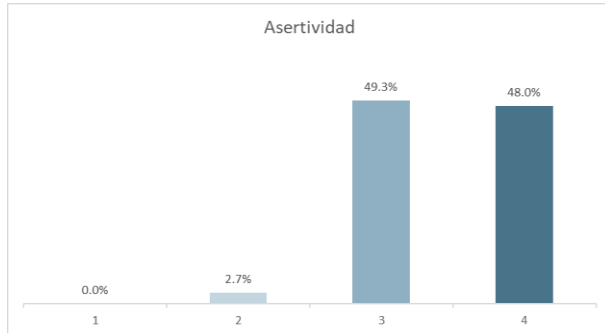


Destrezas digitales: el 56% de los estudiantes indicaron tener desarrollado esta competencia en un nivel avanzado, mientras 33.3% en el nivel intermedio y a la vez existe un 10,7% estar en los niveles básicos.

Trabajo colaborativo a distancia: el 59% de los estudiantes que completaron el cuestionario establecieron estar un nivel avanzado, el 36% en nivel intermedio, 4% en básico.

ANEXO I. Resultados de las encuestas de economistas

Área Social



Asertividad: El 97.3% de economistas se autoevalúan entre el nivel intermedio y avanzado con una distribución de 49.3% para el nivel intermedio y 48% avanzado.

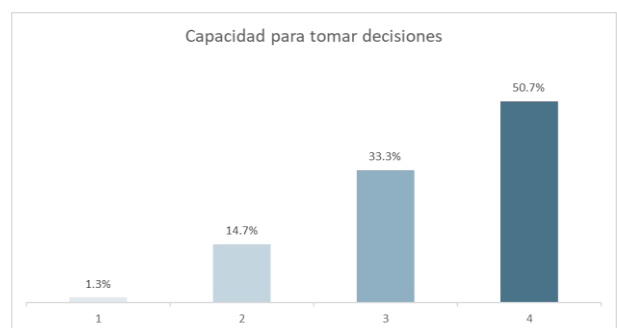
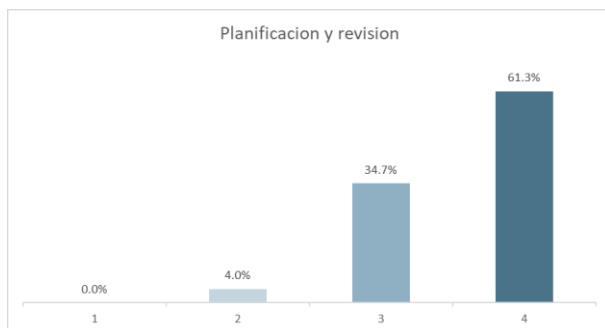
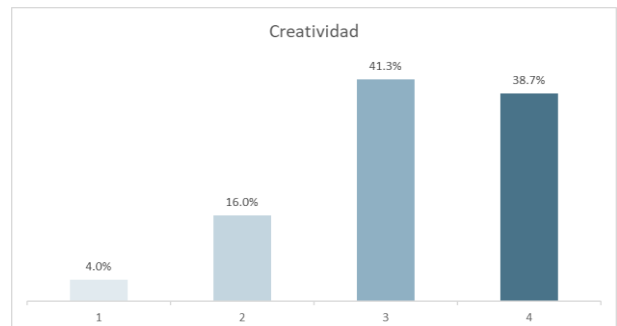
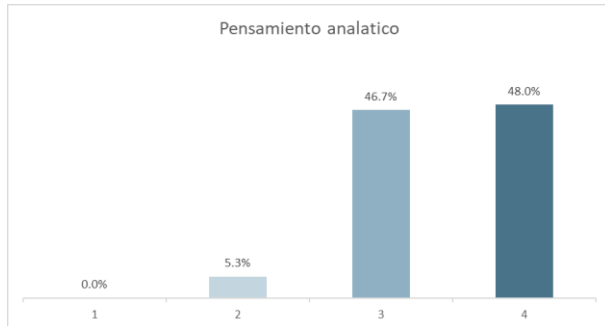
Habilidad para resolución de conflictos interpersonales: El 65.3% se encuentra en el nivel avanzado.

Habilidades de negocios: En esta competencia el 53.3% se autoevaluó con un nivel avanzado.

Habilidades comunicativas: El pareto en esta habilidad se concentra en los niveles intermedio y avanzado con un porcentaje de 36% y 57.3% respectivamente.

Respeto: El 80% de economistas se autoevaluó con un nivel avanzado en esta competencia.

Área Cognitiva



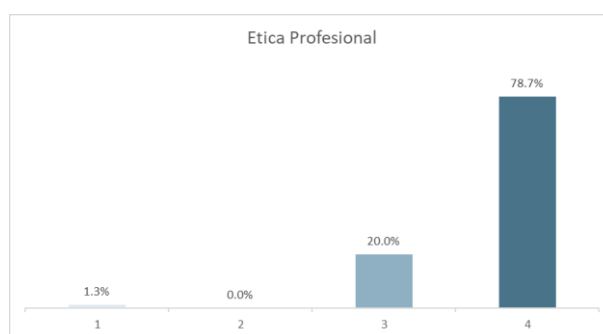
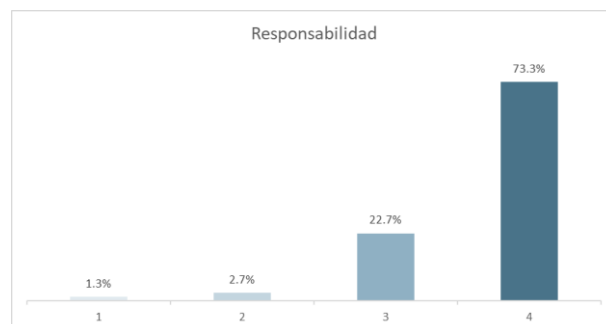
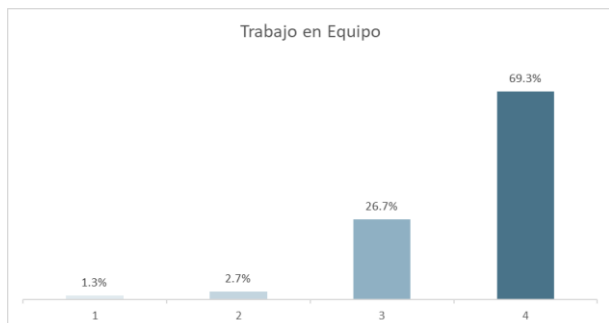
Pensamiento analítico: En esta competencia representa más del 50% entre los niveles intermedio y avanzado, con un 46.7% y 48% respectivamente.

Creatividad: El 41.3% de economistas se autoevaluaron con un nivel intermedio.

Planificación y revisión: Dentro de esta competencia el 61.3% de economistas se encuentran en un nivel avanzado seguido del nivel intermedio con un 34.7%

Capacidad para tomar decisiones: El 50.7% de economistas se localizan en el nivel avanzado, mientras que en el nivel intermedio se halla el 33.3%

Área Moral

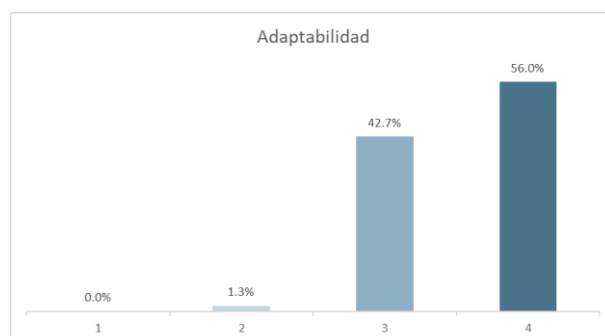
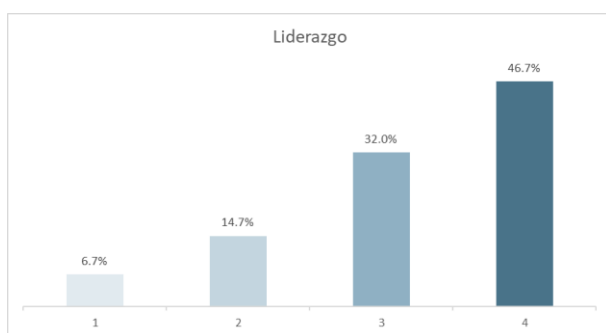
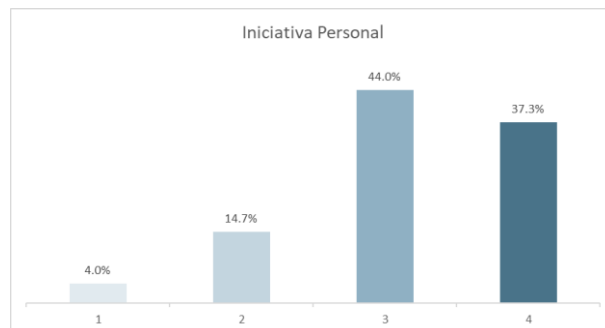
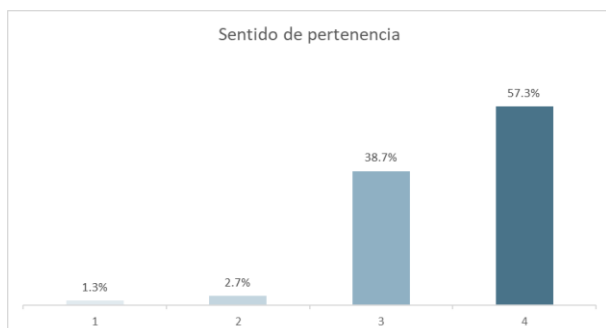


Trabajo en equipo: En esta competencia el 69.3% de economistas posee un nivel avanzado, seguido del 26.7% en nivel intermedio.

Responsabilidad: El 73.3% de los economistas se encuentra en un nivel avanzado.

Ética profesional: Dentro de esta competencia el 78.7% de economistas se evaluaron en un nivel avanzado, seguido del nivel intermedio con un 20%

Área de Desarrollo Personal



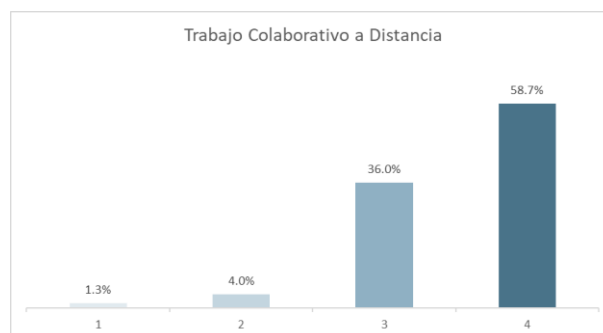
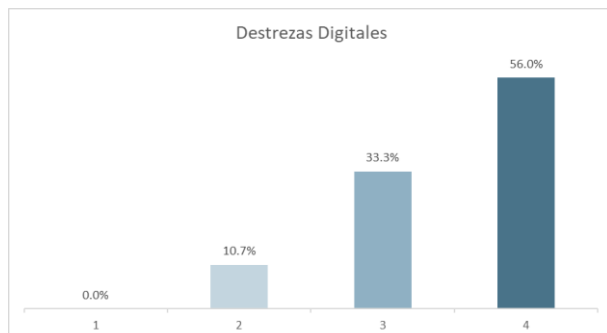
Sentido de pertenencia: Se encuentra en un nivel avanzado con un 57.3%, seguido del 38.7% de nivel intermedio.

Iniciativa personal: El 44% de economistas se autoevaluó con un nivel intermedio en esta competencia.

Liderazgo: En esta competencia la mayoría de las economistas consideran que su nivel es avanzado con un 46.7%

Adaptabilidad: El 56% de economistas se halla en un nivel avanzado mientras que el 42.7% se encuentra en el nivel intermedio.

Área Tecnológica



Destrezas Digitales: El 56% de economistas de encuentran en un nivel avanzado dentro de esta competencia.

Trabajo colaborativo a distancia: El pareto dentro de esta competencia se encuentra entre los niveles avanzado e intermedio, representando un 58.7% el nivel avanzado y 36% el nivel intermedio.