



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA

TEMA:

“Determinar las Carreras Universitarias del Área Administrativa y Económica que Tienen Mayor Acogida en el Campo Ocupacional en la Ciudad de Loja, 2016-2017.”

AUTOR:

Isaac Sebastián Castro Aguirre

DIRECTOR:

ECO. MAYRA GARCIA CALLE

Loja – Ecuador

2018

Yo, Isaac Sebastián Castro Aguirre, declaro bajo juramento, que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, reglamento y leyes.



Isaac Sebastián Castro Aguirre

Yo, Eco. Mayra García Calle certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo la responsable exclusiva tanto de su originalidad y autenticidad, como de su contenido.



Eco. Mayra García Calle

Luego de haber culminado la elaboración del presente trabajo de investigación, quiero expresar mi gratitud y amor infinito con Dios, por haberme dado el don de la Vida.

Así mismo, a mis padres, hermano y familia que con amor, esfuerzo y ejemplo guiaron cada uno de mis pasos para el logro y cumplimiento de mis objetivos, a mi amada esposa que me ha sabido apoyar en los momentos más difíciles de mi vida, siempre con sus consejos y mensajes de aliento.

Y de igual manera este trabajo es el resultado de colaboraciones conjuntas de docentes de la Carrera de Economía, les agradezco profundamente. Dejo constancia de mi más sincero agradecimiento a la Universidad Internacional del Ecuador extensión Loja, por formarme durante 5 años profesionalmente.

Isaac Sebastián Castro Aguirre

Resumen

A través del estudio que se presenta en esta investigación se ha podido determinar las carreras universitarias del área administrativa y económica que tienen mayor acogida en el campo ocupacional en la ciudad de Loja, 2016-2017.

Aplicando la técnica del muestreo intencional no probabilístico a 218 empleadores de la ciudad de Loja, resultado del cálculo del tamaño de una muestra con una población de 1213 empresas datos otorgados por el Servicio de Rentas Internas con un margen de error de 6%, tomando en cuenta las empresas más afines según su actividad con las carreras administrativas y económicas, la cual fue aplicada puerta a puerta.

Según el estudio realizado podemos decir que, en el sector empresarial de la ciudad de Loja, la carrera con más demanda es la de administración de empresas, esto se debe a que Loja es una ciudad netamente comercial y vive del comercio.

Entre los aspectos que más importancia tienen para la contratación de un profesional es la experiencia laboral, ya que, gracias a las encuestas realizadas a diferentes empresas de la ciudad de Loja, se concluyó que las mismas necesitan contratar a profesionales con experiencia capaces de cumplir de la mejor manera en su puesto de trabajo.

Existen muchos factores de importancia para que un profesional se desempeñe eficazmente en su campo laboral, pero entre los factores más relevantes tenemos la facilidad de expresión oral y escrita y la responsabilidad.

Palabras clave: Empresas, Campo Laboral, Empleadores, Profesionales.

Abstract

Through the study presented in this research it has been possible to determine the university careers in the administrative and economic area that have the greatest acceptance in the occupational field in the city of Loja, 2016-2017.

Applying the technique of intentional non-probabilistic sampling to 218 employers in the city of Loja, result of the calculation of the size of a sample with a population of 1213 data companies granted by the Internal Revenue Service with a margin of error of 6%, taking into account it counts the most compatible companies according to their activity with the administrative and economic careers, which was applied door to door.

According to the study conducted, we can say that in the business sector of the city of Loja, the career with the highest demand is that of business administration, this is because Loja is a city that is purely commercial and lives off commerce.

Among the aspects that have more importance for the hiring of a professional is work experience, since thanks to surveys conducted at different companies in the city of Loja, it was concluded that they need to hire professionals with experience capable of complying with the better way in your job.

There are many factors of importance for a professional to perform effectively in their field of work, but among the most relevant factors we have the facility of oral and written expression and responsibility.

Keywords: Companies, Labor Field, Employers, Professionals.

ÍNDICE

Resumen.....	IV
Abstract.....	V
Introducción.....	11
1.FUNDAMENTACION TEORICA.....	13
1.1 MARCO REFERENCIAL.....	13
El empleo	13
David Ricardo y el empleo	13
Teoría neoclásica del empleo	14
Capacitación	15
Desempleo Juvenil: Enfoque Global	15
Desempleo Juvenil: Caso Ecuatoriano.....	17
Lista de carreras más demandadas en el Ecuador 2016.	19
Nivel de Educación:.....	20
Empresas:	22
Profesionales:	23
Población:	24
Muestra:	24
Muestreo:	25
Tipos de muestreo:.....	25
Tamaño de la muestra:	25
Mercado:	26
Mercado Laboral:	26
Oferta:	26
Demanda:.....	26
Población económicamente activa:.....	26
2. METODOLOGÍA UTILIZADA	27
2.1. Métodos	27

2.2. Población y Muestra.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos	30
CAPÍTULO I	31
Análisis e Interpretación de Resultados de las Encuestas Aplicadas A 218 Empleadores De La Ciudad De Loja, Mediante El Uso Del Programa Estadístico SPSS Y Excel.	31
Tablas cruzadas.....	32
CAPÍTULO II	59
Análisis de la Oferta Académica de las Carreras Administrativas y Económicas de las Universidades de la Ciudad de Loja.....	59
Empleados demandados por tipo de Carrera.....	61
CAPÍTULO III	62
Análisis del Campo Ocupacional del Área Administrativa y Económica de las Universidades de la Ciudad De Loja por parte de los Empleadores.	62
Correlación de las variables	70
Tabla 3. Correlación entre variables mediante Prueba Curtosis	70
Tabla 4. Correlación entre variables mediante tabla de correlación.....	72
CAPÍTULO IV	75
Análisis de cuál son los Aspectos más Relevantes para la contratación de un Profesional en la Ciudad de Loja.	75
Aspectos más influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:.....	77
Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:.....	78
Aspectos que no son influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:.....	79
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	83
ANEXOS	87

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Actividad o Sector Económico de las empresas para la carrera de Mercadotecnia.....	33
Gráfico 2. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Administración De Empresas.....	34
Gráfico 3. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Economía.....	35
Gráfico 4. Actividad o Sector Económico De La Empresa Comercio.....	36
Gráfico 5. Actividad o Sector Económico De La Empresa Contabilidad y Auditoría.....	37
Gráfico 6. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Banca y Finanzas.....	38
Gráfico 7. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Administración Publica.....	39
Gráfico 8. Actividad o Sector Económico De La Empresa* Asistencia General y Relaciones Públicas.....	40
Gráfico 9. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional según su presentación de Imagen.....	41
Gráfico 10. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional según su Experiencia Laboral.....	42
Gráfico 11. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional según su Edad.....	43
Gráfico 12. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional según Sexo.....	44
Gráfico 13. Aspectos Que Influyen En La Contratación Del Personal*Disponibilidad de Tiempo de Trabajo.....	45
Gráfico 14. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional Empresa según su Estado Civil.....	46
Gráfico 15. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional Empresa según su Procedencia Académica.....	47
Gráfico 16. Aspectos que influyen en la contratación de un profesional Empresa según su Dominio de Idioma.....	48
Gráfico 17. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según El Resultado De Proceso De Selección De Personal.....	49
Gráfico 18. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su	

Facilidad De Expresión Oral Y Escrita	50
Gráfico 19. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Comprimio Ético Con La Empresa.....	51
Gráfico 20. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad Para Diagnosticar Problemas Y Resolverlos.....	52
Gráfico 21. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad de Trabajo en Equipo.....	53
Gráfico 22. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Responsabilidad	54
Gráfico 23. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Liderazgo	55
Gráfico 24. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Compañerismo.....	56
Gráfico 25. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Creatividad e Innovación.....	57
Gráfico 26. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad de manejo de las Tics	58
Gráfico 27. Oferta de Estudiantes al Campo Laboral.....	63
Gráfico 28. Estado Laboral según el Tipo de Profesión	64
Gráfico 29. Demanda De Estudiantes En El Sector Público - Privado	66
Gráfico 30. Profesionales Desempleados	67
Gráfico 31. Oferta Laboral de Profesionales Universidades de Loja.....	68
Gráfico 32. Oferta Laboral De Profesionales UIDE Por Carreras.....	69
Gráfico 33. Aspectos que influyen más en la contratación de un profesional	77
Gráfico 34. Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional	78
Gráfico 35. Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional	80

Índice de Tablas

Tabla 1. Resumen de Procesamiento de Casos.....	32
Tabla 2. Empleados demandados por tipo de Carrera	61
Tabla 3. Correlación entre variables mediante Prueba Curtosis.....	70
Tabla 4. Correlación entre variables mediante tabla de correlación	72

Introducción

Esta investigación plantea las principales tendencias en educación y trabajo de los jóvenes en el mercado, desde un enfoque global se analizó la relación del sistema educativo con el campo laboral, teniendo en cuenta los constantes debates que distinguieron un nivel de educación y las implicaciones de estas circunstancias en la inserción laboral de los jóvenes. (Otero, Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances, 2012)

La demanda de trabajo depende no solo del funcionamiento y habilidades que tengan los profesionales, si no también se basa en la realidad social de una constante demanda por escolarización con una tendencia general de a mayor educación más y mejor trabajo, sin embargo se pudo observar fenómenos distintos, como los procesos de sobre educación de los más educados, una fuerte devaluación de las credenciales del nivel medio, situaciones de vulnerabilidad para las mujeres y para los jóvenes y una fuerte impronta del nivel social de origen aún para los egresados de niveles superiores. Esto pone en cuestión no sólo los discursos tradicionales sino también las herramientas utilizadas para la comprensión de este fenómeno. (Sendón, 2013)

En el Ecuador existe mayor probabilidad de encontrarse en desempleo si se posee un nivel de escolaridad bajo o incompleto y esto empeora si no se tiene experiencia laboral, o especialización u ocupación en alguna área determinada. (Tipán, 2010)

De acuerdo a estudios realizados en el Ecuador se determinó que la mayoría del empleo se agrupa en las ramas de servicios (39,4%), comercio (24,2%) y manufactura

(17,9%) (Censos, INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2016), la provincia de Loja al año 2015 registro una participación nacional del sector empresarial del 3.2% (Censos-INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015), valores que la ubicaron en el décimo lugar del total de 24 provincias del país.

La mayoría de los empresarios de la ciudad de Loja consideran que es muy importante que los graduados cuenten con las siguientes competencias profesionales para que se desempeñen eficazmente en su campo profesional: facilidad de expresión oral o escrita, compañerismo, responsabilidad, compromiso con la empresa, capacidad para adquirir y aplicar nuevos conocimientos, compromiso ético, capacidad de manejo de las TIC's, creatividad, liderazgo, capacidad de trabajar en equipo, respectivamente. (Namicela, 2017)

1. FUNDAMENTACION TEORICA.

1.1. MARCO REFERENCIAL

El empleo

Para autores como (Adam Smith, 1776) en su obra “La riqueza de las Naciones” argumento que el proyecto el problema del empleo en el contexto de su teoría del salario, no constituyendo objeto específico de su investigación. Para Smith existió una estrecha relación entre la variación del salario y el empleo, lo que puede sintetizarse en las siguientes afirmaciones:

Los salarios varían en proporción inversa a lo grato del empleo. Los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje como la educación en las artes y en las profesiones liberales, aun es más largo y costosa. Los salarios varían en proporción inversa a la continuidad del empleo (ningún otro trabajo es más fácil de aprender que el del albañil. Su compensación la eventualidad del empleo. (Besada, 1981, págs. 21-25)

David Ricardo y el empleo

Sus doctrinas de laissez-faire fueron tipificadas en su denominada Ley del Salario del Hierro, que establecía que todos los intentos de mejorar el ingreso real de los trabajadores eran inútiles y que los salarios se mantenían cerca del nivel de subsistencia. Esto indica que el autor consiente al ser humano a lograr obtener el ingreso neto usual, estará estimulado a aumentar la demanda de trabajo y, por tanto, se incrementará la producción. Esta es la ocupación eminentemente burguesa; reconoce las contradicciones entre obreros y terratenientes al admitir el empeoramiento de la situación de la clase obrera, pero en todo momento los obreros

no pueden resolver ellos mismos su destino, citado por (Macpherson, 2007, págs. 35-37)

Teoría neoclásica del empleo

Los neoclásicos le otorgan un papel fundamental al mercado, pues lo consideran el mejor distribuidor de los recursos. Según la teoría de la competencia del laissez-faire, el paro se debe, bien a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado, o generalmente, a prácticas monopolísticas.

Solo con que el gobierno se abstuviera de intervenir en los asuntos económicos mediante la legislación social, los subsidios, los derechos arancelarios, etc. y abandonara el campo a la iniciativa privada y a la libre contratación en el mercado, se aseguraría automáticamente un alto nivel de ocupación. (Palley, 2014, págs. 3-37) Reducido a su expresión teórica: el paro existe porque los salarios son demasiados altos, este nivel, indebidamente alto se mantiene por las prácticas monopolísticas de los sindicatos obreros, e indirectamente por el sistema de distribución que garantiza un nivel mínimo.

Si se suprimieran estas restricciones, la competencia obligaría a los salarios a descender hasta el nivel en que resultara provechoso para los empresarios emplear más trabajo. Algunos consideran como verdaderos neoclásicos a Marshall y a Pigou; ellos sentaron las bases de la llamada economía moderna. Pigou, contemporáneo con Marshall, tiene varias obras, dentro de las que destaca Teoría del empleo, donde desarrolla lo que se ha considerado la teoría neoclásica de la ocupación, que no es más que la teoría del empleo voluntario, la que explica a través de la ley de los rendimientos decrecientes de los factores de la producción, principalmente del trabajo. (Polanyi, 1944, págs. 3-21)

Él plantea que la relación entre el nivel de ocupación y el salario real es inversamente proporcional, lo que quiere decir que a medida que aumente el salario real, menor será el nivel de ocupación y viceversa. Para (Keynes, 1937, págs. 241-252.) La teoría de la ocupación del profesor Pigou es la única descripción detallada que existe de la teoría clásica de la ocupación, donde su esencia está dada por las formas de aumentar la ocupación. De manera general la teoría neoclásica del empleo parte del equilibrio en el mercado de trabajo, pues plantea que el nivel de empleo es determinado mediante la igualdad de la demanda de trabajo (DL) y la oferta de trabajo (OL). Ambas curvas expresan una relación entre los salarios, los precios y el empleo.

Capacitación

Según (Pinto Villatoro, 2004, págs. 123-124) la capacitación forma parte de la educación y formación integral de las personas, resaltando también que la capacitación involucra aprendizaje, y que el resultado del aprendizaje es un cambio de conducta; por lo tanto los cambios que se generen en los empleados deben ser producto de las necesidades previamente diagnosticadas, transferidas y reforzadas en la organización, Los programas de capacitación deben necesariamente formar parte de programas más amplios de mejoramiento organizacional, que puedan enlazar cambios logrando un proceso en los resultados de la organización

Desempleo Juvenil: Enfoque Global

Las principales tendencias en educación y trabajo de los jóvenes en la región latinoamericana. Parte de la relación del sistema educativo con el campo laboral, teniendo en cuenta los constantes debates que comprenden un nivel de educación y las implicaciones de estas circunstancias en la inserción laboral de los jóvenes. Este estudio se basó en datos estadísticos de fuentes secundarias que indican tendencias que contribuyen a la existencia de escenarios complejos para buena parte del sector

poblacional joven. “Estas situaciones se traducen en desafíos latentes en materia de educación y trabajo, entendiendo la equiparación de oportunidades como una meta de alcance para el conjunto de los jóvenes de América Latina.” (Otero, Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances, 2012)

Entre uno de los relevantes se encuentra el caso de México, encontrando un problema en el desajuste entre la oferta y la demanda de profesionistas en el mercado laboral. Partiendo del análisis de diversas fuentes oficiales de información sobre la situación del empleo en México, el autor concluye que el problema de desajuste se manifiesta a través del desempleo y el subempleo, teniendo en cuenta que solo el sistema educativo no podrá solucionar este problema y se necesita la ayuda o mayor participación del gobierno y las empresas. (Jiménez, 2011, págs. 169-185).

Cuando se evidencia el desempleo juvenil surgen avances teóricos y empíricos que parten de argumentos teóricos relacionados con las causas del desempleo estructural, las condiciones socioeconómicas de los países y la dinámica poblacional juvenil, teniendo como consecuencia los bajos ingresos, la exclusión social y el desarrollo de actividades delictivas, efectos que pueden prolongarse por más de diez años. Y en materia metodológica, parte de diferencias conceptuales que definen a un individuo joven, que varían de país a país, y dependen de instituciones nacionales encargadas de la información estadística, y en algunos casos, de las mismas condiciones económicas de los países. (de La Hoz, 2012)

La constante demanda por escolarización y la demanda o requerimientos del campo laboral. En este artículo citado por (Sendón, Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación, 2013), se verifica una tendencia general de a mayor educación más y mejor trabajo, sin

embargo, el autor profundiza el análisis y observa fenómenos distintos, como los procesos de sobre educación de los más educados, una fuerte devaluación de las credenciales del nivel medio, situaciones de vulnerabilidad para las mujeres y para los jóvenes y una fuerte impronta del nivel social de origen aún para los egresados de niveles superiores. Esto pone en cuestión no sólo los discursos tradicionales sino también las herramientas utilizadas para la comprensión de este fenómeno.

Educación y mercado del trabajo en América Latina, frente a la globalización en los desafíos del sistema educativo frente al mercado de trabajo, partiendo de desigualdades económicas y sociales, ante los efectos de la globalización. Examina como mayores conocimientos profesionales generan resultados positivos en el mercado de trabajo, teniendo empleo estable y mayores ingresos, además, señala que, pese a cuantiosas inversiones en reforma educativa, los países latinoamericanos están quedando a la zaga de sus competidores globales. Según la autora mayor educación en los países muestra mejor rentabilidad en el campo ocupacional, sugiriendo políticas encaminadas a proveer por parte de las naciones capital humano con amplios conocimientos educacionales y formula propuestas concretas para confrontar la globalización. (Carlson, 2002, págs. 123- 124)

Desempleo Juvenil: Caso Ecuatoriano

El desempleo juvenil, en Ecuador, especialmente cuando se encuentra vinculado a situaciones de pobreza y de exclusión social, es uno de los problemas más importantes de nuestro mundo globalizado. Este problema trae consigo grandes costos a los individuos, a sus familias y a la sociedad. (Ramírez, 2002)

Actualmente, el desempleo es uno de los problemas que mayor preocupación genera en la sociedad ecuatoriana. Las personas desempleadas, aquellas que no

tienen un empleo u ocupación formal y fija deben enfrentarse a diario a situaciones difíciles, debido a la falta de ingresos, necesarios para sostenerse a sí mismos y sacar adelante a sus familias. (TECHO, 2009)

Para (Tipan San, 2004) demuestra que en el Ecuador existe mayor probabilidad de encontrarse en desempleo si se posee un nivel de escolaridad bajo o incompleto y esto empeora si no se tiene experiencia laboral, o especialización u ocupación en alguna área determinada.

Siendo el problema de desempleo una de las situaciones más álgidas de la economía ecuatoriana y de manera especial del cantón y la provincia de Loja, misma que tiene una de las tasas más altas del país. (Ministerio de Trabajo, 2016)

En Ecuador, la tasa de desempleo juvenil en el 2016 fue del 10,43%, mientras que la tasa de desempleo nacional promedio fue del 5,2%. El desempleo juvenil en el tiempo muestra en general una tendencia decreciente, pero con tasa elevadas en comparación al panorama del desempleo calculado para 15 años y más. (ENEMDU, 2016). Este escenario surge debido al desplome de los precios del petróleo y la revalorización del dólar que afectaron al presupuesto destinado a los programas y proyectos implementados.

Con respecto al rango de edad de 25 a 34 años, la tasa de desempleo en edad profesional sigue una tendencia creciente presentando su punto más bajo al año anterior con 4,29% y su punto más alto en el 2016 con una tasa de 5,77%. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2016) de la población total el 70,6% está en edad de trabajar, de allí el 68,9% se encuentra económicamente activa, las provincias con menores niveles de desempleo juvenil se ubican

generalmente en la región sierra y amazónica del territorio nacional: Pastaza (6,38), Azuay (5,82) y Loja (4,88). (Mullo & Marcatoma, 2017, págs. 2-14)

Raúl Miranda economista de la ciudad de Loja, manifiesto que, en la provincia, cantón y ciudad de Loja, se tiene un problema grave por la falta de empleo, debido a la migración, por otra parte, al no ser una economía dedicada a la industria existen escasas fuentes de trabajo, las industrias y empresas que generan empleo son mínimas, y no existen más por la falta de incentivos, apoyo vía créditos entre otras formas.

En el caso de la ciudad de Loja los resultados permiten concluir que más del 50% de las empresas demandan carreras que se encuentran dentro del campo de conocimiento específico de Ciencias Sociales y del Comportamiento; y de Educación Comercial y Administración; y un mínimo porcentaje demanda carreras dentro de la Arquitectura y construcción; y, del campo de la Salud. Existiendo relación con la actividad económica comercial del sector empresarial de la ciudad de Loja. La oferta académica actual de la Universidad Internacional del Ecuador-extensión Loja se enmarca dentro del requerimiento de los empleadores. (Namicela, 2017, págs. 66-67)

Lista de carreras más demandadas en el Ecuador 2016.

1. Enfermería
2. Ingeniería civil
3. Derecho
4. Comunicación social
5. Administración de empresas
6. Psicología clínica
7. Medicina

8. Arquitectura
9. Odontología
10. Ingeniería ambiental
11. Contabilidad y auditoría
12. Economía
13. Licenciatura en enfermería
14. Ingeniería comercial
15. Ingeniería industrial
16. Psicología
17. Medicina veterinaria y zootecnia
18. Ingeniería mecánica
19. Ingeniería agronómica
20. Trabajo social (Ecuador, 2018)

Nivel de Educación:

Según Hernández U. (2006) expresa que el nivel de educación *“Es un factor importante en el proceso de homogenización, ya que pretende la adaptación y la asimilación del individuo a la sociedad”*.

A si mismo se complementa que la educación permite al individuo utilizar el tesoro de los acontecimientos comunes por medio de la transición de la cultura de una generación a otra desde la década de los años cuarenta, a fin de formar y preparar a las generaciones nuevas para el logro de las condiciones de propia existencia. Hay que tener en cuenta que educar es formar al hombre en su integridad, la educación centrada en las personas es una corriente educativa relativamente joven.

Realmente el objetivo de esto es que las personas que deseen tener un nivel de educación sean capaces de tener iniciativas propias para la acción lo que les conllevara auto-dirigirse en forma inteligente, aprendan críticamente y logren desarrollar su capacidad evaluativa ante las contribuciones de otros, pueda utilizar sus experiencias en forma libre y creadoras, sean capaces de cooperar eficazmente con los demás en las diversas actividades que emprendan.

Todo conlleva un proceso y un sistema educativo en el cual el estudiante participa activamente en el proceso de su propio aprendizaje y desenvolvimiento integral permitiéndole desarrollar la facultad creadora, al mismo tiempo que comprende su medio ambiente y se compromete con los elementos fundamentales en las que se basa el proceso educativo como:

- La motivación básica del ser humano es su autorrealización, por medio de la cual desarrolla sus potenciales.
- La participación activa del estudiante en las diversas etapas de un proceso abarca las diferentes dimensiones del ser humano y permite la integración de las ideas, los sentimientos, las acciones y las experiencias.

En el caso Ecuatoriano según datos del (SENESCYT, 2018) el número de títulos registrados a nivel Nacional fue de 152.786 en 2016 y de 131.976 en 2017, de este total las carreras de educación Comercial y Administración, en donde abraza todas las carreras del área administrativa registran en 2016: 44.468 títulos, y en 2017: 37.760 títulos, esto quiere decir que representan aproximadamente el 28% de un total de 64 campos específicos. En la provincia de Loja se registran un total de 3.228 títulos en el año 2016 y 5.394 en el año 2017.

Empresas:

“Hoy en día cuando se habla de empresa a menudo se entiende como una gran organización moderna formada por diferentes unidades administrativas y dirigidas cada una de ellas por una persona”, es así como lo define, Gíl M. (2007) haciendo realce a organizaciones que incorporan muchas unidades que opera en lugares diferente y muchas veces lleva a cabo distintos tipos de actividades económicas y comerciales.

Si analizamos la evolución histórica de la empresa, podremos ver que esta concepción no siempre ha sido la misma y que la empresa y su desarrollo pasan por toda una serie de etapas que la han situado donde está hoy

El termino empresa tiene sentido como órgano principal para el funcionamiento del sistema económico capitalista, las características de la empresa evolucionan con el avance de los acontecimientos históricos.

Hay que tener en cuenta que hoy en día vivimos rodeados de empresas que son de interés por razones diferentes ya sean de tipo productivo, por su interés financiero, relaciones contractuales etc. Todas estas razones son las que consideran a la empresa como una realidad socio-económica a estudiar dentro del ámbito de las ciencias sociales y en particular dentro de la economía.

También se la conoce a la empresa como Institución del empresario que está ligada al concepto más antiguo de una unidad económica dirigida por un empresario donde no hay ningún tipo de diferencia entre el propietario de la empresa y el que la dirige.

Cuando hablamos de unidad de beneficio dentro de una empresa se lo denomina como unidad económica que da un superávit a los empresarios privados quedando

excluidas la empresa pública, cooperativa etc. El motivo esencial es descubrir la necesidad de terceros, la independencia económica, la necesidad de tomar decisiones empresariales.

Se considera empresa desde una perspectiva integral que la estudia como una unidad donde se mezclan no solo fenómenos económicos sino también otros subsistemas económicos sociales más amplios. Con esta interpretación se quiere destacar el hecho de que la empresa es un sistema social o sea un fenómeno de la sociedad.

Desde el punto de vista que la empresa es un instrumento para los individuos mediante el cual los objetivos individuales y los colectivos de todas las personas que participan en ella se ven represados dentro de los objetivos empresariales.

Profesionales:

Según Echeverría B. (2008) hace mención a la acción orientadora en relación con el desarrollo profesional que se debe realizar atendiendo a personalizar la educación y de vida facilitando la transición a la vida adulta y activa, favorece la madurez personal, académica y profesional.

Cuando hablamos de profesionales estamos parlamentando del proyecto profesional como parte integrante de la vida profesional de una persona, esto a su vez es una parte de planificación de la vida, del proyecto vital, las transiciones que hacemos a lo largo de la vida, debemos de relacionarlas con nuestro proyecto profesional y de vida porque a lo de estos cambios nos proponemos distintas metas y elegimos opciones y alternativas, es decir tomamos decisiones.

La construcción de un proyecto profesional implica llegar a ser independiente y autónomos, como estrategia de reflexión para un mejor conocimiento de sí mismo y una acertada toma de decisiones.

Por tal razón se podría decir que es una construcción activa, en la que se trabaja expresando la propia imagen de sí mismo, que implica la adquisición de una serie de conocimiento, habilidades y actitudes que requieren de un proceso previo de información, exploración, formulación de objetivos, que se concreta en un plan de acción, que genera desarrollo personal y que puede ser aprendido

También ayuda a que se pueda representar desde el presente lo que percibo que ha de ser el futuro ante la anticipación tiene que ser intencional, así podrá prever lo que se desea ser o hacer en el futuro, ello resalta la necesidad de desarrollar la autonomía y la construcción de la identidad, desde esta perspectiva el proyecto es un proceso cíclico.

Población:

Es el conjunto o universo de personas, animales, registros médicos, nacimientos, muestras de laboratorio, accidentes de tránsito, ubicaciones, entre otros de los que se desea conocer y analizar algo en una investigación. (López, 2004)

Muestra:

Es un subconjunto de la población o del universo que se analizará y se la tomará como referencia representativa para llevar a cabo la investigación, partiendo de procedimientos lógicos que ayuden a obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas u eventos. (López, 2004)

Muestreo:

Es una herramienta, método, reglas o procedimientos que se utilizan para seleccionar a los componentes de la muestra del total del universo o población que representen lo que sucede en toda la población. (López, 2004)

Tipos de muestreo:

Se dividen en dos grupos, el probabilístico y el no probabilístico:

- Muestreo probabilístico

Este método es el más recomendable para una investigación científica cuantitativa porque todos y cada uno de los componentes tiene la misma probabilidad de ser seleccionados para la muestra. (López, 2004)

- Muestreo no probabilístico

En este tipo de muestreo es recomendable cuando se busca realizar una investigación por conveniencia ya que todas las unidades que componen la población no tienen la misma posibilidad de ser seleccionada. (López, 2004)

Tamaño de la muestra:

La tendencia de los investigadores es querer aplicar una fórmula que les indique cuál será el número total de personas a encuestar o a entrevistar, partiendo de criterios básicos como los recursos disponibles y del análisis o profundidad investigativa que requiera su proyecto. Una recomendación es tomar la muestra mayor posible y representativa, con la finalidad de que sea menor el error de la muestra. (López, 2004)

Mercado:

El mercado es el conjunto conformado por personas u organizaciones que participan de alguna forma en la compra y venta de bienes y servicios o en la utilización de los mismos. En el mercado se dinamiza la economía e intervienen diferentes agentes económicos que influyen entre sí, dando lugar a un proceso dinámico de relaciones entre ellos. (Román, 2009)

Mercado Laboral:

Es aquel que está conformado por la oferta de trabajo por parte de los empleadores u organizaciones de un país, ciudad o región, es decir, se ajusta a las necesidades de la oferta y demanda del mercado en donde las organizaciones definen sus oportunidades de empleo. Cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región, mayor será el mercado laboral y su potencial de disponibilidades de vacantes y oportunidades de empleo. (Román, 2009)

Oferta:

Se refiere a la cantidad de algún bien o servicio que un productor está dispuesto a proporcionar en diferentes precios. (khanacademy, 2016)

Demanda:

Se refiere a la cantidad de bienes o servicios que una persona o empresa necesita para satisfacer sus necesidades. (khanacademy, 2016)

Población económicamente activa:

La PEA se refiere a un grupo constituido por todas las personas, de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes o servicios y se encuentran en edad de trabajar. (Solorio, 2016)

2. METODOLOGÍA UTILIZADA

2.1. Métodos

Los métodos más adecuados para el desarrollo de esta investigación fueron:

- **Método deductivo:** Es aquel que parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular. Este método se lo utilizó en la recopilación de información secundaria para el análisis de los aspectos que influyen más en la contratación de profesionales en la ciudad de Loja, además permitió determinar a través de los indicadores Económicos como son: empresarios de la población representada por 1650 empresas del sector público y privado de servicios, producción, y comercio de la ciudad de Loja.
- **Método inductivo:** Es aquel que parte de los datos particulares para llegar a conclusiones generales. Para la recopilación de información sobre el ambiente interno y externo, lo que permitirá determinar, la realidad actual sobre la oferta y demanda de profesionales del área administrativa y económica de la ciudad de Loja, con la finalidad de hacer deducciones acertadas, y el propósito de llegar a conclusiones e ideas generales sobre el proyecto. Este método fue utilizado en la aplicación del muestreo intencional, que permitió conocer y analizar las necesidades del mercado laboral actual sobre los graduados universitarios, información que fue recopilada a través de la aplicación de la técnica de la encuesta aplicada a empresarios de la ciudad de Loja de los sectores públicos y privados de servicios, producción, y comercio utilizando las herramientas estadísticas como SPSS y Excel, el cual proporciona información necesaria para poder analizar las características, gustos y preferencias de los empleadores en forma general.

- **Método analítico:** Este método se utilizó para la identificación y estudio correcto de un diagnóstico sobre la situación actual en la que se encuentran los profesionales del área administrativa y económica en el campo laboral de la ciudad de Loja, conforme lo revelan los diferentes instrumentos que se utilizó para recolectar la información necesaria, además logrará identificar y analizar las necesidades de los empleadores que buscan contratar profesionales para desempeñarse en puestos específicos; se detectaron oportunidades, amenazas, debilidades, fortalezas, que, por su parte sirvieron para desarrollar la guía de preguntas de la encuesta.

2.2. Población y Muestra

- **Población**

Continuando con el proceso investigativo se determinó la población al cual va dirigido el estudio, para obtener la muestra se consideró empresas afines a las carreras de administración y economía de la ciudad de Loja, los datos se obtuvieron del total de empresas registradas en el Servicio de Rentas Internas “SRI” hasta septiembre del 2016.

- **Marco de muestreo**

Población de interés

Nombre De la Ciudad	Loja
Total de empresas ciudad de Loja	1213

Fuente: (INEC, 2016)

- **Criterios y procesos de segmentación**

Se aplicó el proceso de segmentación geográfica en la parroquia Loja al número total de empresas, se ha tomado en cuenta este lugar debido a que es importante saber en el sector en el que se ha tomado en cuenta para realizar la presente investigación.

- **Tipo de muestreo**

El tipo de muestreo que presenta esta investigación se basa en un modelo no probabilístico (no aleatorio), pues se seleccionó premeditadamente a las empresas para aplicar la encuesta; y es también un muestreo geográfico ya que se basó específicamente en la parroquia predeterminada.

- **Tamaño de la muestra**

Como el segmento está conformado por Empresas, se consideró la base de datos otorgada por el SRI con un (universo) de 1213 empresas, de aquí se calculó la muestra mediante la aplicación de la siguiente fórmula matemática:

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

Donde:

K = nivel de confianza crítico este nivel de confianza está directamente relacionado con una distribución normal estándar Z, este valor estándar es de 1.96 dado los parámetros a encontrar y el nivel de confianza, mismo que es aplicado en la fórmula.

N= universo = 1213 que es el total de empresas en la ciudad de Loja

p = Al no tener información de estudios anteriores la probabilidad a favor es del 50%.

q = La probabilidad en contra al no tener información de estudios anteriores, también es de 50%.

e= Error de estimación será del 6%. Según lo que señala Edwin Galindo en su libro, Estadística para la Administración y la Ingeniería, “Se puede escoger el tamaño de la muestra de tal manera que se tenga un error (e) predeterminado.”, en tal virtud se ha considerado un máximo del 6% de aceptación de cometer errores.

Simbología:

K=1.96

$$N=1213$$

$$p= 0.5$$

$$q= 0.5$$

$$e = 6\%$$

- **Formula:**

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

$$n = \frac{1.96^2 1213 \times 0.5 \times 0.5}{0.06^2 (1213 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{1164,9652}{4,3632 + 0.9604}$$

$$n = 218 \text{ empleadores}$$

Se aplicaron 218 encuestas a las empresas de la ciudad de Loja, tal como se detalla en la formula calculada para un nivel de confianza del 94%.

2.3. Técnicas e instrumentos

✓ Encuestas

- **Encuesta:** Es el conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a las empresas de la ciudad de Loja. Se aplicó a una muestra de 218 empresas con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de los aspectos que influyen más en la contratación de un profesional del área administrativa y económica de la ciudad de Loja.
- **Diseño del instrumento de medición:** Para el desarrollo de este trabajo investigativo se utilizó una encuesta la cual contiene información acerca del uso, información, de interés. (Ver Anexos). Las preguntas de la encuesta se realizaron en base a algunas políticas detalladas en el marco teórico con mayor énfasis en la teoría de microeconomía sobre la demanda de bienes y servicios en este caso profesionales

CAPÍTULO I: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS

Análisis e Interpretación de Resultados de las Encuestas Aplicadas A 218 Empleadores De La Ciudad De Loja, Mediante El Uso Del Programa Estadístico SPSS Y Excel.

Este capítulo hace referencia a las encuestas aplicadas a los diferentes empleadores de la ciudad de Loja; para ello, los datos fueron obtenidos de una base de datos de empresas del SRI 2016 - 2017, obteniendo así la población a la cual va dirigida la encuesta.

Para el estudio a empleadores se basó principalmente, en la aplicación del muestreo intencional a sectores públicos y privados de la ciudad de Loja, que permitió conocer y analizar las necesidades del mercado laboral actual sobre los graduados universitarios, información que fue recopilada a través de la aplicación de la técnica de la encuesta y se detalla a continuación:

Tablas cruzadas.

Tabla 1. Resumen de Procesamiento de Casos

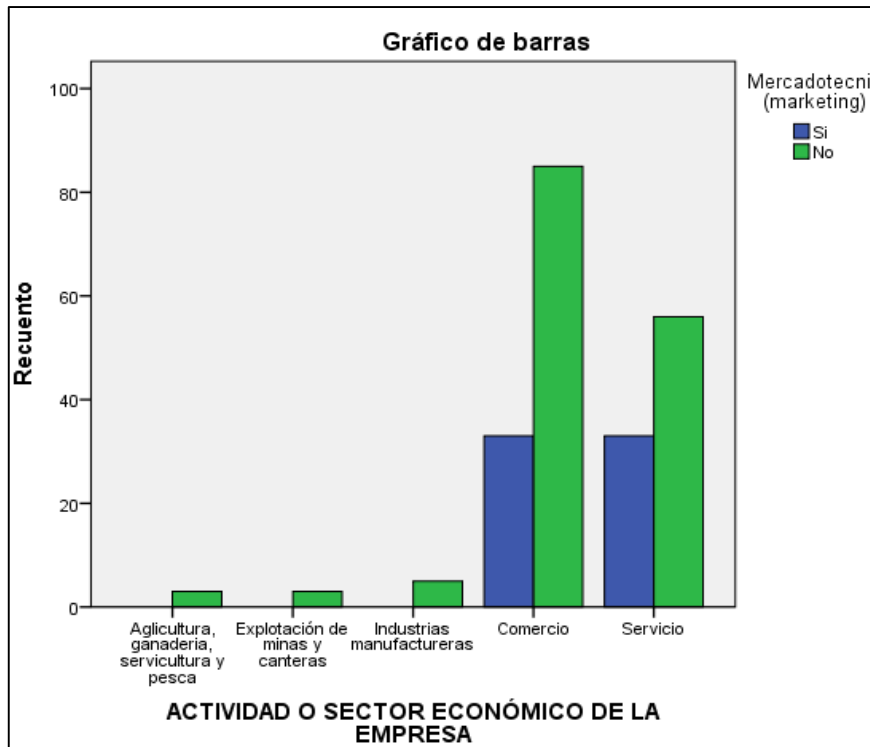
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Mercadotecnia (Marketing)	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Administración De Empresas	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Economía	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Comercio	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Contabilidad Y Auditoría	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Banca Y Finanzas	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Administración Publica	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Asistencia General Y Relaciones Publicas	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%
Actividad o Sector Económico De La Empresa * Otras Carreras	218	100,0%	0	0,0%	218	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor.

Análisis: Se realizó un cruce de variables de la actividad o sector económico de 218 empresas lojanas, con las carreras que estas demandan, obteniendo como resultado que la mayoría de las empresas demandan carreras de ciencias administrativas y económicas y tan solo 22 empresas demandan carreras técnicas como ingeniería ambiental y comunicación social.

Grafico 1. Actividad o Sector Económico de las empresas para la carrera de Mercadotecnia

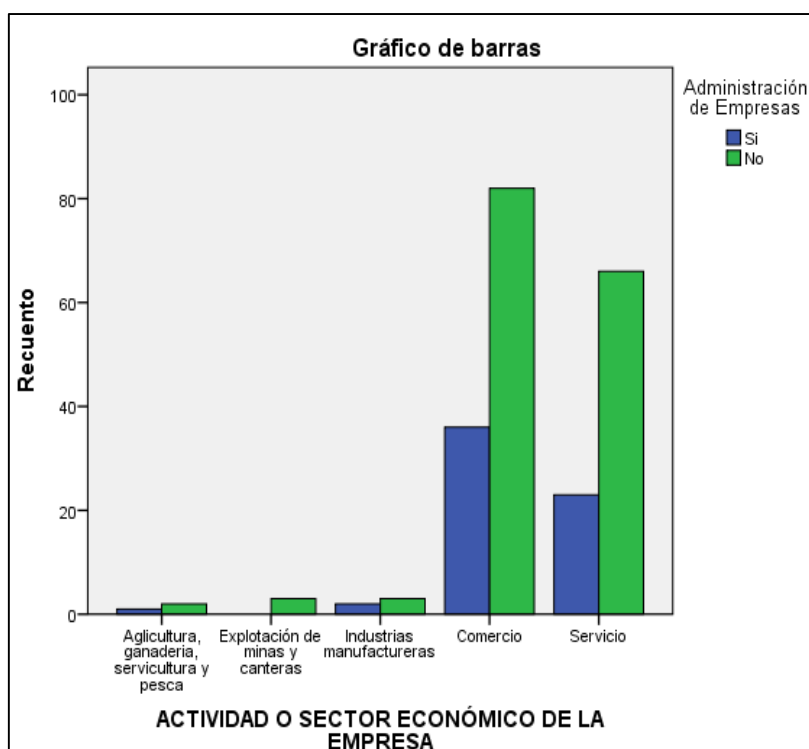


Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: El 30% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Mercadotecnia y el 70% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa; de las cuales 33 empresas se dedican al comercio y 33 a brindar servicios dándonos un total de 66 empresas que requieren estos profesionales. Un alto porcentaje del 30% afirma que necesita profesionales en Mercadotecnia, se convierte en una de las carreras administrativas con mayor demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Mercadotecnia conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa principalmente en posicionar nuevos o innovadores productos en el mercado y aumentar las ventas de la empresa.

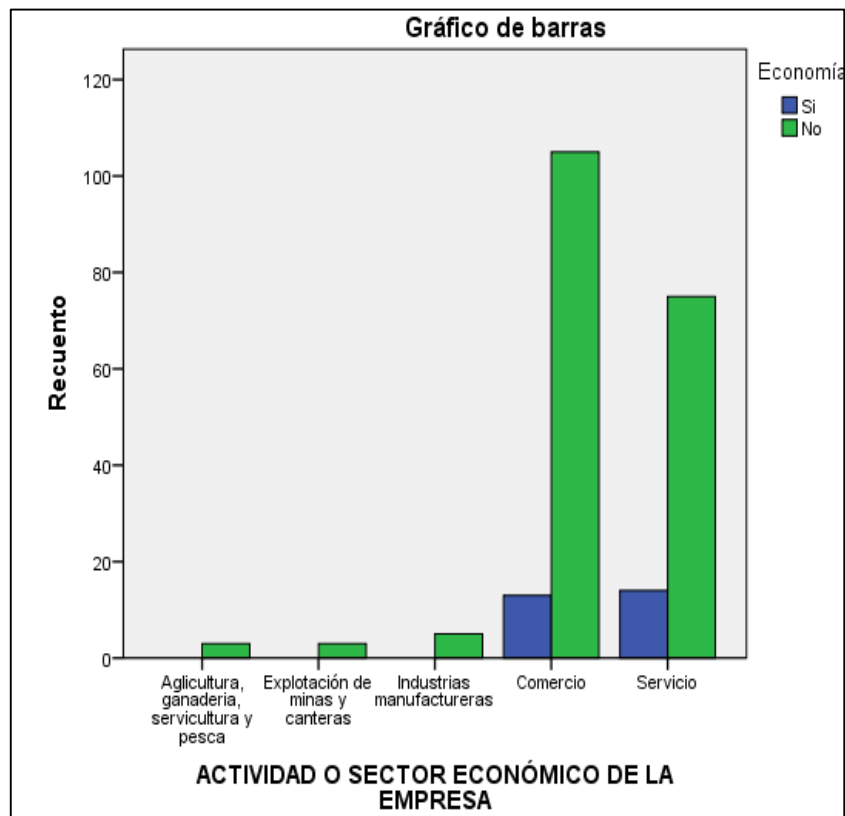
Grafico 2. Actividad o Sector Económico De La Empresa Administración De Empresas



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 40% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Administración de empresas y el 60% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa; de las cuales 47 empresas se dedican al comercio, 30 a brindar servicios, 1 a la agricultura y ganadería y 2 a las industrias manufactureras dándonos un total de 80 empresas que requieren estos profesionales. Un alto porcentaje del 40% afirma que necesita profesionales en Administración de empresas, se convierte en una de las carreras administrativas con mayor demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Administración de empresas conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa principalmente en gestionar de la mejor manera el Talento Humano y recursos de la empresa.

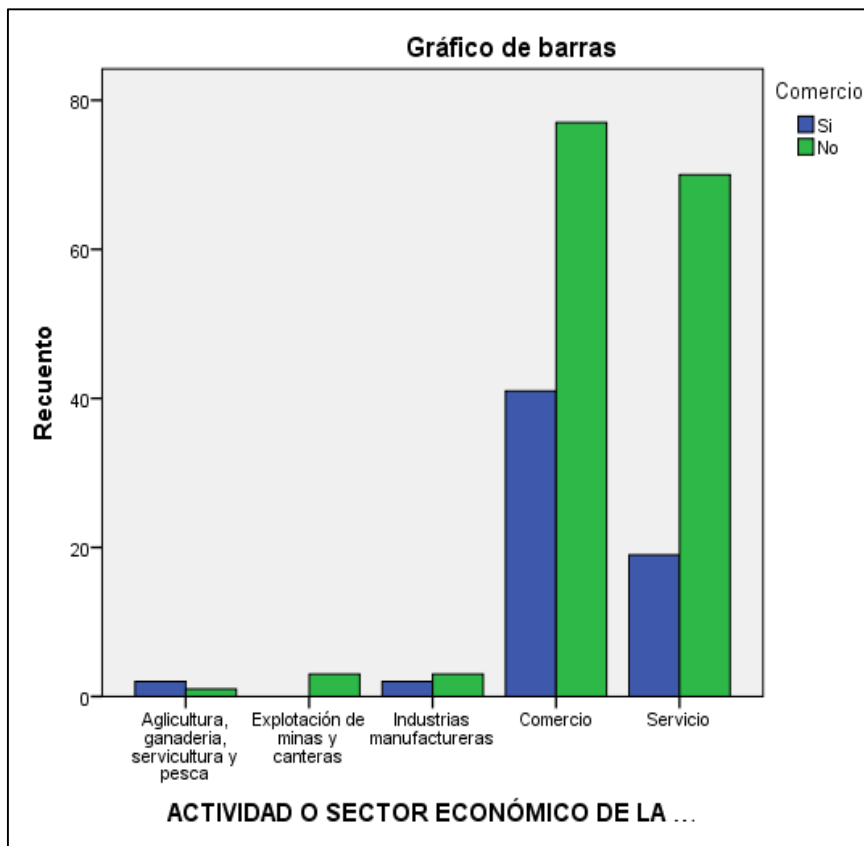
Grafico 3. Actividad o Sector Económico De La Empresa Economía



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 12% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de economía y el 93% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa. Un bajo porcentaje de tan solo 12% afirma que necesita profesionales en economía, de las cuales 13 empresas se dedican al comercio y 14 a brindar servicios, siendo una de las carreras administrativas con menos demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los economistas conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al servicio, ya que su actividad económica o sector económico se basa en analizar datos como el consumo, la producción manufacturera y las tasas de desempleo para pronosticar resultados y resolver problemas.

GRAFICO 4. Actividad o Sector Económico De La Empresa Comercio

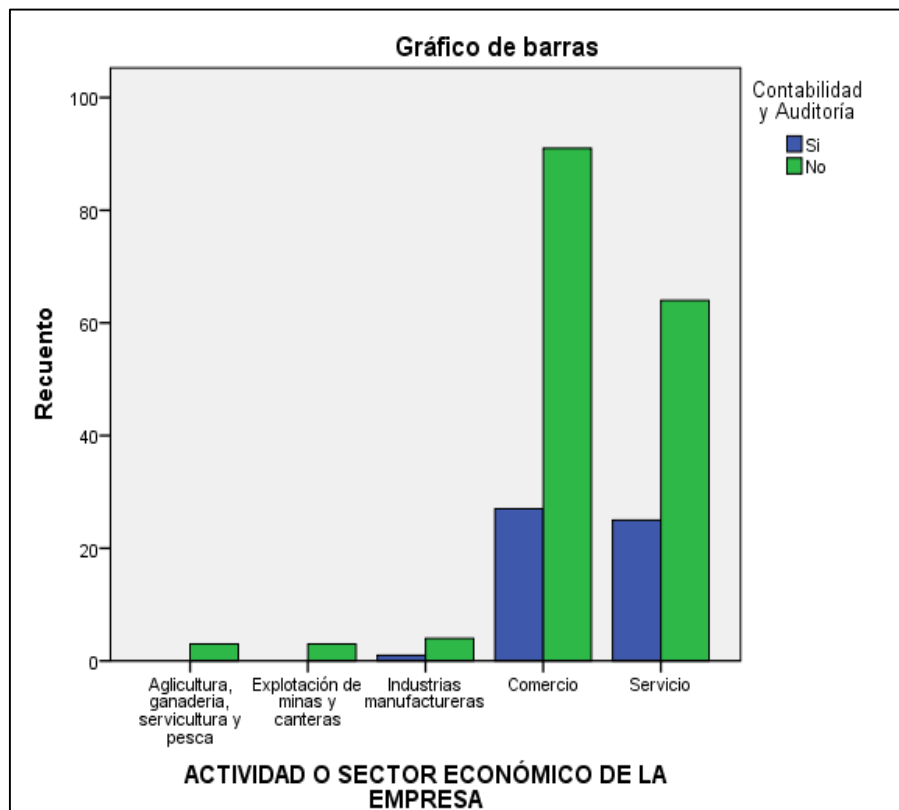


Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: El 29% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Comercio y el 71% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa; de las cuales 41 empresas se dedican al comercio, 19 a brindar servicios, 2 a la agricultura y ganadería y 2 a las industrias manufactureras dando un total de 64 empresas que requieren estos profesionales. **Un** alto porcentaje del 29% afirma que necesita profesionales en Comercio, se convierte en una de las carreras administrativas con mayor demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Comercio conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa principalmente en importar y exportar productos o servicios y mejorar las ventas.

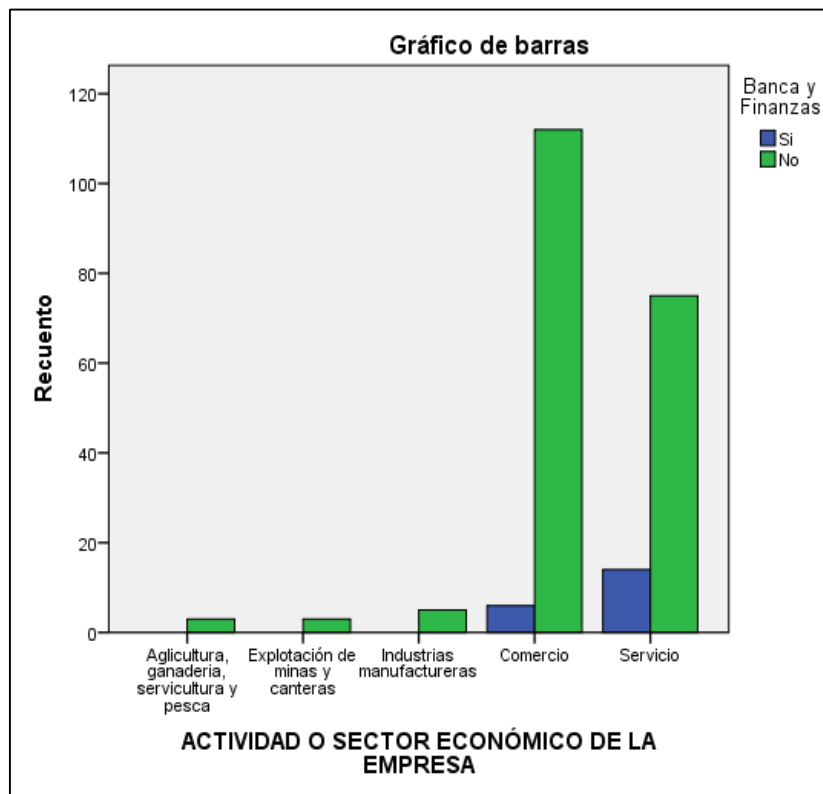
Grafico 5. Actividad O Sector Económico De La Empresa Contabilidad y Auditoría



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 24% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Contabilidad y Auditoría, el 76% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa; de las cuales 27 empresas se dedican al comercio, 25 a brindar servicios, 1 a las industrias manufactureras dando un total de 53 empresas que requieren estos profesionales. Un alto porcentaje del 24% afirma que necesita profesionales en Contabilidad y Auditoría, se convierte en una de las carreras administrativas con mayor demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Contabilidad y Auditoría conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa principalmente en llevar las cuentas adecuadamente dentro de una empresa u organización.

GRAFICO 6. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Banca y Finanzas

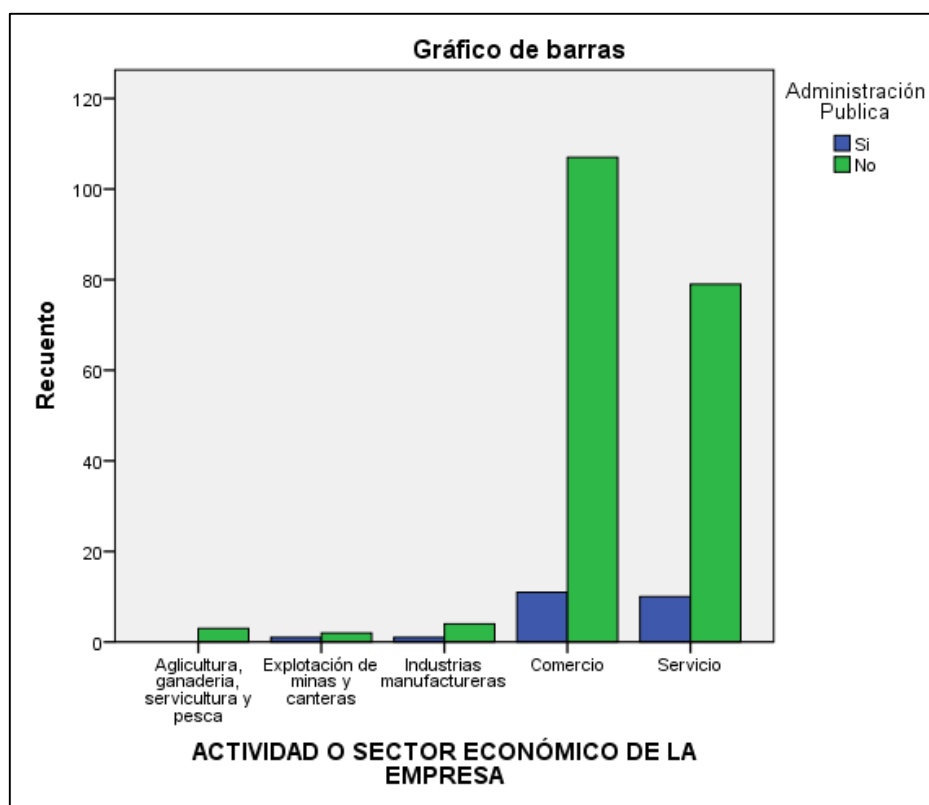


Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: El 9% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Banca y Finanzas y el 91% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa. Un bajo porcentaje de tan solo 9% afirma que necesita profesionales en Banca y Finanzas, de las cuales 6 empresas se dedican al comercio y 14 a brindar servicios, al igual que en economía se convierte en una de las carreras administrativas con menos demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Banca y Finanzas conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al servicio, ya que su actividad económica o sector económico se basa en gestionar los recursos financieros asignados a todas las áreas de la empresa.

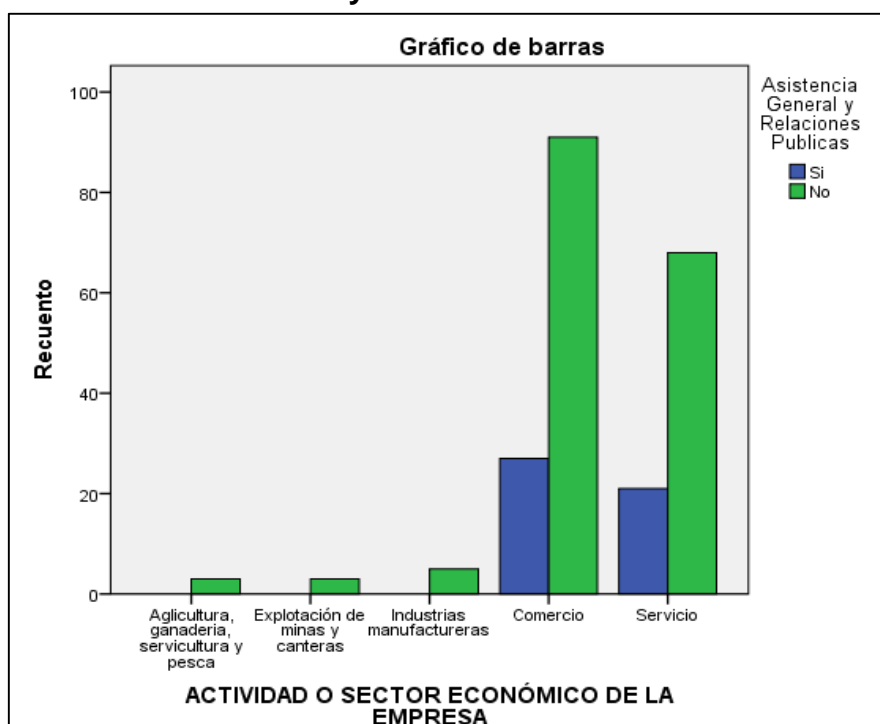
GRAFICO 7. Actividad o Sector Económico De La Empresa*Administración Pública



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 11% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Administración Pública y el 89% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa. Un bajo porcentaje de tan solo 11% afirma que necesita profesionales en Administración Pública, de las cuales 11 empresas se dedican al comercio, 10 a brindar servicios y una a la explotación de minas y canteras, al igual que en economía se convierte en una de las carreras administrativas con menos demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Administración Pública conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa en gestionar recursos públicos para que brinden una correcta asignación a todas las áreas de la empresa u organización.

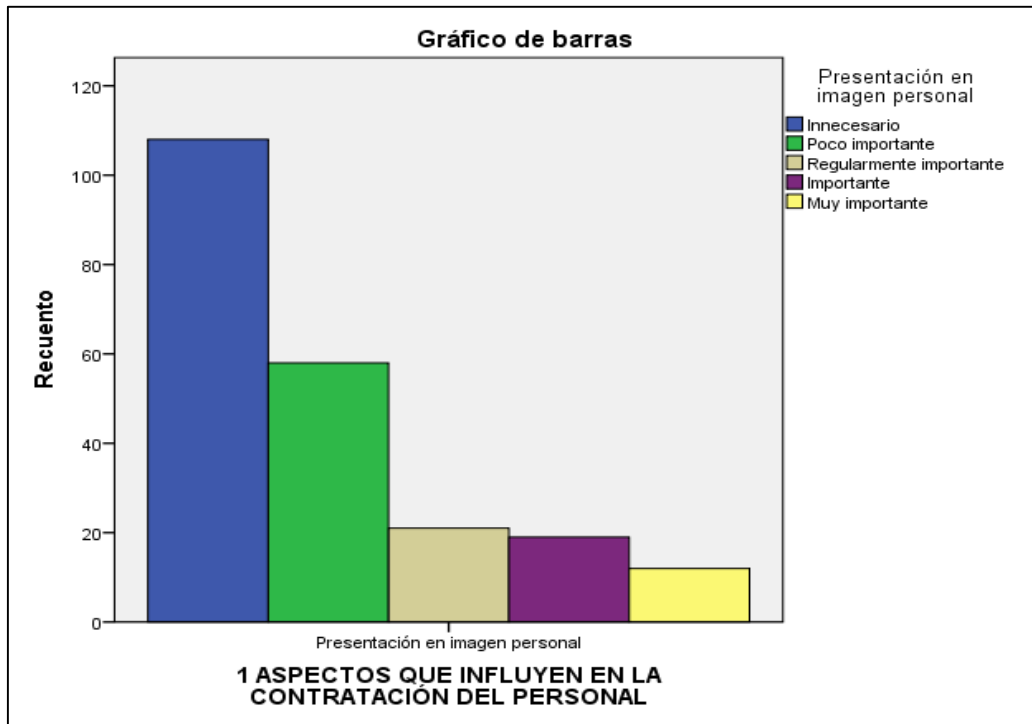
GRAFICO 8. Actividad o Sector Económico De La Empresa* Asistencia General y Relaciones Publicas



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 22% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja de un total de 218 empresas demandan la carrera de Asistencia General y Relaciones Públicas y el 78% restante de las empresas encuestadas afirman que necesitan otros profesionales para la actividad a la cual se dedica su empresa. Un alto porcentaje de 22% afirma que necesita profesionales en Asistencia General y Relaciones Públicas, de las cuales 27 empresas se dedican al comercio y 21 a brindar servicios, Asistencia General y Relaciones Públicas se convierte en una de las carreras administrativas con mayor demanda en las empresas de la ciudad de Loja. Los profesionales en Asistencia General y Relaciones Públicas conseguirán mayores fuentes de trabajo en empresas que se dediquen al comercio, ya que su actividad económica o sector económico se basa en gestionar recursos públicos y asistir a altos mandos de la empresa, para que brinden una correcta asignación a todas las áreas de la empresa u organización.

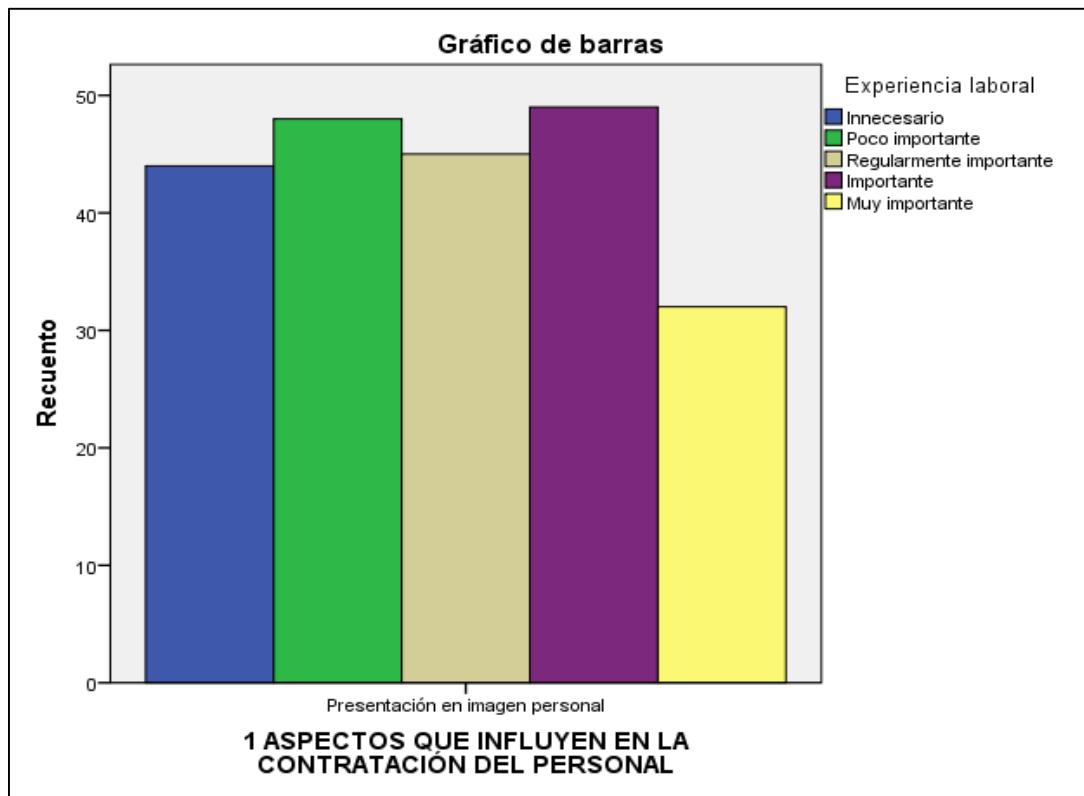
GRAFICO 9. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Presentación De Imagen



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 50% manifiesta que es innecesaria la Presentación e imagen personal para la contratación de personal, el 27% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la Presentación e imagen personal para la contratación de personal, el 10% manifiesta que es regularmente importante la Presentación e imagen personal para la contratación de personal, el 8% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la Presentación e imagen personal para la contratación de personal y tan solo el 5% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la Presentación e imagen personal para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es la Presentación e imagen personal, ya que las empresas buscan contratar a profesionales con experiencia para que ayuden y mejoren el rendimiento productivo de la misma y además poder reducir gastos en capacitación.

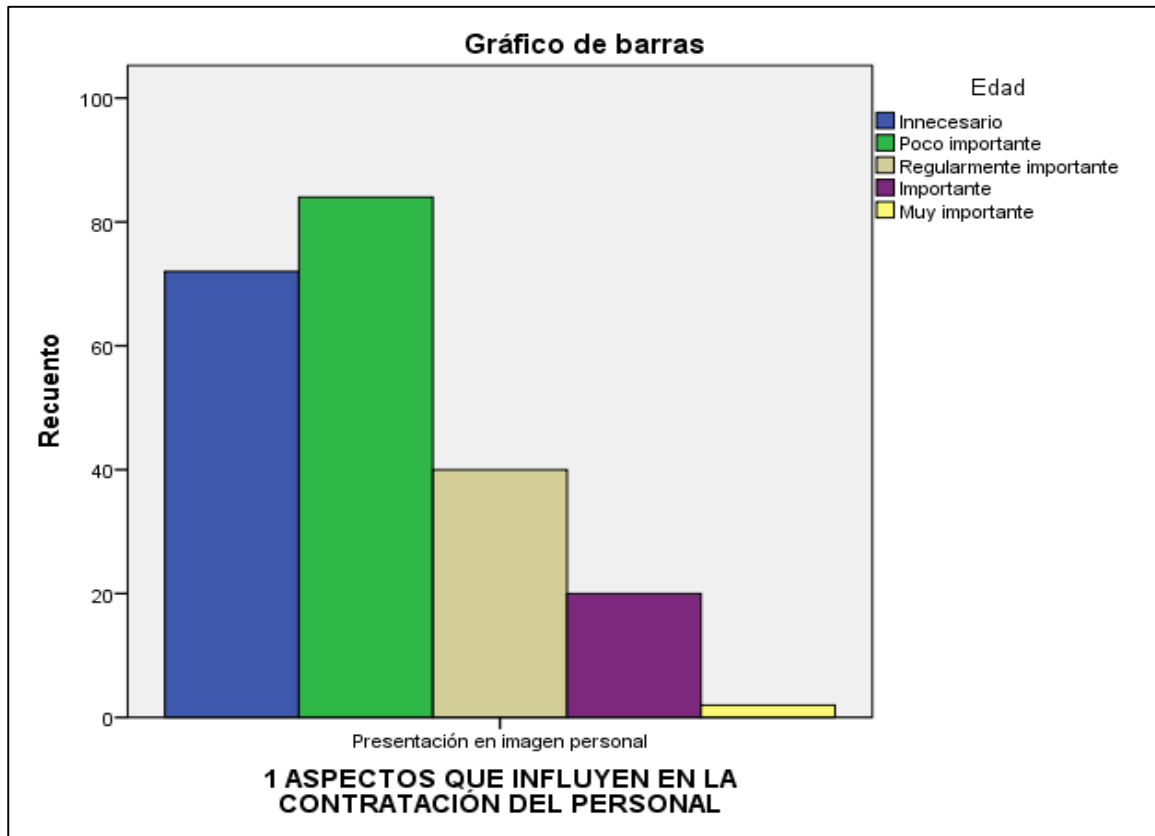
GRAFICO 10. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Experiencia Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 20% manifiesta que es innecesaria la Experiencia Laboral para la contratación de personal, el 22% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la Experiencia Laboral para la contratación de personal, el 21% manifiesta que es regularmente importante la Experiencia Laboral para la contratación de personal, el 23% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la Experiencia Laboral para la contratación de personal y tan solo el 14% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la Experiencia Laboral para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la Experiencia Laboral, ya que las empresas buscan contratar a profesionales con experiencia para que ayuden y mejoren el rendimiento productivo de la misma y además poder reducir gastos en capacitación.

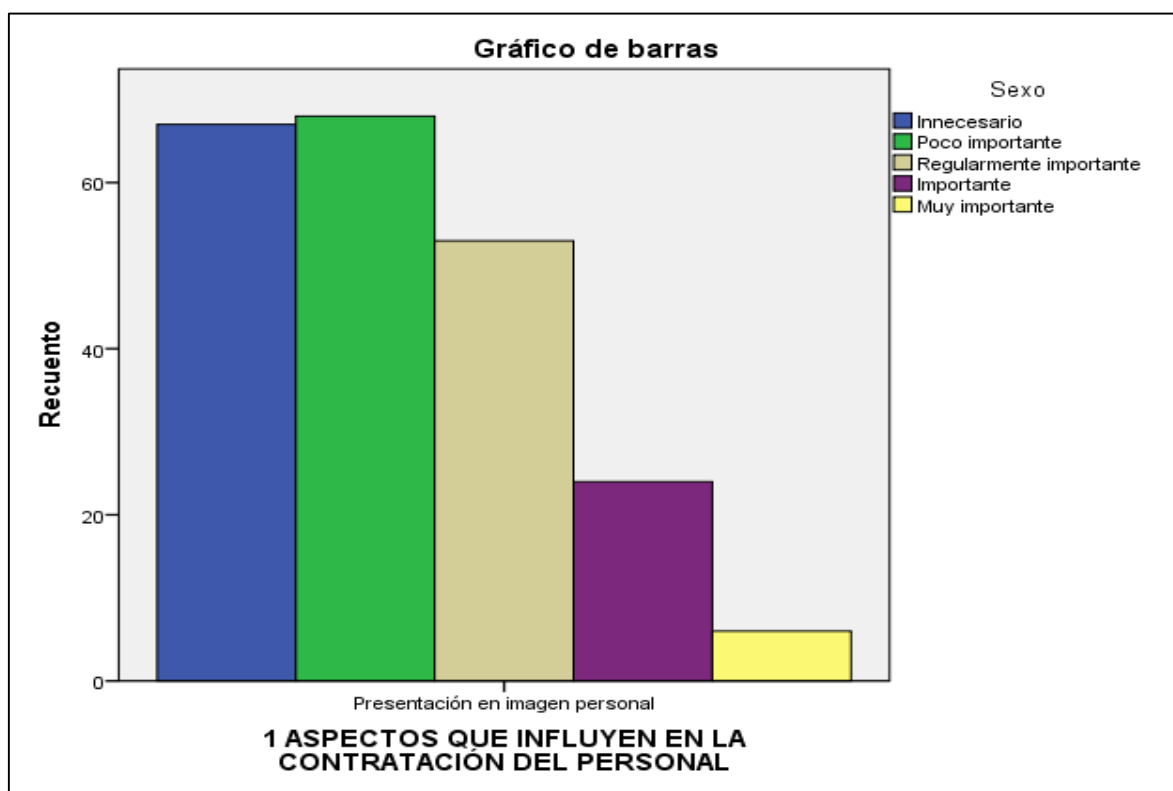
GRAFICO 11. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Edad



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 33% manifiesta que es innecesaria la Edad para la contratación de personal, el 39% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la Edad para la contratación de personal, el 18% manifiesta que es regularmente importante la Edad para la contratación de personal, el 9% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la Edad para la contratación de personal y tan solo el 1% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la Edad para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es la Edad, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

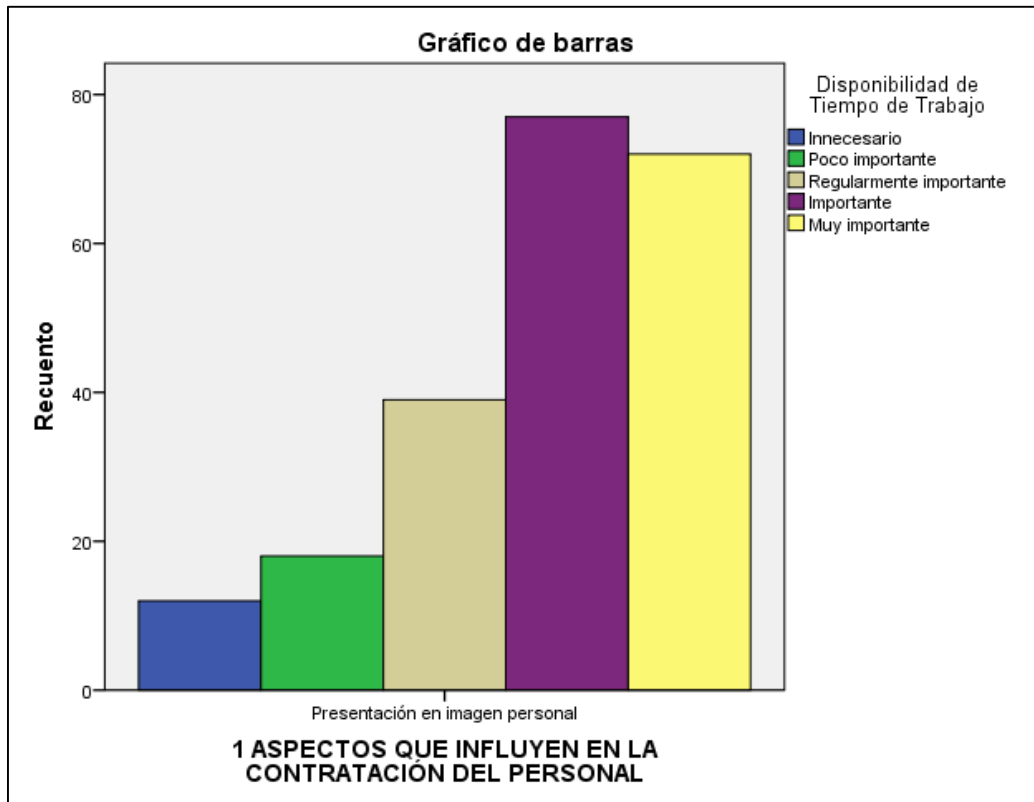
GRAFICO 12. Aspectos Que Influyen En La Contratación Del Personal*Sexo



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 31% manifiesta que es innecesario el sexo o género para la contratación de personal, el 32% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el sexo para la contratación de personal, el 24% manifiesta que es regularmente importante el sexo para la contratación de personal, el 10% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el sexo para la contratación de personal y tan solo el 1% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el sexo para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es el sexo, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne, independientemente de la edad o sexo que tengan.

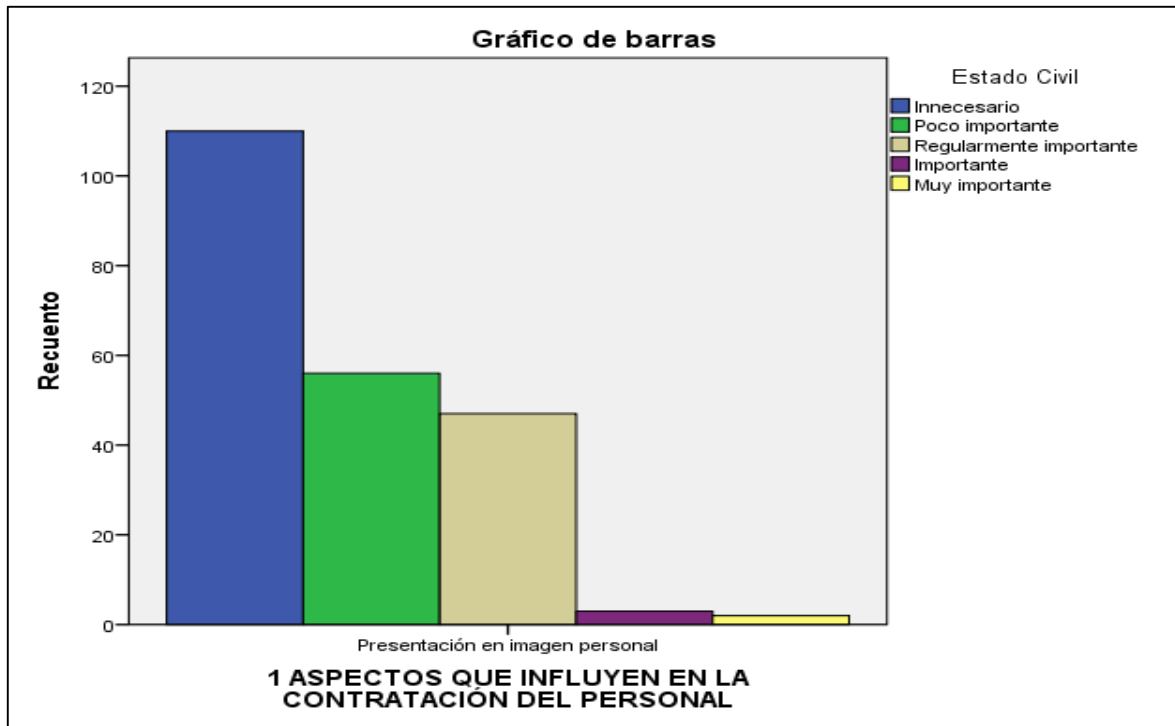
GRAFICO 13. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Disponibilidad De Tiempo De Trabajo



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 6% manifiesta que es innecesario la disponibilidad de tiempo de trabajo para la contratación de personal, el 8% de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la disponibilidad de tiempo de trabajo para la contratación de personal, el 18% manifiesta que es regularmente importante la disponibilidad de tiempo de trabajo para la contratación de personal, el 35% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la disponibilidad de tiempo de trabajo para la contratación de personal y el 33% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la disponibilidad de tiempo de trabajo para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la disponibilidad de tiempo de trabajo, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne.

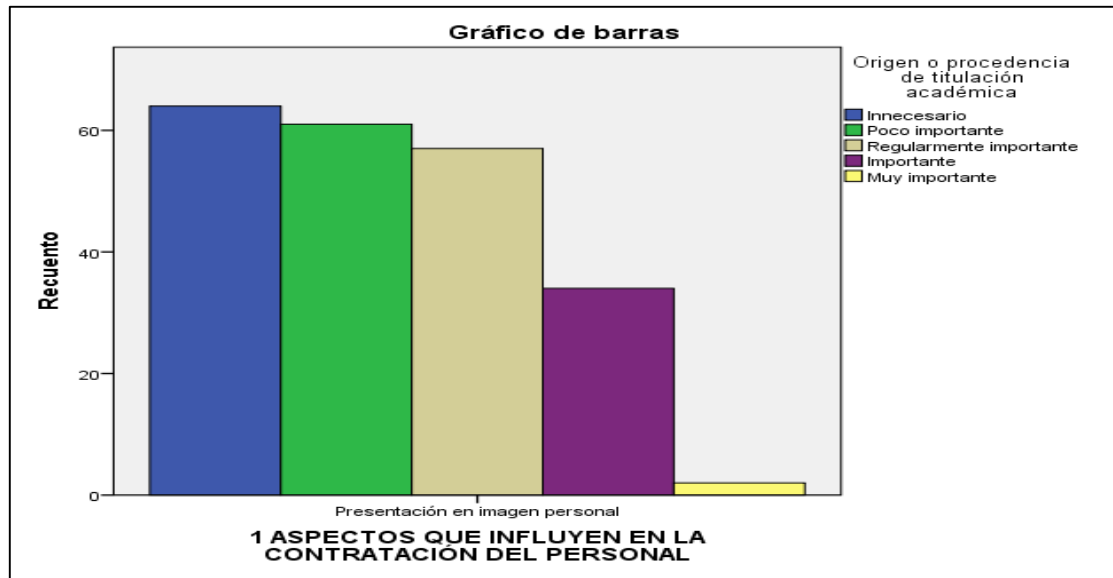
GRAFICO 14. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Estado Civil



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 50 % manifiesta que es innecesario el estado civil para la contratación de personal, el 26 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el estado civil para la contratación de personal, el 22% manifiesta que es regularmente importante el estado civil para la contratación de personal, el 1% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el estado civil para la contratación de personal y tan solo el 1% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el estado civil para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es el estado civil, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne, independientemente del estado civil que tengan.

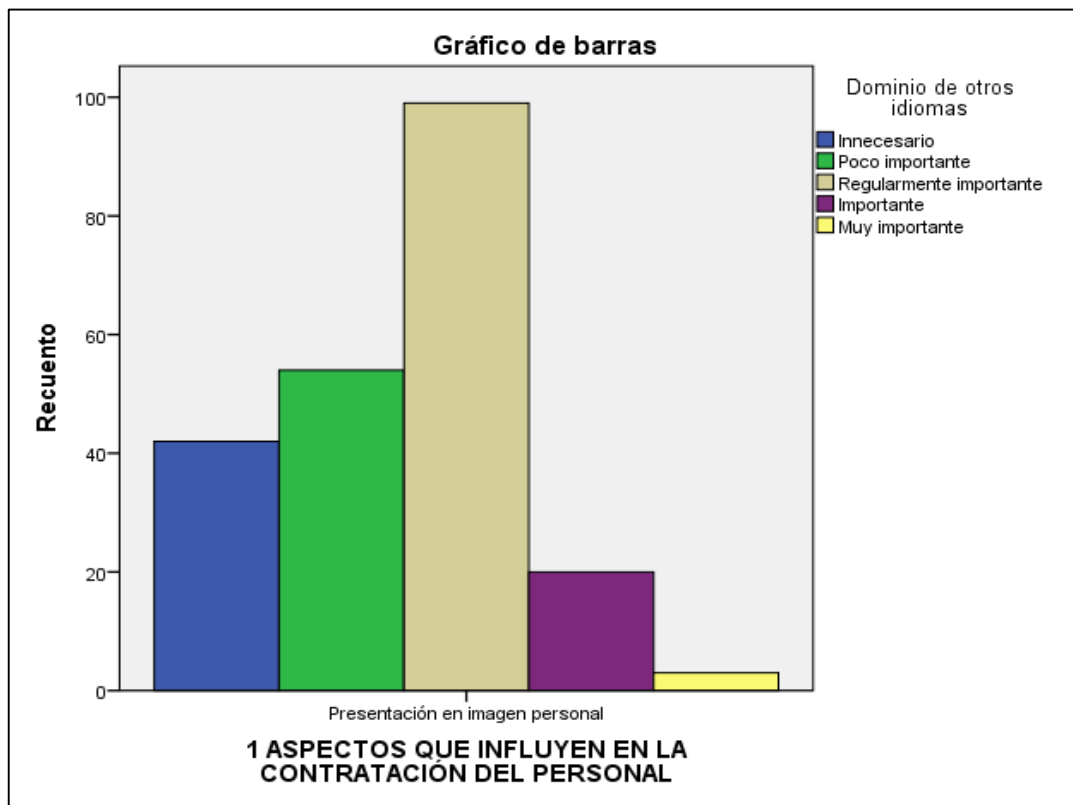
GRAFICO 15. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Procedencia Académica



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 29 % manifiesta que es innecesario el origen o procedencia de titulación académica para la contratación de personal, el 28 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el origen o procedencia de titulación académica para la contratación de personal, el 26% manifiesta que es regularmente importante el origen o procedencia de titulación académica para la contratación de personal, el 16% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el origen o procedencia de titulación académica para la contratación de personal y tan solo el 1% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el origen o procedencia de titulación académica para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es el origen o procedencia de titulación académica, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne, independientemente del estado civil que tengan.

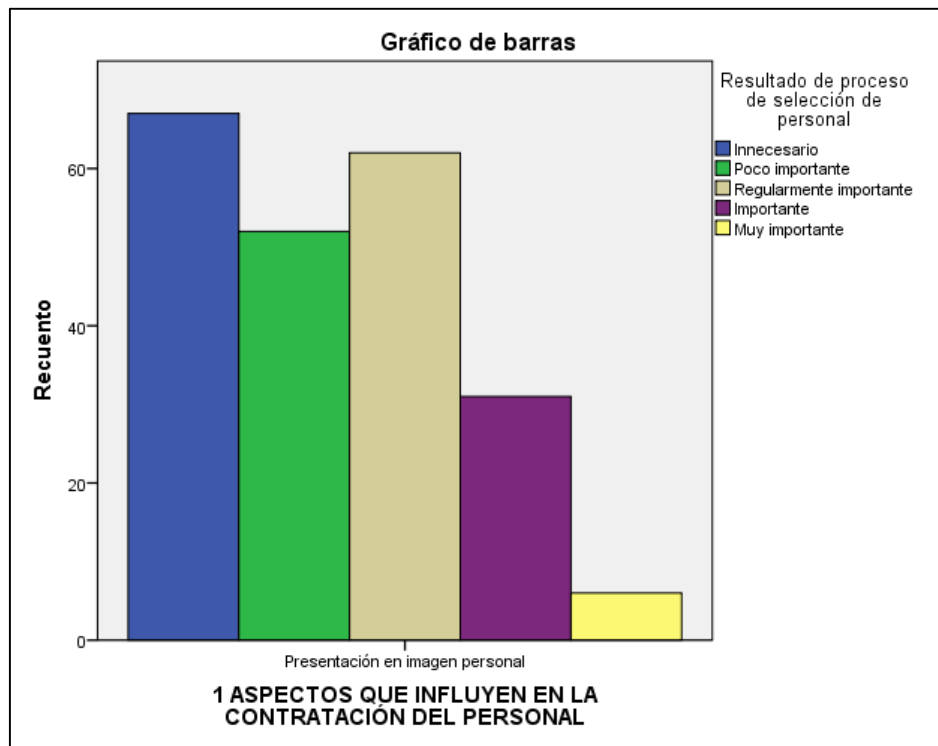
GRAFICO 16. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Dominio de Idioma



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 19 % manifiesta que es innecesario el dominio de otros idiomas para la contratación de personal, el 25 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el dominio de otros idiomas para la contratación de personal, el 45% manifiesta que es regularmente importante el dominio de otros idiomas para la contratación de personal, el 9% de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el dominio de otros idiomas para la contratación de personal y tan solo el 2% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el dominio de otros idiomas para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es el dominio de otros idiomas, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne.

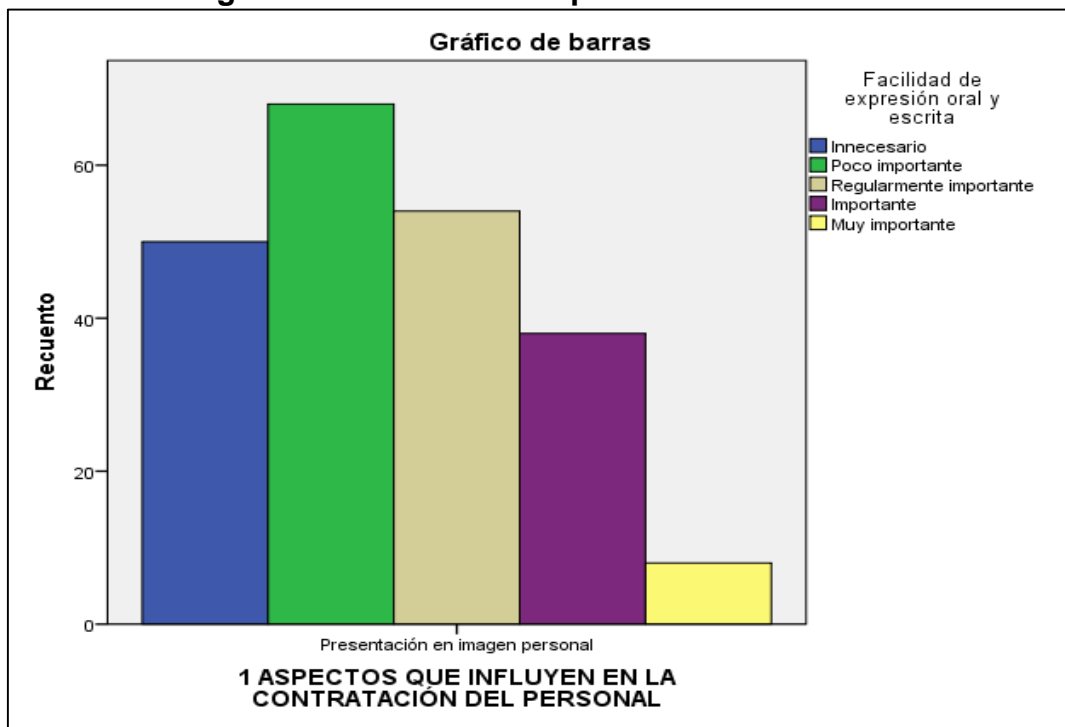
GRAFICO 17. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según El Resultado De Proceso De Selección De Personal



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 31 % manifiesta que es innecesario el resultado del proceso de selección de personal para la contratación de personal, el 16 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el resultado del proceso de selección de personal para la contratación de personal, el 28 % manifiesta que es regularmente importante el resultado del proceso de selección de personal para la contratación de personal, el 14 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el resultado del proceso de selección de personal para la contratación de personal y tan solo el 1% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el resultado del proceso de selección de personal para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es el resultado del proceso de selección de personal, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne.

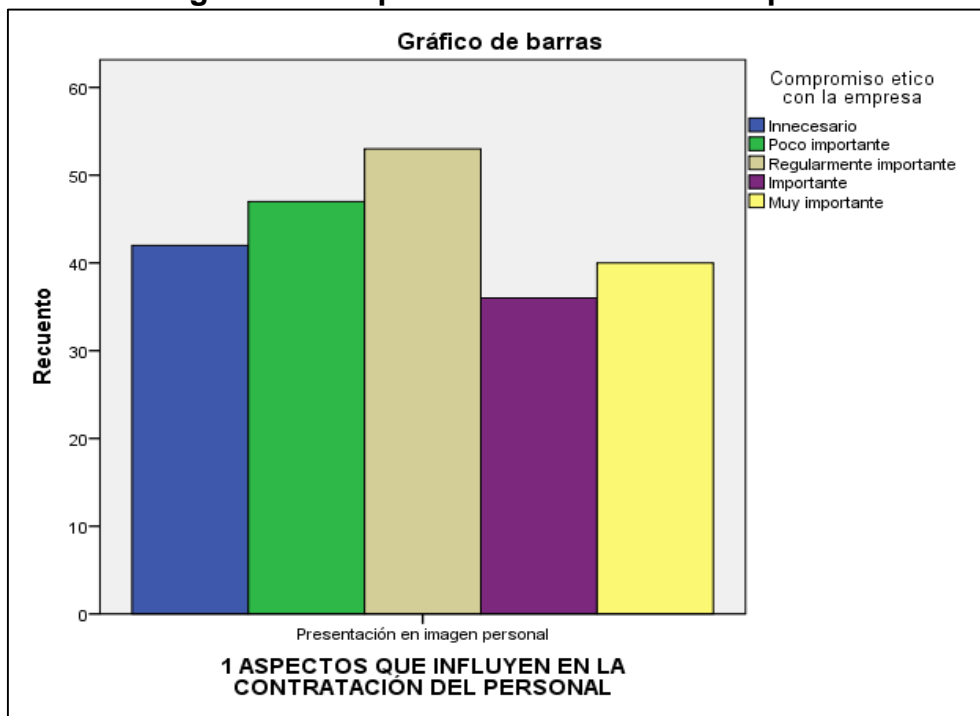
GRAFICO 18. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Facilidad De Expresión Oral Y Escrita



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 23 % manifiesta que es innecesario la facilidad de expresión oral y escrita para la contratación de personal, el 31 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la facilidad de expresión oral y escrita para la contratación de personal, el 25 % manifiesta que es regularmente importante la facilidad de expresión oral y escrita para la contratación de personal, el 17 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la facilidad de expresión oral y escrita para la contratación de personal y tan solo el 3% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la facilidad de expresión oral y escrita para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la facilidad de expresión oral y escrita, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

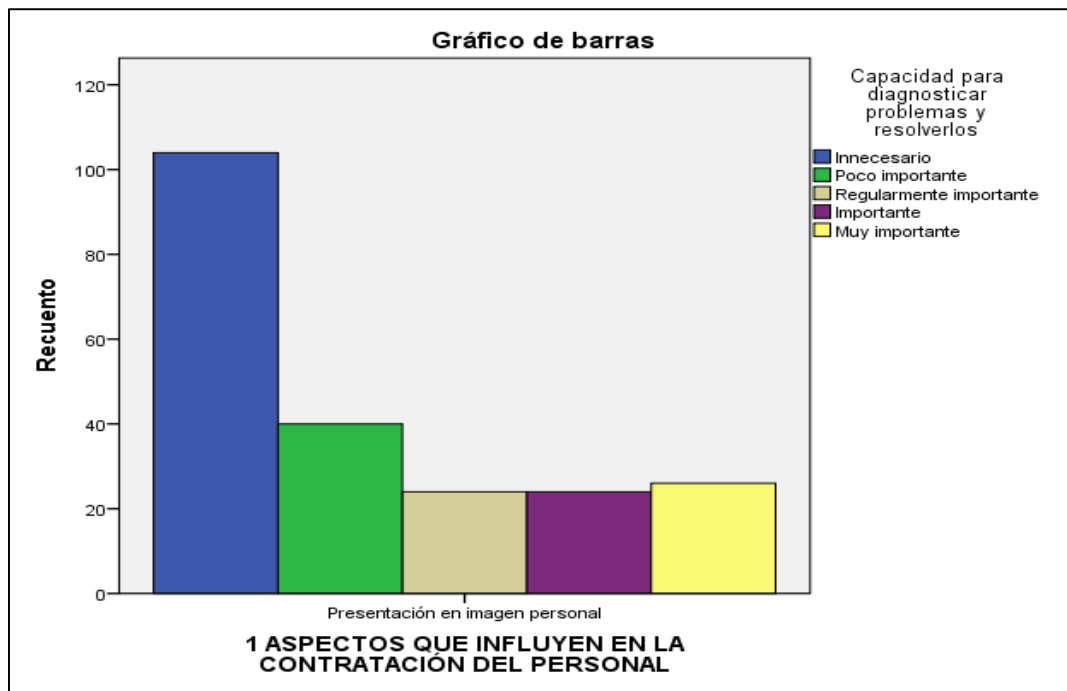
GRAFICO 19. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Compromiso Ético Con La Empresa



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 19 % manifiesta que es innecesario el compromiso ético con la empresa para la contratación de personal, el 22 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el compromiso ético con la empresa para la contratación de personal, el 24 % manifiesta que es regularmente importante el compromiso ético con la empresa para la contratación de personal, el 17 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el compromiso ético con la empresa para la contratación de personal y el 18% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el compromiso ético con la empresa para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es el compromiso ético con la empresa, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

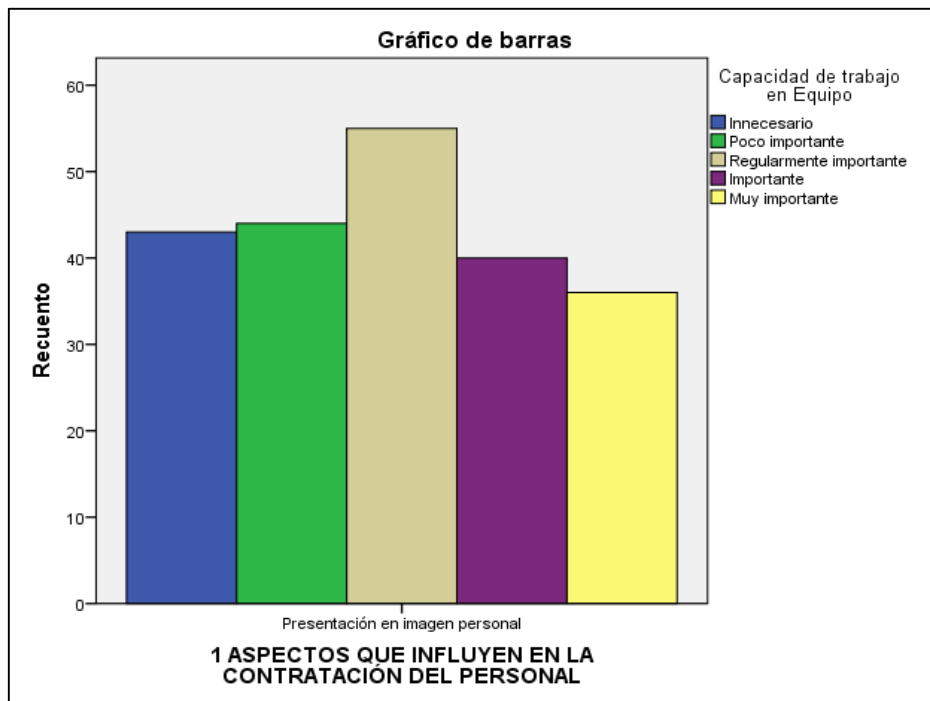
Grafico 20. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad Para Diagnosticar Problemas Y Resolverlos



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 48 % manifiesta que es innecesario la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos para la contratación de personal, el 18 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos para la contratación de personal, el 11 % manifiesta que es regularmente importante la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos para la contratación de personal, el 11 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos para la contratación de personal y el 12% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne

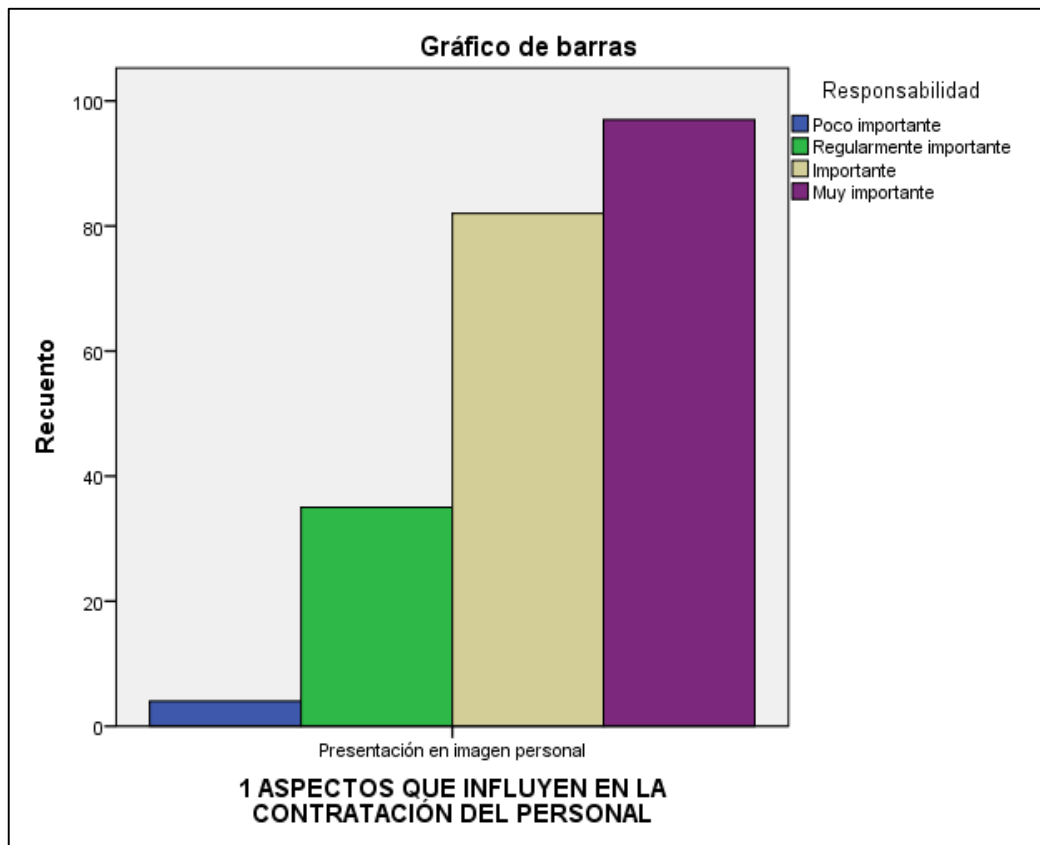
GRAFICO 21. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad De Trabajo En Equipo



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 20 % manifiesta que es innecesario la Capacidad de trabajo en Equipo para la contratación de personal, el 19 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la Capacidad de trabajo en Equipo para la contratación de personal, el 25 % manifiesta que es regularmente importante la Capacidad de trabajo en Equipo para la contratación de personal, el 18 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la Capacidad de trabajo en Equipo para la contratación de personal y el 16% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la Capacidad de trabajo en Equipo para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la Capacidad de trabajo en Equipo, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

GRAFICO 22. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Responsabilidad

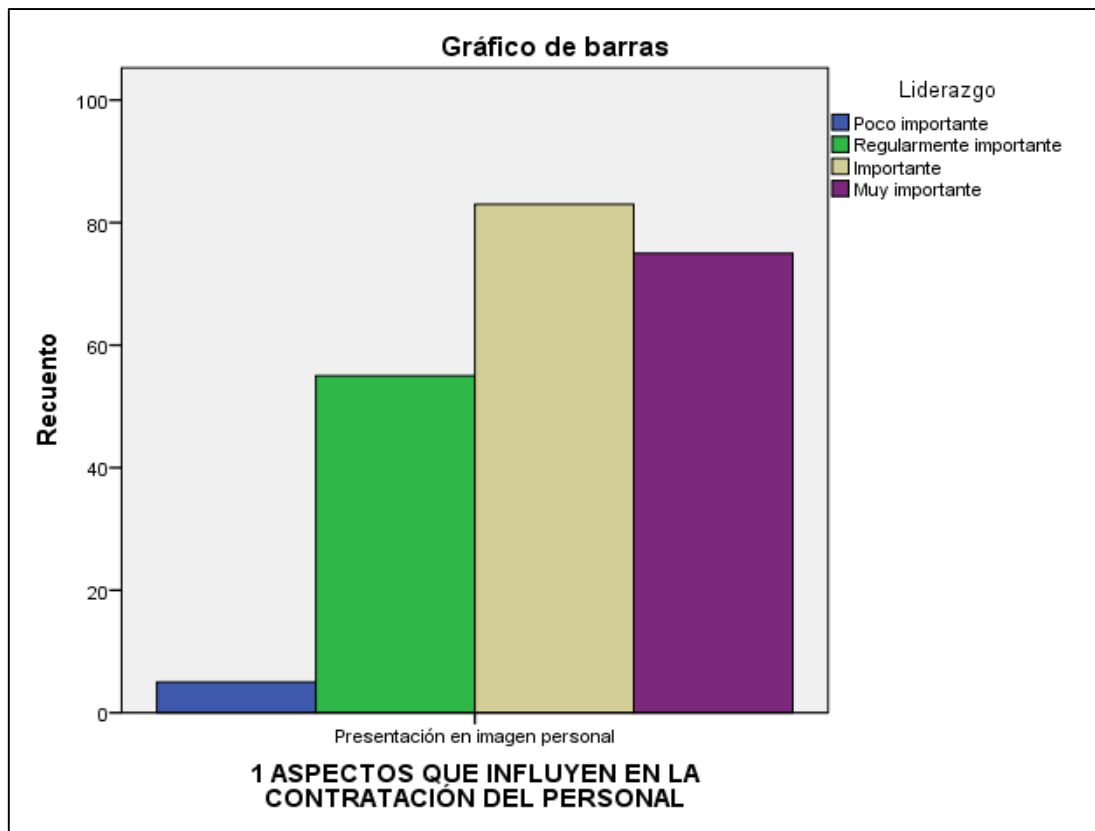


Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: El 2 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la responsabilidad para la contratación de personal, el 16 % manifiesta que es regularmente importante la responsabilidad para la contratación de personal, el 38 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la responsabilidad para la contratación de personal y el 44 % restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la responsabilidad para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la responsabilidad, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

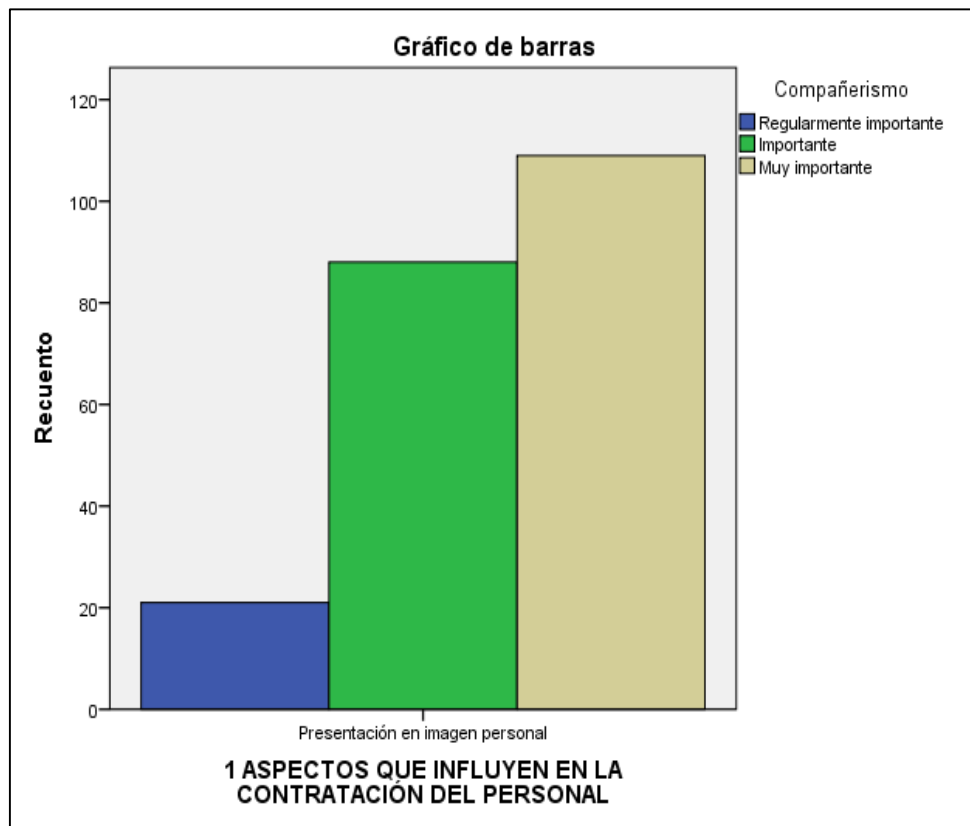
GRAFICO 23. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 2 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante el liderazgo para la contratación de personal, el 25 % manifiesta que es regularmente importante el liderazgo para la contratación de personal, el 38 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el liderazgo para la contratación de personal y el 34% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el liderazgo para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es el liderazgo, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

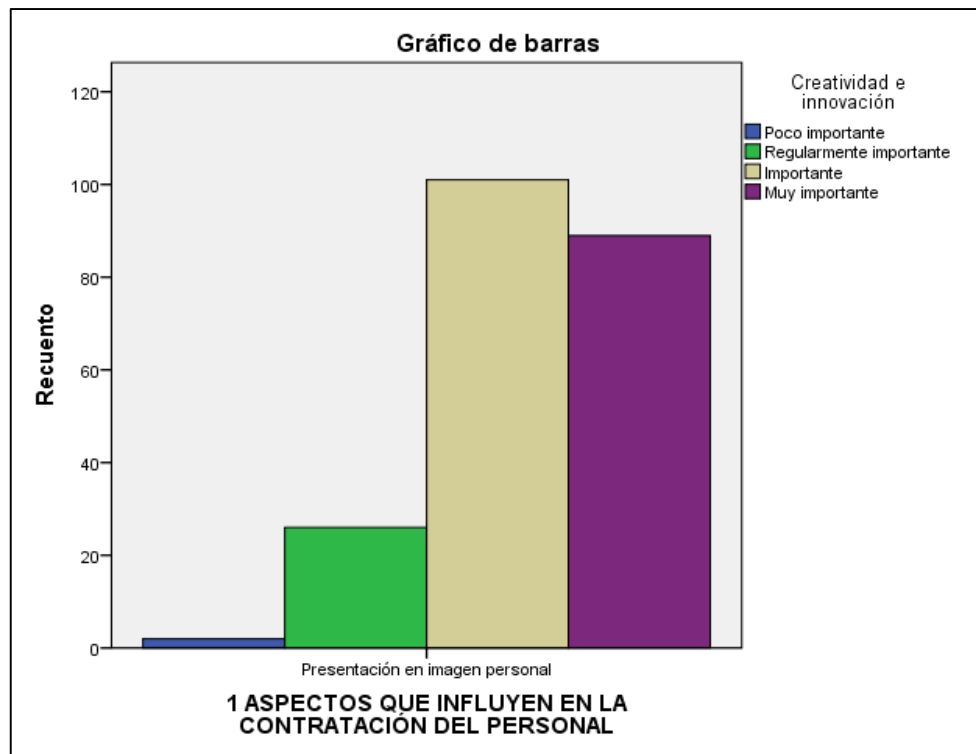
GRAFICO 24. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Compañerismo



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 10 % manifiesta que es regularmente importante el compañerismo para la contratación de personal, el 40 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante el compañerismo para la contratación de personal y el 50% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante el compañerismo para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es el compañerismo, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne y que se genere un buen ambiente de trabajo-

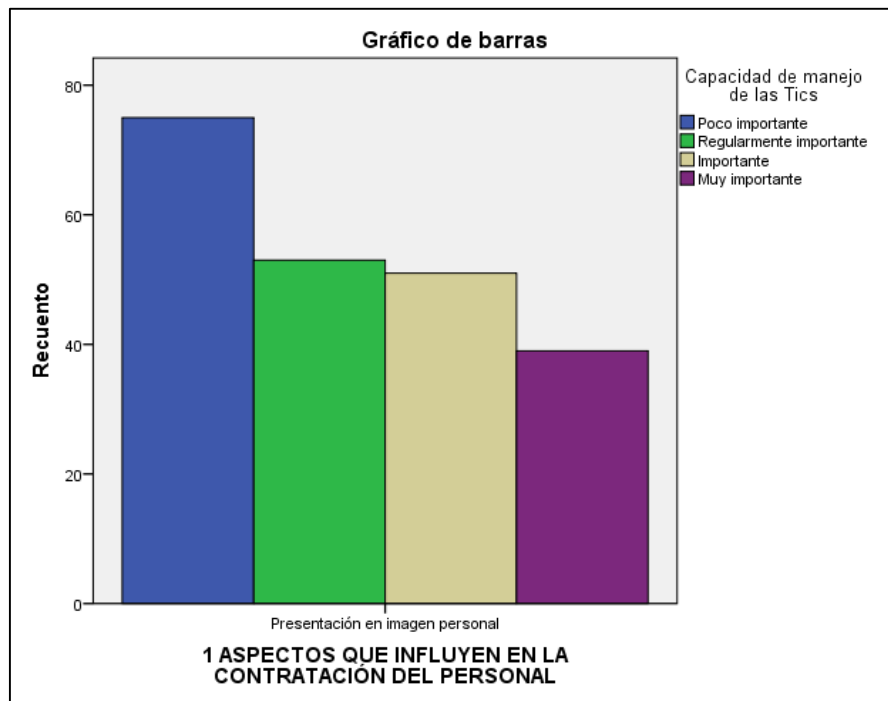
GRAFICO 25. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Innovación



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 1 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la creatividad e innovación para la contratación de personal, el 12 % manifiesta que es regularmente importante la creatividad e innovación para la contratación de personal, el 50 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la creatividad e innovación para la contratación de personal y el 37% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la creatividad e innovación para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen mayor relevancia dentro de una empresa es la creatividad e innovación, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

GRAFICO 26. Aspectos Que Influyen En La Contratación De Un Profesional Según Su Capacidad De Manejo De Las Tics



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis: El 34 % de las empresas encuestadas en la Ciudad de Loja manifiestan que es poco importante la Capacidad de manejo de las Tics para la contratación de personal, el 24 % manifiesta que es regularmente importante la Capacidad de manejo de las Tics para la contratación de personal, el 23 % de las empresas encuestadas manifiesta que es importante la Capacidad de manejo de las Tics para la contratación de personal y el 18% restante de las empresas encuestadas afirman que muy importante la Capacidad de manejo de las Tics para la contratación de personal de un total de 218 empresas encuestadas. Uno de los aspectos que tienen menor relevancia dentro de una empresa es la Capacidad de manejo de las Tics, ya que las empresas buscan contratar a profesionales que se dediquen 100 % a las actividades empresariales que se les asigne, además, que tengan actitudes y aptitudes necesarias para que desempeñen correctamente el puesto de trabajo que se les asigne.

CAPÍTULO II

Análisis de la Oferta Académica de las Carreras Administrativas y Económicas de las Universidades de la Ciudad de Loja.

Dentro del presente capítulo se incluye el análisis de la información recabada, otorgada por las tres Universidades de la ciudad de Loja, como son la Universidad Internacional del Ecuador, "UIDE", extensión Loja, Universidad Técnica Particular de Loja "UTPL" y la Universidad Nacional de Loja "UNL", gracias a la colaboración de estas universidades se pudo realizar un análisis de la oferta académica de estudiantes en las carreras administrativas y económicas de la ciudad de Loja.

- Análisis de la oferta académica de estudiantes en las carreras administrativas y económicas de la Universidad Internacional del Ecuador, extensión Loja.

En la Universidad Internacional del Ecuador extensión Loja, en el periodo 2016 – 2017 se ofertaron cupos ilimitados para el ingreso de nuevos estudiantes al área administrativa y económica, actualmente llamada FACIADE, sin embargo, en dichos años se tuvo poca acogida de estudiantes, siendo tan solo 11 estudiantes nuevos en la carrera de Negocios Internacionales y un estudiante en la carrera de Economía.

Esta poca acogida por parte de estudiantes llama la atención, teniendo en cuenta el prestigio y la oferta académica que se brinda en la Universidad. En el periodo 2016 – 2017 se graduaron 88 profesionales de la FACIADE, que buscan nuevas y mejores oportunidades en el campo laboral.

- Análisis de la oferta académica de estudiantes en las carreras administrativas y económicas de la Universidad Técnica Particular de Loja.

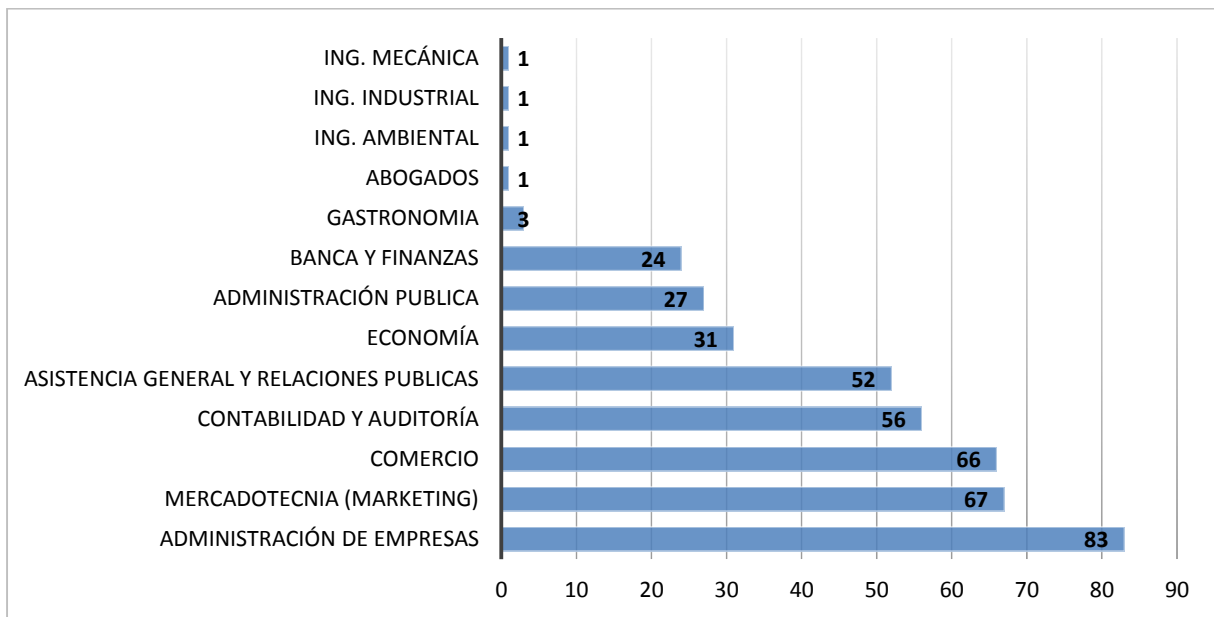
En la Universidad Técnica Particular de Loja, en el periodo 2016 – 2017 se ofertaron alrededor de 40 a 50 cupos por carrera para el ingreso de nuevos estudiantes al área administrativa y económica, en dichos años se tuvo mucha acogida de estudiantes, llenando todos los cupos ofertados y siendo alrededor de 150 estudiantes nuevos en el área administrativa y económica. En base a la información otorgada por la Universidad Técnica podemos darnos cuenta que son 302 profesionales graduados que oferta la universidad al campo laboral y que salen en busca de nuevas oportunidades y sueños.

- Análisis de la oferta académica de estudiantes en las carreras administrativas y económicas de la Universidad Nacional de Loja.

En la Universidad Nacional de Loja, en el periodo 2016 – 2017 se ofertaron 285 cupos para el ingreso de nuevos estudiantes al área administrativa y económica, desglosados de la siguiente manera, 40 cupos en la carrera de administración de empresas, 60 cupos en la carrera de banca y finanzas, 30 cupos en la carrera de administración pública, 125 cupos para la carrera de contabilidad y auditoría y 30 cupos para la carrera de economía, llenando todos los cupos ofertados.

En base a la información otorgada por la Universidad Nacional de Loja podemos darnos cuenta que son 412 profesionales graduados que oferta la universidad al campo laboral y que salen en busca de nuevas oportunidades y sueños.

Tabla 2. Empleados demandados por tipo de Carrera



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: Dado el número de empresas se consideró el total de empleados demandados por el tipo de carrera en el cual se indica lo siguiente de las 218 empresas encuestadas en el año 2016 para la ciudad de Loja, se demandó de la siguiente manera 83 profesionales de Administración de empresas, 67 de Mercadotecnia, 66 de Comercio, 56 de Contabilidad y Auditoría, 52 de Asistencia General y Relaciones Públicas, 31 de Economía, 27 de Administración Pública, 24 de Banca y Finanzas 3 de Gastronomía, 1 Abogado, 1 Ingeniero Ambiental, 1 en Ingeniería Industrial, 1 Ingeniero Mecánico, cabe destacar que las empresas encuestadas fueron la mayor parte privadas y que profesionales como los antes mencionados con poca demanda tienen mayor facilidad en abrir consultorios privados o abrirse campo en instituciones públicas, por eso se puede evidenciar la poca demanda. Por otra parte, y para concluir con lo relacionado al tema de investigación se comprueba que la mayor parte de la demanda de profesionales por parte de las empresas se encuentra en el Área Administrativa.

CAPÍTULO III

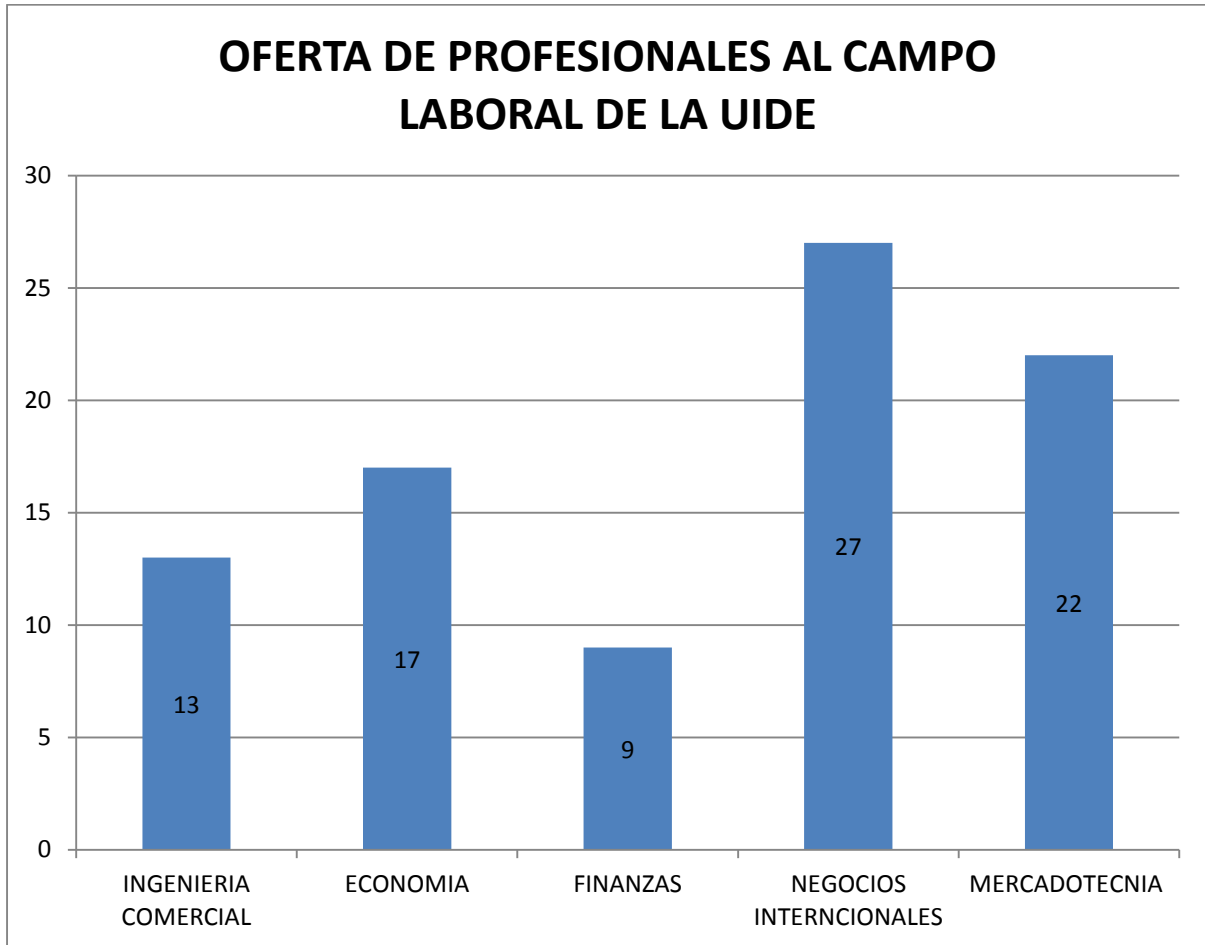
Análisis del Campo Ocupacional del Área Administrativa y Económica de las Universidades de la Ciudad de Loja por parte de los Empleadores.

Dentro del presente capítulo se incluye el análisis de la información recabada, otorgada por las tres Universidades de la ciudad de Loja, como son la Universidad Internacional del Ecuador, "UIDE", extensión Loja, Universidad Técnica Particular de Loja "UTPL" y la Universidad Nacional de Loja "UNL", gracias al seguimiento a graduados que realiza cada una de estas universidades se pudo realizar un análisis del campo ocupacional de profesionales del área administrativa y económica por parte de las universidades y de los empleadores de la ciudad de Loja.

- Análisis del campo ocupacional de estudiantes del área Administrativa y Económica de la Universidad Internacional del Ecuador, extensión Loja.

En la Universidad Internacional del Ecuador extensión Loja, en el periodo 2016 – 2017 se graduaron un total de 88 profesionales, en el área administrativa y económica, actualmente llamada FACIADE, de los cuales 13 profesionales se graduaron como Ingenieros Comerciales, 17 profesionales se graduaron de la carrera de Economía, 9 profesionales se graduaron de la carrera de finanzas, 27 profesionales se graduaron de la carrera de Negocios Internacionales y 22 profesionales se graduaron de la carrera de Mercadotecnia.

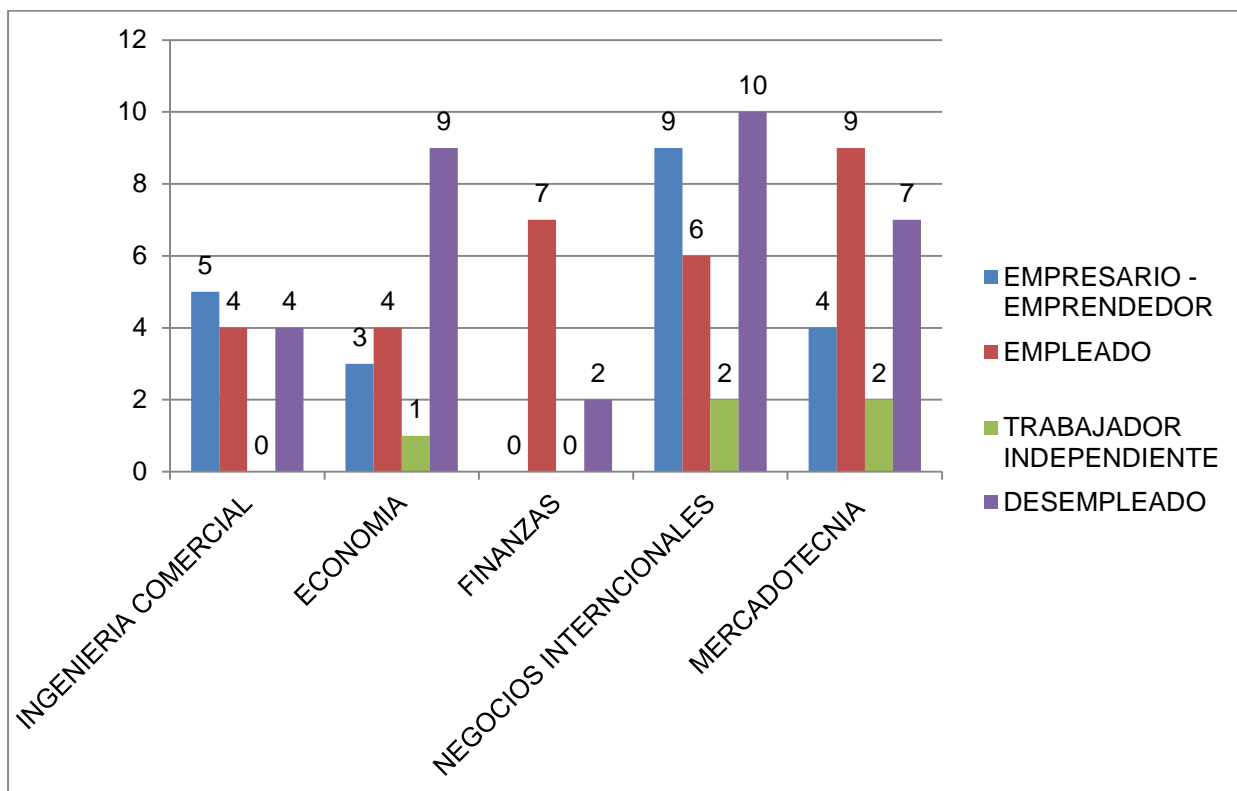
Gráfico 27. Oferta de Profesionales al Campo Laboral UIDE



*Fuente: Seguimiento a graduados UIDE
Elaboración: El Autor*

Del total de 88 profesionales, la carrera de Negocios Internacionales es la que tiene mayor oferta de profesionales al campo laboral en el periodo 2016 – 2017, con un total de 27 profesionales, sin embargo, a continuación, detallaremos cuántos de estos 88 profesionales graduados en la Universidad Internacional del Ecuador extensión Loja se encuentran trabajando y cuántos profesionales están desempleados.

Gráfico 28. Estado Laboral según el Tipo de Profesión



*Fuente: Seguimiento a graduados UIDE
Elaboración: El Autor*

En la carrera de Ingeniería Comercial, actualmente Administración de empresas en el periodo 2016 – 2017 existieron 13 graduados profesionalmente, de los cuales como se muestra en la gráfica Número 2 de los profesionales, 5 de ellos son empresarios – emprendedores, 4 son empleados y 4 se encuentran desempleados, lo que indica que el 69 % de estos profesionales se encuentran trabajando actualmente, 31% se encuentran desempleados y que el 31% son demandados en el sector público – privado de la ciudad de Loja.

En la carrera de Economía, en el periodo 2016 – 2017 existieron 17 graduados profesionalmente, de los cuales como se muestra en la gráfica Número 2 de los profesionales, 3 de ellos son empresarios – emprendedores, 4 son empleados, 1 trabajador independiente y 9 se encuentran desempleados, lo que indica que el 47 %

de estos profesionales se encuentran trabajando actualmente, 53% se encuentran desempleados y que el 31% son demandados en el sector público – privado de la ciudad de Loja.

En la carrera de Finanzas en el periodo 2016 – 2017 existieron 9 graduados profesionalmente, de los cuales como se muestra en la gráfica Número 2 de los profesionales, 7 son empleados y 2 se encuentran desempleados, lo que indica que el 78 % de estos profesionales se encuentran trabajando actualmente, 22% se encuentran desempleados y que todos son demandados en el sector público – privado de la ciudad de Loja.

En la carrera de Negocios Internacionales en el periodo 2016 – 2017 existieron 27 graduados profesionalmente, de los cuales como se muestra en la gráfica Número 2 de los profesionales, 9 de ellos son empresarios – emprendedores, 6 son empleados, 2 trabajadores independientes y 10 se encuentran desempleados, lo que indica que el 63 % de estos profesionales se encuentran trabajando actualmente, 27% se encuentran desempleados y que el 22 % son demandados en el sector público – privado de la ciudad de Loja.

En la carrera de Mercadotecnia en el periodo 2016 – 2017 existieron 22 graduados profesionalmente, de los cuales como se muestra en la gráfica Número 2 de los profesionales, 4 de ellos son empresarios – emprendedores, 9 son empleados, 2 trabajadores independientes y 7 se encuentran desempleados, lo que indica que el 68 % de estos profesionales se encuentran trabajando actualmente, 22% se encuentran desempleados y que el 41% son demandados en el sector público – privado de la ciudad de Loja.

Gráfico 29. Demanda De Profesionales en el Sector Público – Privado UIDE



*Fuente: Seguimiento a graduados UIDE
Elaboración: El Autor*

Analizando que carrera administrativa y económica de la Universidad Internacional del Ecuador Extensión Loja, tiene mayor demanda de profesionales en la ciudad de Loja, nos encontramos que la carrera de Finanzas es la que ocupa el primero lugar con el 78% de profesionales trabajando en el sector público o privado y la que tiene menor acogida es la carrera de Negocios Internacionales con el 22%.

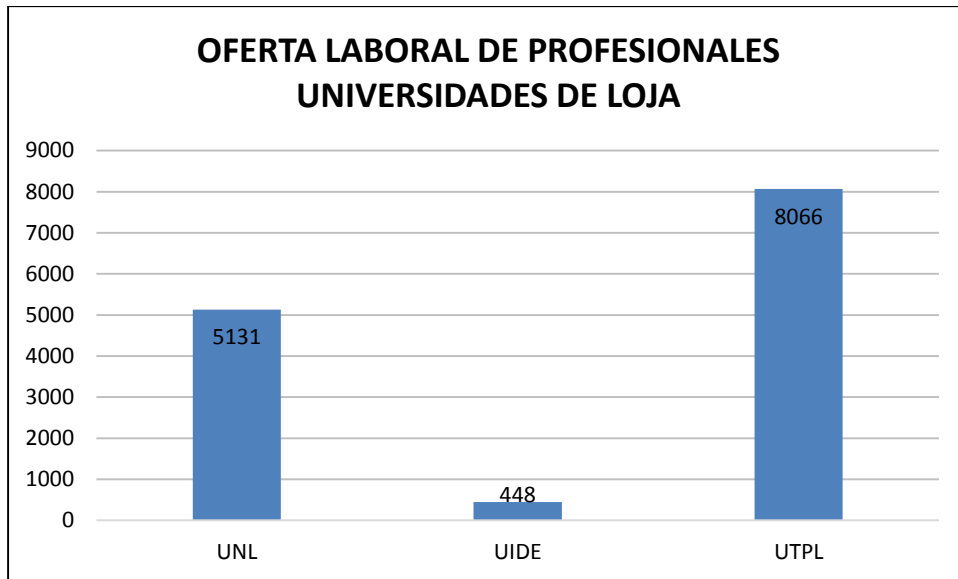
Gráfico 30. Profesionales Desempleados Graduados UIDE



*Fuente: Seguimiento a graduados UIDE
Elaboración: El Autor*

La carrera que tiene un mayor número de estudiantes desempleados es la carrera de economía con un 53% y las carreras que tienen un menor número de desempleados son las carreras de finanzas y mercadotecnia, en el caso de la UIDE, en el periodo 2016 – 2017 se graduaron un total de 302 profesionales, en el área administrativa y económica, de los cuales 59 profesionales se graduaron como Ingenieros Comerciales, 100 profesionales se graduaron de la carrera de Economía, 59 profesionales se graduaron de la carrera de Banca y Finanzas, 84 profesionales se graduaron de la carrera de Contabilidad y Auditoría.

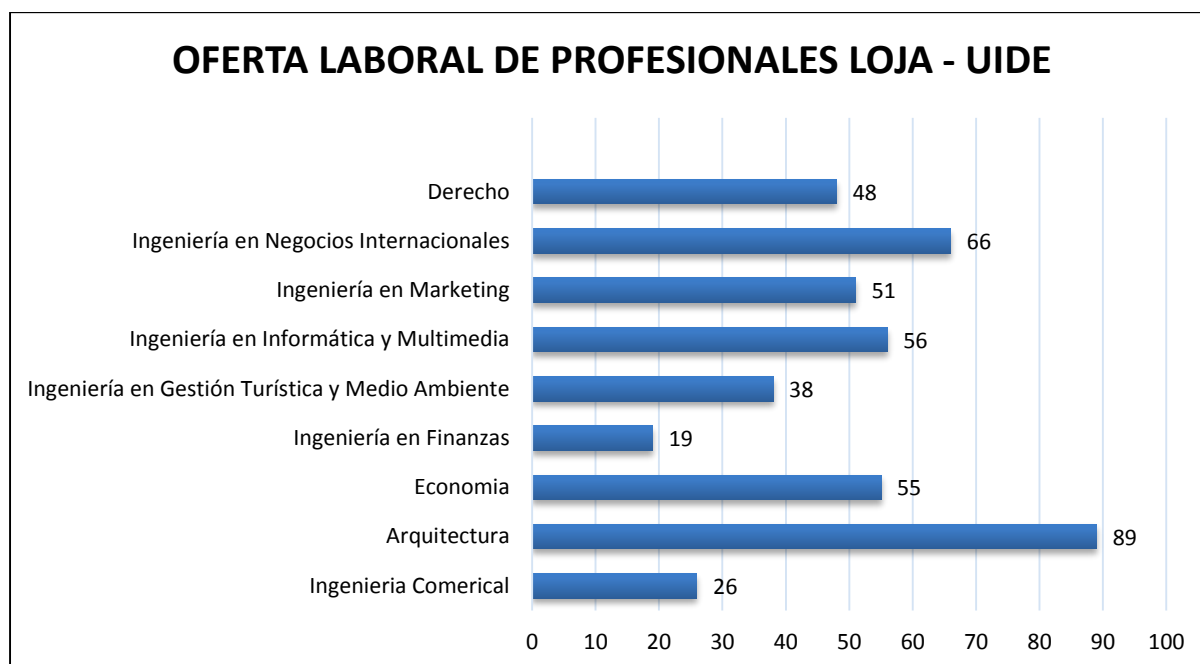
**Grafico 31. Oferta Laboral De Profesionales por Universidades De Loja
2016-2017**



*Fuente: Rendición de Cuentas /UTPL/UIDE/UNL
Elaboración: El Autor*

La anterior grafica muestra la oferta laboral de la universidades de la ciudad de Loja para el año 2016, en las cuales podemos observar que mayor número de graduados pertenece a la Universidad Técnica Particular de Loja con un total de 8066 graduados de la modalidad presencial en el año 2016, siguiente se encuentra la Universidad Nacional de Loja con un total de 5131 graduados, la Universidad Internacional del Ecuador en su extensión Loja inserto un total de 488 profesionales en el año 2016 al mercado laboral de la ciudad, como se conoce ambas sedes de las universidades anteriormente mencionadas tienen mayor acogida ya que se encuentran instaladas en periodos considerables, sin embargo la UIDE, se ha ganado un lugar en el mercado educativo logrando que gran cantidad de profesionales estén formándose adecuadamente en la institución e insertándose con normalidad al campo ocupacional local.

Grafico 32. Oferta Laboral De Profesionales UIDE Por Carreras



*Fuente: Informe Rendición de Cuentas UIDE
Elaboración: El Autor*

Del total de 488 estudiantes graduados de la UIDE, en la ciudad de Loja, como periodo histórico desde 2011 a 2016 se puede observar que la oferta laboral insertada para la ciudad de Loja, en las carreras de Arquitectura con un total de 89 graduados, Negocios Internacionales con 66 graduador, Informática y multimedia con 56 graduados al igual que Economía con 55 estudiantes graduados, Marketing con 51 graduados, Derecho con un total de 48 graduados, la menor oferta que se inserta pertenece a la carrera de Finanzas en la que solo se cuenta con un total de 19 graduados, estos profesionales se insertaron para el campo ocupacional en la ciudad de Loja, por ultimo las carreras que tiene mayor acogida son las que tienen gran parte de la oferta en este caso es el Área Administrativa y Económica dando como resultado que efectivamente en los años vigentes hay mayor probabilidad para insertarse al Mercado Laboral, para los estudiantes de la UIDE.

Correlación de las variables

Tabla 3. Correlación entre variables mediante Prueba Curtosis

Estadísticos													
		Experiencia laboral	Edad	Sexo	Disponibilidad de Tiempo de Trabajo	Estado Civil	Origen o procedencia de titulación académica	Presentación en imagen personal	Dominio de otros idiomas	Facilidad de expresión oral y escrita	Compromiso ético con la empresa	Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos	Capacidad de trabajo en Equipo
N	Válido	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asimetría		,054	,689	,555	,678	,890	,273	1,186	,733	,316	,098	,836	,068
Error estándar de asimetría		,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166	,166
Curtosis		-1,220	-,240	-,468	-,913	,145	-1,023	,370	-,289	-,820	-1,189	-,745	-1,157
Error estándar de Curtosis		,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330	,330

Fuente: Seguimiento a graduados UIDE

Elaboración: El Autor

Análisis: La asimetría es una medida de distribución para determinar el sesgo o error en la distribución de los datos, un conjunto de datos simétrico tendrá un sesgo igual a 0. Por lo tanto, una distribución normal tendrá un sesgo de 0. El sesgo mide esencialmente el tamaño relativo de las dos colas, para la interpretación es necesario conocer los valores límites de la Curtosis:

- Si la Curtosis es mayor que 3, entonces el conjunto de datos tiene colas más pesadas que una distribución normal (más en las colas).
- Si la Curtosis es menor que 3, entonces el conjunto de datos tiene colas más claras que una distribución normal (menos en las colas).

Al realizar la prueba de Curtosis, para probar la normalidad de los residuos, para este conjunto de variables correlacionadas en este caso se consideró algunas de las más significantes para determinar la calidad del modelo, al observar la tabla todos estos valores no exceden el 3 en valores de Curtosis en ambas colas, es decir entre valores positivos y negativos, como resultado la correlación en el modelo está correctamente especificada haciendo de este un estudio confiable en cuanto a sus variables, entre las que más registran su Curtosis al nivel de cero son las variables: Edad con 0.240, Sexo con 0,468, Estado Civil con 0.145, Presentación de Imagen Personal con 0.370 y Dominio de otros idiomas de 0.280, se puede concluir que estas son las variables que más influyen al momento de elegir profesionales graduados y destacan en importancia, aunque todas las variables son estadísticamente significativas, de acuerdo al recuento de las 216 empresas encuestadas.

Tabla 4. Correlación entre variables mediante tabla de correlación

Correlaciones												
		Experiencia laboral	Edad	Sexo	Disponibilidad de Tiempo de Trabajo	Estado Civil	Origen o procedencia de titulación académica	Dominio de otros idiomas	Facilidad de expresión oral y escrita	Compromiso ético con la empresa	Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos	Capacidad de trabajo en Equipo
Experiencia laboral	Correlación de Pearson	1	,633**	,576**	,677**	,253**	,447**	,289**	,585**	,701**	,541**	,746**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Edad	Correlación de Pearson	,633**	1	,717**	,696**	,365**	,355**	,528**	,658**	,616**	,540**	,587**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Sexo	Correlación de Pearson	,576**	,717**	1	,565**	,422**	,340**	,358**	,421**	,421**	,395**	,528**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Disponibilidad de Tiempo de Trabajo	Correlación de Pearson	,677**	,696**	,565**	1	,206**	,169*	,454**	,693**	,743**	,798**	,690**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,002	,013	,000	,000	,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Estado Civil	Correlación de Pearson	,253**	,365**	,422**	,206**	1	,348**	,415**	,300**	,139*	,163*	,185**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,002		,000	,000	,000	,041	,017	,007
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Origen o procedencia de titulación académica	Correlación de Pearson	,447**	,355**	,340**	,169*	,348**	1	,227**	,302**	,279**	,041	,372**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,013	,000		,001	,000	,000	,551	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216

Dominio de otros idiomas	Correlación de Pearson	,289**	,528**	,358**	,454**	,415**	,227**	1	,586**	,347**	,479**	,345**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Facilidad de expresión oral y escrita	Correlación de Pearson	,585**	,658**	,421**	,693**	,300**	,302**	,586**	1	,760**	,615**	,590**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Compromiso ético con la empresa	Correlación de Pearson	,701**	,616**	,421**	,743**	,139*	,279**	,347**	,760**	1	,647**	,754**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,041	,000	,000	,000		,000	,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos	Correlación de Pearson	,541**	,540**	,395**	,798**	,163*	,041	,479**	,615**	,647**	1	,605**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,017	,551	,000	,000	,000		,000
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
Capacidad de trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	,746**	,587**	,528**	,690**	,185**	,372**	,345**	,590**	,754**	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216	216
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).												
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).												

*Fuente: Seguimiento a graduados UIDE
Elaboración: El Autor*

Análisis: El coeficiente de correlación de Pearson permite medir la fuerza y la dirección de la asociación de dos variables cuantitativas aleatorias con una distribución bivariada conjunta. Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan. A partir de la matriz de correlación se consideró las principales

variables del modelo, entre estas se encuentra, Experiencia laboral, Edad, Sexo, Disponibilidad de Tiempo de Trabajo, Estado Civil, Origen o procedencia de titulación académica, Dominio de otros idiomas, Facilidad de expresión oral y escrita, Compromiso ético con la empresa, Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos, Capacidad de trabajo en Equipo; esta matriz de correlación entre variables nos indica que si el coeficiente de correlación arrojado va entre 0 y 0,2, entonces la correlación es mínima; si va entre 0,2 y 0,4, es una correlación baja; si va entre 0,4 y 0,6, entonces es una correlación moderada, ya entre 0,6 y 0,8 es una correlación buena; finalmente, entre 0,8 y 1, es una correlación muy buena, en este modelo las variables se encuentran correctamente correlacionadas en la mayoría de sus casos, ya que sus probabilidades están en los límites asignados; variables como Sexo, Edad, Compromiso ético y Capacidad de trabajo en equipo son las que mejor se relacionan logrando una correlación de 0,7 en la mayoría de sus variables, con el fin de mostrar cual es el comportamiento de determinar la acogida de nuevos profesionales en el campo ocupacional de la ciudad de Loja, estadísticamente se encuentran correctamente especificadas, haciendo de este modelo un modelo confiable en relación a sus resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE CUÁLES SON LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES PARA LA CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL EN LA CIUDAD DE LOJA.

Dentro del presente capítulo se incluye el análisis de la información recabada de las encuestas aplicadas a los empleadores de la ciudad de Loja, para poder determinar cuáles son los aspectos más y menos relevantes para la contratación de un profesional de las carreras administrativas y económicas.

Aspectos que influyen en la contratación de un profesional en la ciudad de Loja:

- Presentación o imagen personal
- Experiencia laboral
- Edad
- Sexo
- Disponibilidad de tiempo de trabajo
- Estado civil
- Origen o procedencia de titulación académica
- Dominio de otros idiomas
- Resultados del proceso de selección de personal
- Facilidad de expresión oral y escrita
- Compromiso ético con la empresa – institución

- Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos
- Capacidad de Trabajo en equipo
- Capacidad de Trabajo bajo presión
- Responsabilidad
- Liderazgo
- Compañerismo
- Creatividad e innovación
- Capacidad de manejo de las TIC's.
- Otros

Aspectos más influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:

Luego de haber realizado la encuesta a 218 empleadores de la ciudad de Loja, se puede determinar que los aspectos más relevantes para la contratación de un profesional del Área administrativa y económica son: Disponibilidad de tiempo de trabajo, responsabilidad, liderazgo, compañerismo y creatividad e innovación.

Gráfico 33. Aspectos que influyen más en la contratación de un profesional



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja

Elaborado por: El Autor

Análisis: Estos aspectos son los más influyentes para la contratación de un profesional del área administrativa y económica, debido a que las empresas necesitan profesionales que cuenten con tiempo para dedicarse únicamente a las labores empresariales que se les asignen, sean responsables y tengan ese don de liderazgo para la toma de decisiones, sean creativos e innovadores y que siempre mantengan un buen compañerismo, para poder lograr un excelente ambiente de trabajo.

Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:

Luego de haber realizado la encuesta a 218 empleadores de la ciudad de Loja, se puede determinar que los aspectos no tan influyentes para la contratación de un profesional del Área administrativa y económica son:

Experiencia laboral, dominio de otros idiomas, resultado de proceso de selección de personal, facilidad de expresión oral y escrita, Compromiso ético con la empresa, capacidad de trabajo en equipo, capacidad y manejo de las tics y Origen o procedencia de titulación académica.

Grafico 34. Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis:

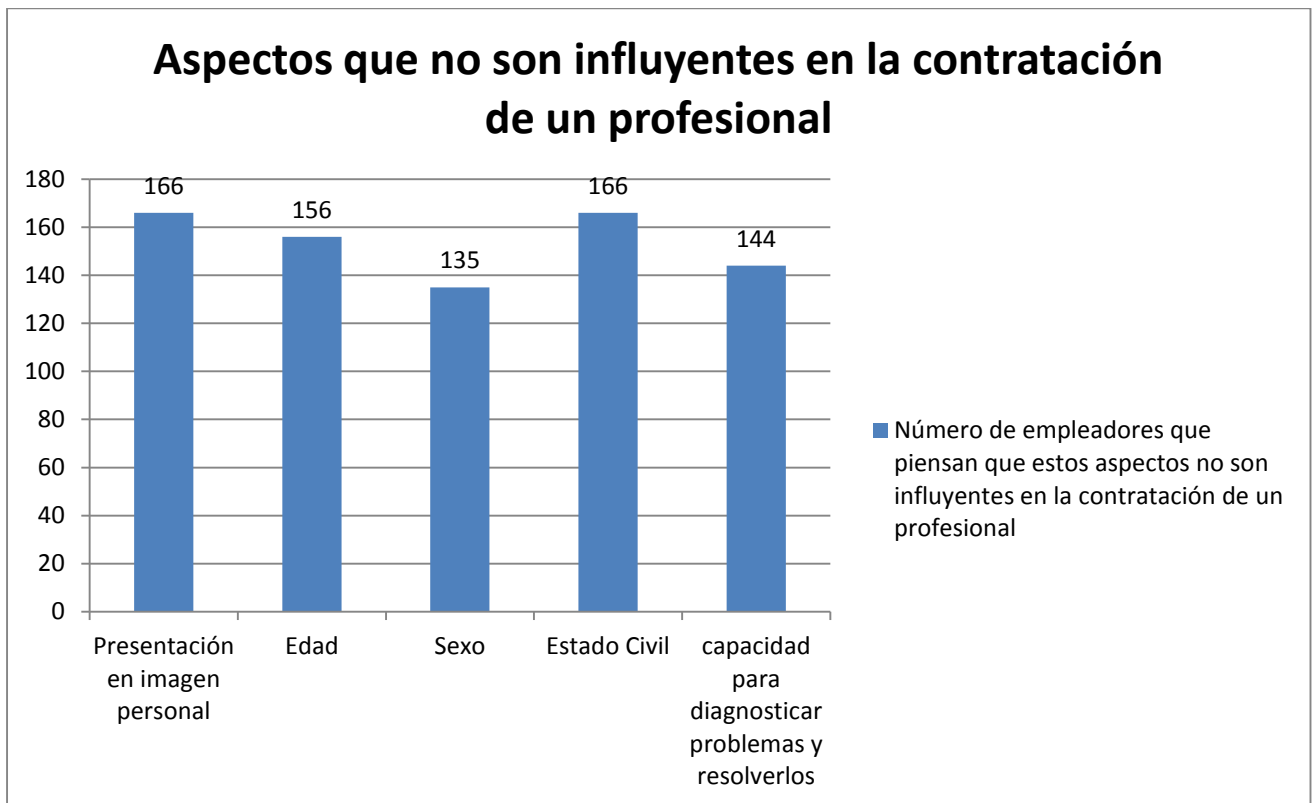
Estos aspectos no son tan influyentes para la contratación de un profesional del área administrativa y económica, debido a que las empresas se fijan principalmente en aspectos más relevantes como disponibilidad de tiempo para trabajar y la responsabilidad del profesional a la hora de desempeñarse en sus funciones asignadas, sin embargo los empleadores encuestados creen que el profesional debe contar con ciertas habilidades, características o conocimientos, que pueden sumar puntos en su hoja de vida y aportar con la empresa, lo que potenciaría aún más la oportunidad de ser contratado y pertenecer o formar parte de una empresa o institución.

Aspectos que no son influyentes en la contratación de un profesional del área administrativa y económica:

Luego de haber realizado la encuesta a 218 empleadores de la ciudad de Loja, se puede determinar que los aspectos que no son influyentes para la contratación de un profesional del Área administrativa y económica son:

Presentación en imagen personal, edad, sexo, estado civil y capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos.

Grafico 36. Aspectos no tan influyentes en la contratación de un profesional



Fuente: Encuesta aplicada a empleadores de la Ciudad de Loja
Elaborado por: El Autor

Análisis:

Estos aspectos no son influyentes para la contratación de un profesional del área administrativa y económica, debido a que las empresas se fijan principalmente en aspectos más relevantes como disponibilidad de tiempo para trabajar y la responsabilidad del profesional a la hora de desempeñarse en sus funciones asignadas, sin embargo un profesional que mantenga una buena imagen personal y que pueda diagnosticar problemas y resolverlos tendrá un plus poco significativo pero que le ayudara a la hora de encontrar trabajo.

CONCLUSIONES

En la investigación los resultados obtenidos de la encuesta realizada a 218 empresas de la Ciudad de Loja, el alrededor del 55% pertenecen a Comercio y el 40 % a servicios, entre los valores más representativos; lo cual guarda relación y coherencia con la actividad productiva de la ciudad de Loja, garantizando la credibilidad y participación en los resultados del estudio.

Las áreas de formación que más demandan los empresarios en la ciudad Loja, son profesionales en la carrera de Administración de Empresas, Finanzas y Mercadotecnia, mientras que los menos demandados son los profesionales en la carrera de Economía. Existen muchos factores de importancia para que un profesional se desempeñe eficazmente en su campo laboral, pero entre los factores más relevantes tenemos la facilidad de expresión oral y escrita y la responsabilidad.

La mayoría de empresas de la localidad son familiares por tanto dentro de su estructura son administradas en un alto porcentaje por integrantes de las mismas familias obviando la ayuda de un nuevo profesional en el mercado laboral

De acuerdo al análisis de resultados podemos decir que la UIDE si oferta perfiles académicos demandados, al igual que las otras instituciones de la localidad, principalmente en el sector empresarial de la ciudad de Loja constatando que la mayoría de empresas de la ciudad demandan del área administrativa al no existir un desarrollo en el mercado industrial en la ciudad.

RECOMENDACIONES

En razón de los resultados planteados, en las conclusiones anteriores, se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda que el estado incentive la generación de empleo por parte del mercado y la sociedad para que los profesionales que se encuentran desempleados se integren de manera efectiva al sistema productivo del país y contribuyan con el mejoramiento y desarrollo de la sociedad.
2. Se debe priorizar la educación de excelencia no solo mejorando infraestructuras sino invirtiendo en calidad educacional y de gran acceso, priorizando los sectores más vulnerables del país ofertando una educación de calidad sin costo.
3. Incentivar a los empleadores con microcréditos y con asesoramiento empresarial para que puedan fortalecer sus emprendimientos y pasar de emprendimiento a empresa, logrando aumentar fuentes de trabajo.
4. Ofertar más las carreras universitarias que tengan mayor acogida en el mercado, en base a las necesidades de los empleadores, logrando reducir los profesionales desempleados, ya que la competencia institucional de las diferentes universidades locales, trasladan gran parte de la población en interés de convertirse en profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (January 2015). *Cuaderno del alumno: investigación y recogida de información de mercados*. Editorial CEP, S.L.
- Besada, R. (1981). *Estudio crítico de la teoría general de Keynes*.
- Bravo, D. (18 de Marzo de 2016). *elcomercio*. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <http://www.elcomercio.com/actualidad/maestria-suficiente-desempleo-ecuador-educacion.html>
- Carlson, B. (2002). educación y mercado de trabajo en América Latina, Frente a la globalización. *Revista de la CEPAL* , 123- 124.
- de La Hoz, F. J. (2012). El desempleo juvenil: problema de efectos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 424- 439.
- Ecuador, E. (Enero de 2018). *educacionecuadorministerio*. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <https://educacionecuadorministerio.blogspot.com/2018/02/lista-de-carreras-universitarias-ecuador-mas-demandadas.html>
- ENEMDU. (2016). *Reporte de Economía Laboral*. Quito: Dirección responsable de la información estadística y contenidos.
- Fundación Wikimedia, I. (01 de JUNIO de 2015). *WIKIPEDIA.COM*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_cambiario
- GONZA, A. (07 de 04 de 2014). *GOOGLE.COM*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos2/mercambiario/mercambiario.shtml#ixzz47kGEeDW C>
- GOOGLE.CORPORATION. (02 de 04 de 2016). *GOOGLE_SISTEMA_MONETARIO_INTERNACIONAL*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chrome->
- ILO. (22 de Enero de 2018). *ilo*. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm
- INEC. (Marzo de 2016). *ecuadorencifras*. Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-marzo-2018/>
- INEC. (15 de Agosto de 2016). *Instituto Nacional Estadísticas y Censos*. Obtenido de Instituto Nacional Estadísticas y Censos: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- INEC. (2016). *Serie de información: Hombre y mujeres* . Quito Ecuador: INEC.
- Jany Castro, José Nicolás. (January 2005). *Investigación integral de mercados: decisiones sin incertidumbre (3a. ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.

- Jiménez, A. M. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización. *scielo*, 169 -185.
- JIMENEZ, M. (02 de 2013). *BUENASTAREAS.COM*. Obtenido de <http://www.asuntoscapitales.com/articulo.asp?ida=5199>
- Keynes. (1937). "Alternative Theories of the Rate of Interest",. *Economic Journal*, vol. 47, pp. 241-252.
- khanacademy. (2016). "Demanda, oferta y equilibrio en los mercados de bienes y servicios". *OpenStax Microeconomics*, 4.
- López, P. L. (2004). Población, Muestra y Muestreo. *Scielo*, 3-4.
- Macpherson, A. (2007). *Economía Laboral*. España: Mcconnell Campbell/Brue Stanley/Macpherson David ISBN 10: 8448156498 / ISBN 13: 9788448156497 Editorial: MC GRAW HILL INTERAMERICANA,.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Informe: Rendición de Cuentas*. Loja: INEC.
- Mullo , & Marcatoma. (2017). *Desempleo Juvenil Ecuador*. Quito: Magnitud y construccion de perfiles sociodemograficos.
- Múnera, E. A. (2012). NEGOCIOS INTERNACIONALES: EVOLUCIÓN,CONSOLIDACIÓN E IDENTIFICACIÓN. *redalyc*, 81 - 82.
- Namicela, C. C. (2017). Campo de conocimiento profesional que demandan los empleadores de la ciudad de Loja. *INNOVA*, 66-67.
- Otero, A. C. (2012). Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances. *SCIELO*, 167 - 201.
- Otero, A. C. (2012). Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances. *scielo*, 169 - 195.
- Palley, T. I. (2014). *Economía y economía política de Friedman: Una crítica desde el viejo keynesianismo*. Mexico: in Investigación económica / Escuela Nacional de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México 82(288).
- Parias Durán Adriana. (January 2009). *El mercado de arrendamiento en los barrios informales en Bogotá, un mercado estructural*. D - Universidad de los Andes Colombia.
- Paris, José Antonio. (January 2012). *La marca y sus significados*. Ediciones Haber.
- Pinto Villatoro, R. (2004). *Planeación Estratégica de capacitación empresarial*. Mexico: McGraw-Hill, 2004, 416 pp. 5 Pearson - Prentice Hall, 2004, 314 pp.
- Polanyi, K. (1944). *The Great Transformation: The political and economic origins of our time*. Nueva York: Farrar & Rinehar.

- Ramírez, G. (2002). *El desempleo juvenil. un problema estructural y global El papel de las organizaciones de la sociedad civil.*
- Ramírez-Guerrero, J. (2002). *EL DESEMPLEO JUVENIL, UN PROBLEMA ESTRUCTURAL Y GLOBAL: .*
- Román, Z. (2009). *Mercado laboral en Venezuela.* Venezuela: El Cid Editor | apuntes.
- S/A. (ABRIL de 2014). *BUENASTAREAS.COM.* Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Mercado-De-Divisas/4380441.html>
- SANMARTIN, D. (ENERO de 03 de 2016). *GOOGLE_ACADEMICO.* Obtenido de [instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=EL+MERCADO+CAMBIARIO+MUNDIAL](http://www.google.com/search?instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=EL+MERCADO+CAMBIARIO+MUNDIAL)
- Sendón, M. A. (2013). Educación y trabajo, Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *Redalyc*, 8-31.
- Sendón, M. A. (2013). Educación y trabajo: Consideraciones actuales en torno al debate del papel de la educación. *scielo*, 2.
- SENESCYT. (2018). *Total de títulos registrados por año de registro según tipo de título.* Quito- Ecuador: Secretaría de Educación, Superior Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) - Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) - 05/12/2018.
- Sergio Torres Valdivieso, A. M. (2006). UNA VISIÓN CONTEMPORÁNEA DEL CONCEPTO DE ADMINISTRACIÓN: REVISIÓN DEL CONTEXTO COLOMBIANO. *scielo*, 120- 121.
- Smith, A. (1776). *An Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations [Re-impreso con base en la edición de 1784 por Todd, W.B. (ed.). The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith [Vol. 2] .* . Oxford: Clarendon Pre.
- Solorio, E. F. (2016). La productividad de la población económicamente activa (PEA) en México: historia, panorama actual y perspectiva. *redalyc*, 164-165.
- TECHO. (2009). *Desempleo motro de la Pobreza y la Igualdad.* Quito- Ecuador: Recuperado el 17 de Julio de 2016, de <http://www.techo.org/colombia/opina/desempleo-el-motor-de-la-pobreza-y-la-desigualdad/>.
- Tipan San, A. C. (22 de Septiembre de 2004). *dspace.* Recuperado el 20 de Abril de 2018, de <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/3544/1/6071.pdf>
- Tipán, C. (2010). *Incidencia y determinantes del desempleo en el Ecuador.* Guayaquil: dspace.
- UIDE. (2016). *UIDE/BIBLIOTECAVIRTUAL.* Obtenido de http://portal.uexternado.edu.co/pdf/1_principal/Diplomado.pdf
- UIDE. (16 de Abril de 2018). *uide.* Obtenido de <http://uide.edu.ec/programas-academicos/educaci%C3%B3n-en-l%C3%ADnea/oferta-academica/facultad-de-ciencias-administrativas-y-economicas/negocios-internacionales/>

unal. (12 de 05 de 2014). *la problematica en la universidad*. Recuperado el 07 de 12 de 2016, de http://www.bdigital.unal.edu.co/3658/4/04_La_problema%C3%A1tica_acad%C3%A9mica_de_la_Universidad_02.PDF

UNL. (19 de Abril de 2018). *unl.edu.ec*. Obtenido de <http://unl.edu.ec/juridica/ofertaacademica/carrera-de-contabilidad-y-auditor%C3%ADa>

UTPL. (04 de Abril de 2018). *utpl*. Obtenido de <https://www.utpl.edu.ec/academia/pregrado/ofertamad>

Zavala, R. L. (14 de 09 de 2013). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400017

ANEXOS

Anexo N° 1. Perfil de Proyecto

1. TEMA

“Determinar las carreras universitarias del área administrativa y económica que tienen mayor acogida en el campo ocupacional en la ciudad de Loja, 2016-2017.”

2.PLANTEAMIENTO, SOLUCION Y SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA

2.1 Planteamiento del problema.

A nivel mundial existe un problema entre el desajuste de la oferta y la demanda de profesionistas en el mercado laboral, como señala Alejandro Márquez Jiménez en su artículo “La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México” este desajuste se manifiesta a través del desempleo y subempleo, perjudicando principalmente a los más jóvenes. (Jiménez, 2011)

Para (Jiménez, 2011) los profesionistas, principalmente los más jóvenes, son quienes en mayor medida afrontan el problema del desempleo, asimismo, señala que este problema de desajuste entre la oferta y demanda de profesionistas en el campo ocupacional, tiene un carácter estructural que difícilmente puede ser resuelto únicamente por el sistema educativo. Su solución involucra necesariamente la participación de otros sectores sociales (empresas y gobierno).

Según el artículo “Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances” de Agustina Córca y Analía Otero, en América Latina la educación es una variable clave para la mejoría de las perspectivas laborales de los jóvenes, no obstante, en este estudio se advierte que en un periodo de estancamiento, recesión o crisis económica el mayor logro educativo no es garantía para una inserción laboral exitosa, teniendo la mayor proporción de jóvenes con alto nivel educativo que trabajan

en sectores de baja productividad. (Otero, Educación y empleo en América Latina. Entre tendencias y alcances, 2012)

Para de La Hoz, F. J., Quejada, R. & Yáñez, M. (2012) en su artículo “El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos” una de las causas del desempleo es la falta de correspondencia estructural entre la oferta y la demanda de trabajo por una insuficiente transparencia de los mercados laborales, lo que implica profundos déficit en educación y una baja empleabilidad, lo que conduce a mayores tasas de desempleo y, en específico, a la profundización de las limitaciones de entrada al empleo. (de La Hoz, 2012)

Partiendo de un informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT) en el 2017 se registró un 5,6% con un número total de desempleados superior a 192 millones. El informe pone de manifiesto que los importantes progresos alcanzados en el pasado en la reducción del empleo vulnerable se han estancado a partir de 2012. Esto significa que se cerca de 1.400 millones de trabajadores ocupaban un empleo vulnerable en 2017, y se prevé que otros 35 millones se sumen a ellos para 2019. En los países en desarrollo, el empleo vulnerable afecta a tres de cada cuatro trabajadores. (ILO, 2018)

Los profesionales en el Ecuador también se ven expuestos a no encontrar trabajo, o de pasar de un empleo adecuado a uno inadecuado. Según indica el INEC hasta marzo del 2016 los profesionales que pasan del empleo adecuado al inadecuado son del 16,5%, teniendo en cuenta que las personas que tienen educación básica son lo más afectados con un 51,1%. (INEC, 2016)

Para el INEC, el incremento del desempleo urbano en diciembre 2016 proviene de la inactividad, (el 83% del total de la población desempleada). Esto permite concluir

que, el aumento significativo del desempleo urbano, responde mayoritariamente a un problema de absorción de la oferta laboral. En una entrevista que realizó el diario el comercio en la ciudad de Quito al magister Gabriel Rovayo, catedrático y experto en temas de educación superior, asegura que las maestrías no son una garantía para conseguir empleo. (Bravo, 2016)

En el Ecuador el desempleo es un indicador preocupante dentro de la economía, según el INEC en el 2016 se registró una tasa de desempleo nacional de 5,7%. El factor determinante para explicar la tasa actual de desempleo es el incremento de la tasa de participación laboral, es decir, entre más demandada sea una carrera universitaria, será mayor la competencia dentro del mercado laboral en el que se encuentre, reduciendo notablemente las oportunidades laborales que se presenten en el mercado.

En la ciudad de Loja, existen carreras con mayor demanda de estudiantes que otras, por ende exige una preparación constante de los profesionales, que a pesar de su formación no encuentran trabajo o reciben remuneraciones bajas acorde a sus conocimientos y aporte a las empresas.

Uno de los factores importantes para que existan profesionales desempleados se basa también en el campo formativo que ofertan las universidades, ya que si no están acordes con las realidades sociales, económicas y culturales que le dan contexto y sentido humano a cada profesión, no podrán cumplir con las necesidades y demandas del mercado laboral.

Por lo mencionado en párrafos anteriores se determina que el problema radica por: “la falta de demanda por parte de las empresas de la ciudad de Loja a profesionistas de las carreras administrativas y económicas.”

2.4. Solución

Por lo expuesto anteriormente se debería realizar año a año un estudio sobre que carreras son las más y menos demandadas en el campo ocupacional de la ciudad de Loja, que permitan identificar y tener un conocimiento claro acerca de los costos y beneficios al elegir una carrera profesional, para con ello bajar la tasa de desempleo en la ciudad y por ende en el país, mejorando la calidad de vida de las personas, por lo que se ha creído conveniente proponer la realización de la siguiente investigación: **“Determinar las carreras universitarias del área administrativa y económica que tienen mayor acogida en el campo ocupacional en la ciudad de Loja, 2016-2017.”**

2.5. Sistematización del problema.

- ✓ ¿Cómo se encuentra el campo laboral en la ciudad de Loja?
- ✓ ¿Cómo aumentó la demanda de carreras administrativas en la ciudad de Loja?
- ✓ ¿Cuál es la demanda laboral de profesionales del área administrativa en la ciudad de Loja?
- ✓ ¿Qué carreras administrativas y económicas tienen mayor acogida en el campo ocupacional de la ciudad de Loja?
- ✓ ¿Qué carreras del área administrativa y económica tienen menor demandada en el campo ocupacional de la ciudad de Loja?
- ✓ ¿La investigación a realizarse ayudará a disminuir el desempleo de profesionales en la ciudad de Loja?
- ✓ ¿Se conseguirá tener un impacto positivo dentro de los jóvenes que buscan obtener una carrera profesional?
- ✓ ¿Se orientará a los jóvenes en la toma de decisiones de sus carreras profesionales?

- ✓ ¿Se logrará mayor fortalecimiento del pensum académico en las carreras con menor demanda ocupacional por parte de las universidades?

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Objetivo General.

Determinar las carreras universitarias del área administrativa y económica que tienen mayor acogida en el campo ocupacional en la ciudad de Loja, 2016-2017.

3.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Analizar la oferta de las carreras administrativas y económicas de las universidades de la ciudad de Loja.
- ✓ Analizar la demanda de las carreras administrativas y económicas de las universidades de la ciudad de Loja.
- ✓ Determinar la oferta de trabajadores profesionales del área administrativa y económica que existe en la ciudad de Loja.
- ✓ Determinar la demanda de trabajadores profesionales del área administrativa y económica que existe en la ciudad de Loja.
- ✓ Determinar los aspectos que influyen en la contratación de un profesional en la ciudad de Loja.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Teórica

En esta investigación se plasman todos los conocimientos adquiridos en el transcurso de los años de estudio universitario, consciente de que este trabajo de investigación sirva como fuente de consulta para la ayuda de jóvenes con aspiraciones profesionales que busquen conocer que carreras administrativas y económicas son más atractivas dentro del campo laboral de la ciudad de Loja y puedan escoger para

su vida profesional la mejor opción según sus intereses, para que con esto lograr en la formación de profesionales un amplio potencial intelectual que puedan insertarse eficaz y eficientemente al desarrollo empresarial.

4.2 Práctica

Al realizar la presente investigación se contribuirá con la sociedad que busca estudiar profesiones que tengan acogida dentro del campo laboral de la ciudad de Loja y que sus conocimientos sean útiles al desarrollo empresarial que es el principal factor para lograr un crecimiento económico sostenible y sustentable en el tiempo, que a su vez ayudara en parte a reducir el desempleo, brindando a esta ciudad una mayor dinámica en cuanto a recursos económicos se refiere, forjando una estabilidad económica en sus habitantes; la presente investigación detectará cuál de las carreras universitarias del área administrativa y económica tiene mayor acogida en el campo laboral brindando opciones a los jóvenes que busquen escoger carreras universitarias, y así puedan tener mayor oportunidad laboral dentro de la ciudad de Loja.

5. HIPÓTESIS

- ✓ ¿Será que las carreras del área administrativa y económica tienen mayor acogida en el campo ocupacional, que las demás carreras existentes en las universidades de la ciudad de Loja?

6. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del proyecto	■	■																		
Presentación y Aprobación del proyecto.			■	■																
Aplicación de encuestas					■	■														
Tabulación, interpretación y representación gráfica de las encuestas						■	■													
Realización Marco Teórico								■												
Realización Marco Referencial									■											
Análisis de la oferta y la demanda de las carreras administrativa y económicas de las universidades										■	■	■								
La oferta y la demanda de trabajadores profesionales del área administrativa y económica.													■	■	■					

7. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

7.1. Recursos Humanos

Para el presente trabajo investigativo se contará con la participación de:

- Aspirante a la obtención del título
- 1 docente – director de tesis
- Empresas de la ciudad de Loja
- Universidades de la ciudad de Loja

7.2. Recursos bibliográficos

- Libros
- Artículos
- Internet

7.3. Recursos Económicos – Financieros

Cuadro N° 3 RECURSOS FINANCIEROS

DESCRIPCION	COSTO
Adquisición de bibliografía	\$50,00
Material de escritorio	\$50,00
Encuesta y tabulación de datos	\$100,00
Impresiones y Empastado	\$150,00
Movilización	\$50,00
Imprevistos	\$40,00
TOTAL	\$440,00

ELABORACION: El autor

Financiamiento: El presupuesto que se requerirá para la elaboración de la presente investigación será de **\$440.00** dólares americanos, los mismos que serán financiados por el aspirante a obtener el título profesional.

Anexo 2. Encuesta a Empleadores



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR EXTENSIÓN LOJA

ENCUESTA A EMPLEADORES

Estimado Empleador.

Esta encuesta tiene como fin conocer su opinión sobre qué aspectos influyen más en la contratación de un profesional de las carreras administrativas y económicas de la ciudad de Loja. Por lo que, muy comedidamente le solicito se digne contestar con la mayor veracidad el siguiente cuestionario que será con fines académicos para obtener el título de Economista, le garantizo confidencialidad en la información.

I. DATOS DEL ENCUESTADO

NOMBRE:

PUESTO:

II. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

1. Nombre de su empresa

.....

2. Correo electrónico (empresa)

.....

3. Dirección (empresa)

.....

4. Teléfono (empresa)

.....

5. Tipo de empresa:

Pública ()

Privada ()

Otra: ()

6. Cuántos empleados tiene su empresa

.....

7. Actividad o sector económico de la empresa:

.....

III. REQUERIMIENTOS Y REALIDADES EN EL SECTOR EMPRESARIAL DE LA CIUDAD DE LOJA

8. ¿Indique que profesionales requiere contratar su empresa-institución para los diferentes cargos?

1. Marketing	
2. Administración de Empresas	
3. Economía	
4. Negocios Internacionales	
5. Contabilidad y Auditoría	
6. Banca y Finanzas	
7. Administración Pública	
8. Asistencia General y Relaciones Públicas	
9. Otras: -----	

9. ¿Qué aspectos influyen más en la contratación de un profesional en su empresa-institución?

Valore según su importancia o necesidad: 1. Innecesario; 2. Poco necesario; 3. Regularmente necesario; 4. Necesario; 5. Muy Necesario.

CUALIDADES	IMPORTANCIA				
	1	2	3	4	5
1. Presentación o imagen personal					
2. Experiencia laboral					
3. Edad					
4. Sexo					
5. Disponibilidad de tiempo de trabajo					
6. Estado civil					
7. Origen o procedencia de titulación académica					
8. Dominio de otros idiomas					
9. Resultados del proceso de selección de personal					
10. Facilidad de expresión oral y escrita					
11. Compromiso ético con la empresa – institución					
12. Capacidad para diagnosticar problemas y resolverlos					
13. Capacidad de Trabajo en equipo					
14. Capacidad de Trabajo bajo presión					
15. Responsabilidad					
16. Liderazgo					
17. Compañerismo					
18. Creatividad e innovación					
19. Capacidad de manejo de las TIC's.					
20. Otras					

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!