



TRABAJOS FINALES DE MAESTRÍA

MAE20161222-01

Estudio de la empleabilidad de los graduados en el periodo 2015 – 2016 de la Maestría en Administración de Empresas en la UEES

Propuesta de artículo presentado como requisito para optar al título de:

Magíster en Administración de Empresas

**Por el estudiante:
Juan José GUZHÑAY ZURITA**

**Bajo la dirección de:
Diana Vanessa NAULA MERIZALDE**

**Universidad Espíritu Santo
Facultad de Postgrado
Guayaquil - Ecuador
Diciembre de 2016**

Estudio de la empleabilidad de los graduados en el periodo 2015 - 2016 de la Maestría en Administración de Empresas en la UEES

Study of the employability of graduates in the period 2015 - 2016 of the Master in Business Administration at UEES

*Juan José GUZHÑAY ZURITA¹
Diana Vanessa NAULA MERIZALDE²*

Resumen

Este artículo tiene como propósito estudiar la empleabilidad de los graduados de la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Espíritu Santo en el periodo 2015 – 2016, estableciendo la factibilidad de mantener y/o modificar el programa de estudios en función de las necesidades del mercado laboral. El estudio es empírico, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de carácter exploratorio y descriptivo. Se aplicaron dos cuestionarios, el primero realizado a 137 graduados y el segundo a 120 empresas de diferentes sectores económicos del Ecuador. A partir de los cuales se puede determinar que los graduados tienen alto nivel de empleabilidad ya que cuentan con una buena aceptación laboral debido a la demanda que tienen las empresas de profesionales que cuentan con competencias gerenciales.

Palabras clave

empleabilidad, competencias, universidades, educación superior

Abstract

The purpose of this article is to analyze the employability of graduates from the Master of Business Administration of Ecuador Espíritu Santo University graduates from the promotions of 2015-2016. The study is empirical, with a quantitative approach, of non-experimental design, is exploratory and descriptive. The questionnaires were applied, the first carried out to 137 graduates and the second to 120 companies from different economic sectors of the Ecuador. From which it can be determined that the graduates have a high level of employability and that they have a good job acceptance due to the demand that companies have, of professionals who have managerial competencies.

Key words

employability, competence, universities, higher education

Clasificación JEL
JEL Classification

J53

¹ Ingeniero en Sistemas Computacionales, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador. E-mail jguzhnay@uees.edu.ec.

² Magister en Administración de Empresas. Directora Académica Maestría Marketing. Profesora Universidad Espíritu Santo. Ecuador. E-mail dnaula@uees.edu.ec.

INTRODUCCIÓN

Las universidades deben estar dispuestas a renovarse y a realizar los cambios que sean pertinentes para satisfacer las necesidades actuales; por lo que no pueden mantenerse aisladas, ya que forman parte del sistema de educación superior e influyen en el desarrollo de la sociedad. Sobre todo deben conocer el entorno que las rodea, así como sus propias fortalezas internas con la finalidad de desarrollar estrategias que les permitan diseñar una oferta académica, enfocada a responder a los retos que plantea la sociedad en cuanto a educación universitaria (López-Cózar & Priede, 2009).

Dicha educación es un derecho de las personas, así como un deber por parte del Gobierno, y se establece como un área primordial de la política pública. Por lo cual el Sistema de Educación Superior tiene como objetivo la formación académica y profesional desde una perspectiva científica y humanística, que permita contribuir con el desarrollo del país, enfocándose en los objetivos del régimen de desarrollo (Asamblea Constituyente, 2008).

Así pues, es responsabilidad de las universidades plantear propuestas que busquen dar solución a las problemáticas de la nación, tanto así como la formación de profesionales que contribuyan a lograr una sociedad justa, equitativa y solidaria, mediante la difusión de valores y una oferta educativa de calidad. Esta calidad reside en la constante búsqueda de la excelencia, pertinencia y transferencia adecuada del conocimiento a través de la crítica interna, externa y el mejoramiento continuo. Por ello la evaluación de la calidad consiste en conocer la realidad de

las instituciones y sus programas académicos, por medio de la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, con los que sea posible analizar y diagnosticar sus elementos y procesos, con la finalidad de reformar u optimizar los programas o instituciones; este análisis debe ser constante y requiere un seguimiento permanente (Ley Orgánica de Educación Superior [LOES], 2010).

Para el efecto, el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), es la encargada de establecer e implementar los parámetros, indicadores y modelos mediante los cuales se realiza el proceso de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior. Ante todo, dentro de los criterios que deben ser cumplidos se encuentra la dimensión de estudiantes, en la que se establece que las instituciones precisan estar al tanto de donde se encuentran sus alumnos y egresados, y analizar como los conocimientos adquiridos en la maestría han contribuido en su desarrollo profesional (CEAACES, 2013).

En particular, el seguimiento constante de los egresados consiste en su evaluación profesional en relación con los estudios que realizaron, buscando identificar las actividades en las cuales se desempeñan, su ámbito de acción, niveles de ingresos, su posicionamiento dentro del mercado laboral y su posterior formación académica (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación [ANUIES], 1998).

Ahora bien, uno de los objetivos de las instituciones de educación superior es beneficiar la empleabilidad de sus egresados, diseñando y acoplando sus

programas de estudio hacia el mercado laboral actual, maximizando las competencias de sus estudiantes con el fin de mejorar sus condiciones laborales y aportar de una mejor manera en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones de las que forman parte (Jiménez, 2009).

Sin embargo, el mercado laboral ha ido cambiando constantemente producto de la globalización, la apertura de los mercados, la caída de las barreras comerciales y los avances tecnológicos; debido a esto las empresas buscan maximizar su productividad y establecer la calidad como pilar fundamental de su competitividad, por lo cual requieren personal con conocimientos sólidos y con capacidades de autoaprendizaje (Formichella & London, 2013).

Vale destacar que la empleabilidad está ligada con la generación de competencias que son necesarias y apreciadas en el mundo profesional y el ámbito laboral, dichas competencias aportan a las probabilidades que tienen los profesionales de encontrar un empleo y mantenerse en él (García & Pérez, 2008). De modo que los títulos de grado deben facilitar y aportar a que los estudiantes logren sus expectativas profesionales y accedan al nivel de bienestar social deseado, apalancándose en los conocimientos adquiridos a lo largo de los programas de estudio (Cos Guerra & Reques, 2010).

En efecto, una de las prioridades dentro de los parámetros de reforma de los programas de educación superior, es cumplir con los requerimientos que pueden necesitar las empresas, por ello se busca proveer a los graduados de los conocimientos y destrezas que permitan su

adecuada participación en la demanda laboral (Ruiz, 2011). No obstante, los constantes cambios en el mercado, influyen de gran manera en la empleabilidad de los graduados, por lo que estos deben ser flexibles para lograr aprender constantemente y fomentar sus habilidades en el mercado empresarial en el que estén relacionados. De modo que su proceso de formación debe estar constantemente actualizado y enfocado a las nuevas necesidades del día a día, por lo cual las universidades deben estar atentas a los problemas de la sociedad y el mercado laboral, con la finalidad de preparar a sus estudiantes para enfrentar los retos y dificultades que se presenten (Romero & Álvarez, 2015).

Puesto que la Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES, 2016) tiene como misión “Servir a la sociedad mediante la generación de entornos de aprendizaje para la formación integral de personas que, a través de la docencia, investigación y vinculación, contribuyan al desarrollo del país”; necesita conocer, como parte de su proceso de acreditación y mejora continua, la realidad de los graduados de su Maestría en Administración de Empresas (MAE), tanto en sus aspectos sociales como en lo académico.

En definitiva, el objetivo del presente artículo es determinar la empleabilidad de los graduados en el periodo 2015 – 2016 de la MAE de la UEES, estableciendo la factibilidad de mantener y/o modificar el programa de estudios en función de las necesidades del mercado laboral. Adicionalmente se espera conocer el progreso profesional de los graduados, sea en su avance hacia cargos de ámbito

gerencial, su nivel de sueldo percibido, el aporte que puede ofrecer a su empresa como colaborador y demás aspectos, los cuales ayuden a articular la maestría hacia la realidad de los profesionales que requiere el país y las empresas que se desenvuelven en el entorno.

MARCO TEÓRICO

Empleabilidad

La empleabilidad es un componente de suma importancia en el desarrollo y adaptación de los programas de estudio. Dicho concepto se origina de la unión de las palabras empleo y habilidad (Campos, 2003); y se relaciona con la capacidad de una persona para obtener una ocupación que satisfaga sus aspiraciones económicas y profesionales en el transcurso de su vida (Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos [FUNDIPE], 1999).

Sobre la empleabilidad, Yorke (2004) menciona que no se enfoca necesariamente en acceder a un empleo, sino más bien en la capacidad de los profesionales para realizar un trabajo. Mientras que Harvey (1999) sugiere que la empleabilidad tiene que ver principalmente con las cualidades personales de los individuos.

En efecto, la empleabilidad puede ser vista como un conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que facultan a un individuo para actuar con iniciativa y de manera eficaz ante las demandas de una carrera profesional y un empleo (Mérida & Garcia, 2005).

Hay que hacer notar que la empleabilidad de los profesionales graduados de las instituciones depende de alcanzar dos objetivos distintos; por una parte, lograr

que los requerimientos de las diferentes ocupaciones que se deseen desempeñar, correspondan con las capacidades desarrolladas en la formación académica, y por otra parte, lograr un equilibrio adecuado entre la cantidad de graduados y la capacidad del mercado laboral de absorberlos (Muñoz, 2006).

Ahora bien se debe abarcar las actitudes y cualidades necesarias para acceder y mantener un empleo, por encima de las aptitudes específicas que sean requeridas para el puesto; así como los conocimientos y competencias que potencien la habilidad de un trabajador para acceder, mantener, mejorar, adaptarse o escoger otro empleo cuando lo crea conveniente (Aliaga & Schalk, 2010). De manera que la empleabilidad de los profesionales se ve beneficiada al aumentar su preparación, ya que el conocimiento y las habilidades desarrolladas permiten aumentar sus probabilidades de acceder a un empleo satisfactorio (Álvarez, Chalco, Espada & Villarreal, 2012).

De hecho, la constante evolución del mercado, exige altos niveles de competitividad e influye en la reducción de la estabilidad laboral y en el incremento de los requisitos de educación y conocimientos para lograr desempeñar cabalmente las diferentes funciones dentro de las empresas (Thieme, 2007). Causando que los profesionales deban ser muy flexibles, y estén preparados para responder eficazmente a las circunstancias y exigencias sin mermar su contribución a la organización (Berkeley, 1995).

Por otra parte los profesionales deben estar preparados para poder generar emprendimientos propios con la finalidad de lograr proveer plazas de trabajo para

ellos mismos, así como para otros y no depender exclusivamente de acceder a un empleo dentro de las empresas ya establecidas (Wompner, 2008). Esta capacidad de emprendimiento se refiere a la habilidad de una persona para generar ideas, encontrar oportunidades y establecer los medios pertinentes para que estas se ejecuten mediante la creación de organizaciones sustentables (Lanzas, Lanzas & Castaño, 2006).

Universidades

El sistema educativo en sí, debe satisfacer las necesidades específicas del entorno laboral. Por lo tanto los profesores, principales gestores del sistema educativo, deben buscar que los estudiantes obtengan el mayor grado de conocimientos específicos, ya que serán de suma importancia en su vida laboral; pero es aún más importante que se garantice que los estudiantes cuenten con los conocimientos indispensables para su ejercicio profesional (Ginés, 2004).

Ahora bien, las instituciones de educación superior deben potenciar la empleabilidad de sus estudiantes, a través de sus programas de estudios, los cuales requieren estar orientados a aportar las competencias necesarias para el mercado laboral actual, fomentando así su desarrollo y crecimiento dentro de las organizaciones (Jiménez, 2009). Estos deben cubrir las necesidades de las organizaciones basándose en la búsqueda de la calidad, proyección, responsabilidad y sustentabilidad académica que constituya un aporte importante a la organización (Corrales & Tapia, 2000).

Cabe destacar que la sociedad exige que las universidades rindan cuentas enfocadas

a certificar la calidad de la preparación profesional y que ésta sea suficiente para que los profesionales accedan a un empleo adecuado (Ayat, Zamora, & Desantes, 2010). Por lo cual los procesos de mejora continua en las instituciones deben estar estrechamente relacionados con la empleabilidad de sus estudiantes (Valenti, Varela, González & Zurita, 1997).

En consecuencia, se debe diseñar programas de estudio que permitan desarrollar las competencias adecuadas las cuales se constituyan en un mecanismo educativo de calidad, tales como: responsabilidad, capacidad de organización y planificación, iniciativa y capacidad para la toma de decisiones; de modo que la empleabilidad es el resultado de la formación adquirida por el estudiante para satisfacer su necesidad personal y social, maximizando sus posibilidades de acceder a un empleo, como producto del nivel de formación recibido (Suárez, 2012). Por este motivo la empleabilidad de los graduados universitarios se toma en cuenta como un importante indicador del rendimiento de las instituciones de educación superior (Espinár, Nebot & Arjona, 2010).

Vale destacar que aportar al desarrollo de la empleabilidad de los ciudadanos y potenciar la competitividad de la sociedad, es uno de los principales objetivos del sistema educativo (Martínez, 2011). Así como capacitar a los profesionales para que puedan suplir las necesidades de las empresas y la sociedad, los cuales deben desarrollar las habilidades, conocimientos, técnicas y experiencias que constituyan un valor agregado inmediato para el mercado laboral (Natarajan & Biajy, 2014).

Competencias

La empleabilidad establece la necesidad de desarrollar en los profesionales las cualidades y competencias requeridas para acceder a un empleo, así como proveer de personal calificado a las empresas para lograr ser competitivas (Ducci, 1998). Sobre todo, la empleabilidad permanece ligada con el desarrollo de habilidades y competencias que son valoradas dentro del mercado laboral y por lo tanto aportan a las posibilidades que tienen los individuos de acceder a un puesto de trabajo (Cos Guerra & Reques, 2010).

Así pues, las competencias son el conjunto de habilidades que aportan a dar solución a las demandas planteadas y realizar las tareas propuestas exitosamente; constituyen la capacidad de utilizar actitudes y conocimientos en el ejercicio de una profesión, las cuales suponen una formación integral del estudiante, y son desarrolladas por medio de la aplicación de diferentes dinámicas formativas. Por lo cual la empleabilidad debe ser potenciada a través del desarrollo de competencias profesionales, ya que son indispensables dentro del proceso de formación (García & Pérez, 2008).

Se ha considerado a la empleabilidad como una competencia personal pero es más bien una responsabilidad dividida entre los profesionales, las empresas y las instituciones de educación (Rentería, 2001). De manera que surgen constantemente nuevos cuestionamientos y cierta indecisión en cuanto al lugar y la pertinencia dentro de los programas de educación superior (Asis, Planells, Almandoz, Azevedo, Ibarrola, & Machado, 2009).

Actualmente la empleabilidad se ha tornado en un tema de suma importancia para las autoridades gubernamentales, puesto que implica el desarrollo de una fuerza laboral sumamente cualificada, flexible y continuamente actualizada que debe contribuir de gran manera en el desarrollo de un país (Knight, 2001). Más aun tomando en cuenta la necesidad de la economía de promover plazas laborales y optimizar las diferentes cadenas de producción de las organizaciones, se establece una estrecha relación entre la formación profesional y el desarrollo socio-económico, lo que evidencia el papel primordial de la educación superior en el entorno contemporáneo (Vargas, 2008).

Ahora bien, las competencias administrativas son un grupo de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que son necesarias para ejercer eficientemente las labores de gerencia en las organizaciones (Matos & Migdalia, 2009). De este modo, la gestión administrativa está relacionada con las acciones que se toman dentro de una organización, las cuales aportan a su crecimiento y desarrollo integral acorde con su identidad y propósitos (López & Mariño, 2010). Por lo que gestión administrativa se constituye del valor que una organización pueda generar para sus clientes, el que debe ser superior al costo necesario para crear dicho valor (Porter, 1985).

METODOLOGÍA

Para la presente investigación se establecieron como herramientas de medición dos cuestionarios, en el **Anexo 1** se presenta el dirigido a los graduados de la MAE en el periodo 2015-2016 en ambas

modalidades: presencial y online; consta de 4 secciones: la primera referente a la actualización de datos personales, la segunda en la que se busca conocer la información laboral del graduado y su satisfacción con respecto al trabajo en que se desempeña, la tercera enfocada a la formación recibida durante el programa de estudio, en cuanto a los conocimientos, habilidades y competencias desarrolladas, así como su crecimiento laboral y satisfacción para con el programa, y por último la sección de titulación, que se refiere al proceso de tesis, tutorías y la motivación del profesional para graduarse.

Para la aplicación de este primer cuestionario, se tomó la población total de 137 graduados, esta se realizó a través de correo electrónico al momento de su graduación, para lo cual se les señaló un plazo de 5 días para realizarlo y una duración de 20 minutos.

Por otra parte, el segundo cuestionario se detalla en el **Anexo 2** y se dirige a personal de nivel jerárquico superior de las empresas del país; con el cual se buscó conocer si las empresas cuentan con una estrategia integral a seguir, si consideran a la gestión administrativa como una ventaja competitiva, cuáles son las competencias que creen más relevantes en el perfil de los profesionales responsables de la administración, si consideran adecuado que la UEES ofrezca una maestría enfocada a desarrollar estas competencias y si los funcionarios tienen interés en cursar la MAE.

Para esta encuesta se consideró como población las 336,750 empresas establecidas en el país de las diferentes actividades y sectores económicos, con un nivel de confianza de 95% y un 9% de

error; se determinó una muestra de 120 empresas, se realizó a través de correo electrónico a personal de cargos de nivel jerárquico superior, tuvo una duración de 5 minutos y se efectuó durante el lapso de un mes.

Para ambas encuestas se tabularon los datos utilizando la herramienta Microsoft Excel, mediante la cual se realizó un análisis descriptivo de los datos.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Encuesta a los graduados

De los graduados en el periodo estudiado se puede observar que el 79% labora en empresas del sector privado, mientras que el 21% está vinculado con el sector público.

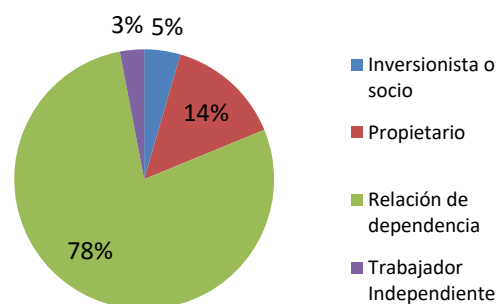


Figura 1. Vinculación con la empresa
Tomado de: Encuesta a los graduados

Con respecto a su vinculación con las empresas, se determinó que el 78% trabaja en relación de dependencia, mientras que el 22% restante son inversionistas, propietarios de empresas y trabajadores independientes, lo cual puede ser observado en la **Figura 1**.

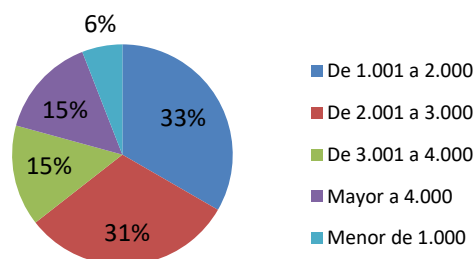


Figura 2. Rango de ingreso mensual
Tomado de: Encuesta a los graduados

En relación al ingreso percibido mensualmente, se puede establecer que el 30% tiene un ingreso superior a \$3,000 (Figura 2).

El 89% de los profesionales encuestados se sienten satisfechos en relación a si practican los conocimientos adquiridos en el programa de estudios de la MAE. Con base en el reconocimiento profesional alcanzado luego de culminar la maestría, el 83% de los graduados se siente satisfecho.

Con respecto a la posición jerárquica alcanzada y en su avance hacia cargos de ámbito gerencial, el 74% se encuentra satisfecho. Por otra parte, el 98% de los graduados de la MAE se siente satisfecho en lo referente a la contribución de la maestría a su capacidad para solucionar problemas dentro de su entorno laboral.

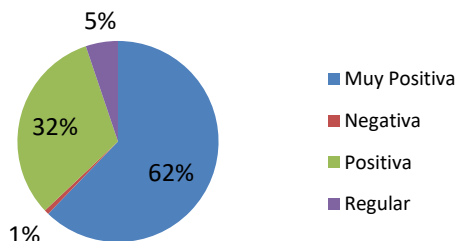


Figura 3. Influencia de su trabajo en el desarrollo de la empresa
Tomado de: Encuesta a los graduados

En cuanto a la influencia de su trabajo en el desarrollo y crecimiento de la empresa en la que labora actualmente, el 62% de los graduados considera que fue muy positiva (Figura 3).

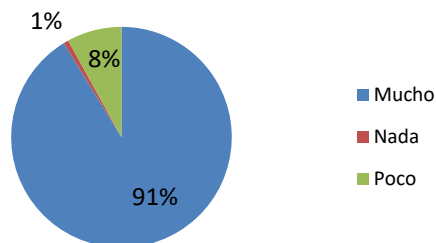


Figura 4. Aporte de la maestría en el crecimiento y desarrollo profesional
Tomado de: Encuesta a los graduados

Por lo que se refiere al aporte que la maestría les pudo ofrecer en su crecimiento y desarrollo profesional, el 91% cree que ésta aporta mucho (Figura 4). Mientras que acerca de si durante el programa de estudios se le brindó los conocimientos necesarios para su ejercicio profesional, el 99% de los graduados cree que sí.

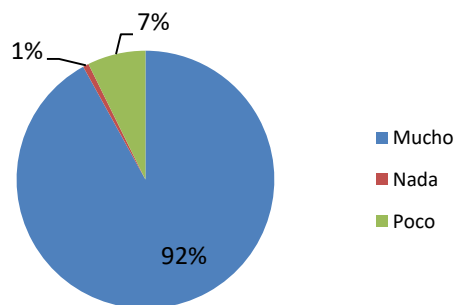


Figura 5. Aporte de la maestría en el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones
Tomado de: Encuesta a los graduados

Con base en si la maestría le brindó las habilidades requeridas para la toma de decisiones gerenciales, el 92% de los

graduados considera que mucho (**Figura 5**).

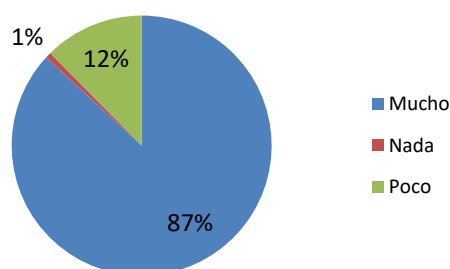


Figura 6. Aporte de la maestría en el desarrollo de habilidades para el trabajo en equipo
Tomado de: Encuesta a los graduados

En lo que se refiere a si se le brindó las habilidades para el trabajo en equipo durante las dinámicas del programa de estudio, el 87% afirma que mucho (**Figura 6**).

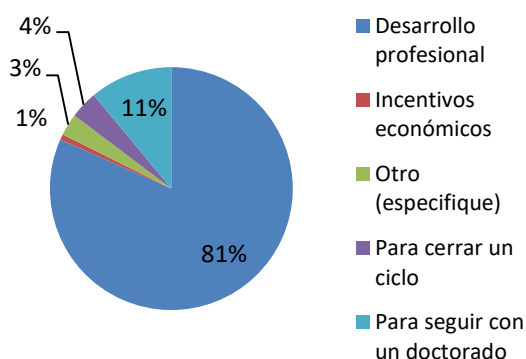


Figura 7. Motivos por los que obtuvo su título
Tomado de: Encuesta a los graduados

Como se puede identificar en la **Figura 7**, el 81% de los graduados de la MAE en el periodo estudiado, obtuvo su título por desarrollo profesional, el 11% para seguir un doctorado, y el restante 8% lo obtuvo por incentivos económicos, para cerrar un ciclo o por otros motivos.

Encuesta a las empresas

Con respecto a los profesionales encuestados como parte del cuestionario dirigido a las empresas, el 57% menciona que cuentan con una estrategia integral a seguir, mientras que el 43% indica que no. Por otra parte, el 83% de las empresas considera a la gestión administrativa como una ventaja competitiva.

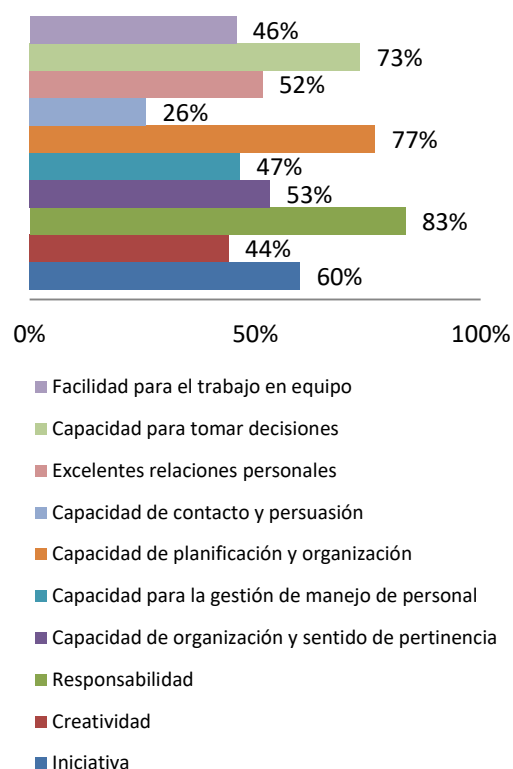


Figura 8. Principales competencias gerenciales
Tomado de: Encuesta a las empresas

En cuanto a las principales competencias para la gestión de la empresa, el 83% menciona como una de ellas la responsabilidad, el 77% la capacidad de planificación y organización, el 73% la capacidad para la toma de decisiones, el 60% la iniciativa, el 53% la capacidad de organización y el sentido de pertinencia, el 52% las excelentes relaciones personales, como se puede observar en la **Figura 8**.

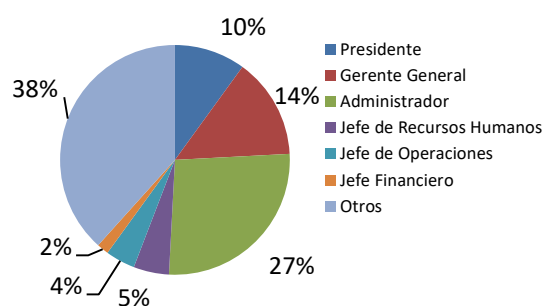


Figura 9. Cargo que ocupa el responsable de la gestión administrativa

Tomado de: Encuesta a las empresas

Como se muestra en la **Figura 9**, en relación al cargo que ocupa el responsable de la gestión administrativa dentro de la empresa, en el 27% de los casos es el de administrador y en el 14% es el de gerente general.

En lo que se refiere a si le parece conveniente y oportuno que la UEES ofrezca al mercado un programa de maestría que se enfoque en formar los conceptos y herramientas necesarias para mejorar la gestión administrativa de la compañía, el 93% de las empresas cree que si es conveniente. Mientras que en lo que se respecta a si le interesaría a usted o a algún funcionario de su empresa estudiar una MAE, el 77% menciona que sí.

CONCLUSIONES

Encuestas a los graduados

Es vital que los estudiantes estén preparados para poner en práctica los conocimientos y capacidades adquiridas y que se acostumbren a utilizar al máximo sus aptitudes, para así garantizar su éxito profesional (Cordera & Martínez, 2008), en relación a ello el 89% de los graduados se sienten satisfechos con la práctica de los conocimientos adquiridos en el programa de estudios de la MAE.

El 83% de los graduados se sienten satisfechos con el reconocimiento profesional alcanzado luego culminar la maestría, el cual muchas veces se ve reflejado en una mejora salarial en concordancia con las habilidades, calidad del trabajo y el aporte que puede proporcionar el profesional a la organización (Ruíz, 2007).

Entre más alta sea la posición jerárquica lograda, el profesional debe procurar generar una armonía de voluntades, intereses y necesidades, que actúen en el entorno con el fin de generar beneficios para toda la empresa (Gutiérrez, 2002); acerca de ello el 74% de estos profesionales se encuentran satisfechos en su avance hacia cargos gerenciales.

En cuanto a la capacidad para solucionar problemas el 98% se sienten satisfechos con las habilidades desarrolladas; Bunk (1994) menciona que posee esta competencia, el profesional que ha adquirido los conocimientos, habilidades y aptitudes para ejercer su profesión de una manera autónoma, flexible y se encuentra capacitado para colaborar adecuadamente con el entorno y la organización.

Todas las empresas buscan un crecimiento y desarrollo, con la finalidad de generar un beneficio que les permita ser sustentables, proveer un bienestar a sus colaboradores y garantizar su permanencia en el mercado (Aguilera, 2012). En lo que respecta a los graduados de la MAE, el 62% de ellos piensan que han podido aportar de forma muy positiva en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones de las que forman parte.

El 91% de estos profesionales cree que la MAE ha aportado mucho en su

crecimiento y desarrollo profesional, lo cual se refiere al proceso en el que los profesionales avanzan a través de una serie de etapas identificadas por diferentes tareas de desarrollo, responsabilidades y relaciones (Fernández, 2002). Por otra parte, prácticamente la totalidad de los graduados (99%) cree que se le brindaron los conocimientos necesarios para su ejercicio profesional, lo que es indispensable puesto que para el desarrollo de las competencias con las cuales saber hacer y saber estar en lo referente al ejercicio profesional, hace falta un grupo de conocimientos, procedimientos y habilidades combinadas, armonizadas e integradas (Tejada & Navío, 2005).

Así pues, los profesionales de nivel gerencial deben poder tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad por el resultado, sea este bueno o malo, entendiendo que casi nunca se tiene todos los datos completos de una determinada situación, por lo que debe estar capacitado para decidir bajo situaciones de incertidumbre (Valera & Bedoya, 2006). Acorde con esto el 92% cree que el cursar la maestría aportó mucho al desarrollo de sus habilidades para la toma de decisiones.

En cuanto al trabajo en equipo, el 89% de los graduados afirma que han mejorado esta competencia participativa, la cual contribuye de gran manera en el incremento de la producción, las capacidades para la innovación y la satisfacción laboral (Rousseau, Aube & Savoie, 2006).

Encuestas a las empresas

Con respecto a los datos recopilados a través de las encuestas realizadas a profesionales pertenecientes a las

empresas, se puede identificar que solo 57% de las empresas tiene un estrategia integral, dentro de la cual se debe establecer el ajuste entre las fortalezas y debilidades de la organización, en función de las oportunidades y amenazas del mercado, lo que supone el camino a seguir para su desarrollo (Andrews, 1971).

Empleabilidad de los graduados

En cuanto a la empleabilidad se puede concluir en base a los autores consultados en el marco teórico, como Aliaga, Schalk y Álvares, que se trata de la capacidad de los profesionales para acceder o crear un empleo acorde a sus necesidades y aspiraciones a lo largo de su vida, esta se ve beneficiada y fortalecida a medida que aumenta la preparación del individuo, ya que las destrezas, habilidades y competencias desarrolladas en la formación profesional aumenta las probabilidades de acceder a un empleo satisfactorio.

Limitaciones del estudio

Con respecto a las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del presente estudio, se puede mencionar la dificultad de comunicación con los graduados de la MAE; se pudo contar con su participación total en la encuesta sobre su apreciación de la maestría, ya que fue establecida con un requisito previo a su graduación, pero lo que se refiere a la encuesta dirigida a las empresas, para la cual se les solicitó su colaboración, la mayor parte de ellos hizo caso omiso a las solicitudes, debido a ello se tuvo que buscar apoyo en otros profesionales para conocer la realidad de las empresas del mercado.

Tomando como referencia la investigación realizada, y la información recopilada sobre los profesionales y las empresas, se sugiere la realización de futuras investigaciones con el fin de continuar con el estudio de la empleabilidad, determinando la aceptación y las necesidades tanto de los profesionales como de las empresas, con la finalidad de mantener los programas de estudios enfocados a satisfacer dichas necesidades, contribuyendo de esta manera con el desarrollo del país.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilera, A. (2012). Crecimiento empresarial basado en la responsabilidad social. *Pensamiento & Gestión*(32).
2. Aliaga, C., & Schalk, A. (2010). Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la Educación*(33), 319-337.
3. Álvarez, C., Chalco, F., Espada, S., & Villarreal, V. (2012). *Modelo de formación en competencias de empleabilidad y ciudadanía*. Bolivia.
4. Andrews, K. (1971). *The concept of corporate strategy*. Oxford, Inglaterra: Oxford University.
5. ANUIES. (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. Mexico D.F.: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación.
6. Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito, Ecuador: Registro Oficial.
7. Asis, F., Planells, J., Almandoz, M., Azevedo, J., Ibarrola, M., & Machado, L. (2009). *Retos actuales de la educación técnico profesional*. Madrid: Metas educativas 2021.
8. Ayat, J., Zamora, P., & Desantes, R. (2010). *La empleabilidad de los titulados como pilar básico del Espacio Europeo de Educación Superior*. Barcelona: XIII Congreso Universitario de Innovación Educativa den la Enseñanzas Técnicas.
9. Berkeley, J. (1995). En busca de la empleabilidad durante toda la vida: prioridades en materia de formación inicial. *Formación Profesional*(5), 58-66.
10. Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación Profesional*, 8-14.
11. Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Benemérita Universidad Autónoma de Puebla - Facultad de Economía*, 101-111.
12. CEAACES. (2013). www.ceaaces.gob.ec. Recuperado el 26 de 09 de 2016, de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/proceso-de-recategorizacion-institucional-2/>
13. Cordera, A., & Martínez, B. (2008). *Universidad Autónoma del Estado de México*, 1738-1755.
14. Corrales, V., & Tapia, M. (2000). Reinserción laboral de egresados de

- programas de Postgrado en Ciencias Sociales.
15. Cos Guerra, O., & Reques, P. (2010). Espacio europeo de educación superior y geografía: La importancia de la formación en competencias y empleabilidad. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*(52), 295-312.
 16. Ducci, M. (1998). La formación al servicio de la empleabilidad. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*(142), 7-23.
 17. Espinar, S., Nebot, A., & Arjona, L. (2010). La transición a la vida activa. *Revista de Educación*(351).
 18. Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 65-90.
 19. Formichella, M., & London, S. (2013). Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad. *Revista de estudios sociales*.
 20. FUNDIPE. (1999). Reflexiones para una mejora de la empleabilidad. *El Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000-2001*.
 21. García, J., & Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*.
 22. Ginés, J. (2004). La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. *Revista Iberoamericana de Educación, la Ciencia y la Cultura*(35), 17-37.
 23. Gutiérrez, P. (2002). La empresa bajo la óptica sistémica. *Universidad Nacional Abierta - Dirección de investigaciones y postgrado*, 18-35.
 24. Harvey, L. (1999). *Employability Audit Toolkit*. Birmingham: Centre for Research into Quality.
 25. Jiménez, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. (U. P. Educación, Ed.) *Educación*(44), 47-58.
 26. Knight, P. (2001). Quality in Higher Education. *Employability and quality*, 93-95.
 27. Lanzas, A., Lanzas, V., & Castaño, J. (2006). Modelo Administrativo para una unidad de Emprendimiento en Instituciones Públicas de Educación superior. *Scientia et Technica*(30), 239-242.
 28. LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito.
 29. López, P., & Mariño, A. (2010). Hacia una evolución en el campo del conocimiento de la disciplina administrativa: de la administración de empresas a la gestión de organizaciones. *Fundación Universidad Central de Colombia*, 75-93.
 30. López-Cózar, C., & Priede, T. (2009). La necesidad de un enfoque estratégico ante el planteamiento de los nuevos grados en el área de administración y dirección de empresas. *Revista de Docencia Universitaria*.
 31. Martínez, J. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una

- responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
32. Matos, G., & Migdalia, C. (2009). Competencias gerenciales y desempeño laboral de autoridades en universidades nacionales experimentales. *Universidad Rafael Belloso Chacín - Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 1-14.
33. Mérida, R., & Garcia, M. (2005). La formación de competencias en la Universidad. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 1-4.
34. Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*(49), 75-89.
35. Natarajan, S., & Biajy, K. (2014). Employability of MBA students with HR Specilization: The case study of Educational Institution in India. *International Jorunal of Advences in Management and Economics*.
36. Porter, M. (1985). *Competitive advantage. Creating and sustaining superior performance*. New York: The Free Press.
37. Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. *Vinculación Universidad – Empresa a través del postgrado*, 51-61.
38. Romero, A., & Álvarez, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la Universidad Reginal Autónoma de los Andes. *Pedagogía Universitaria*, 58-76.
39. Rousseau, V., Aube, C., & Savoie, A. (2006). Teamwork behaviors: A review and an integration of. *Small Group Research*, 540-570.
40. Ruíz, E. (2007). Desempeño y reconocimiento laboral del técnico con elevada formación escolarizada. *Revista de la educación superior*, 36.
41. Ruiz, E. (2011). La construcción de proyectos curriculares orientas a la empleabilidad. La experiencia de las universidades tecnológicas. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa*.
42. Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. España: Universidad de León.
43. Tejada, J., & Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
44. Thieme, C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico. *OIKOS*(24), 47-72.
45. UEES. (2016). www.uees.edu.ec. Recuperado el 28 de agosto de 2016, de <http://uees.me/quienes-somos/>
46. Valenti, G., Varela, G., González, R., & Zurita, U. (1997). *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo*. México: Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo.

47. Valera, R., & Bedoya, O. (2006). Modelo conceptual de desarrollo empresarial basado en competencias. *Estudios Gerenciales*, 22.

48. Vargas, M. (2008). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional. *IX Congreso Nacional de Investigación Educativa*.

49. Wompner, F. (2008). Educación Superior para el Emprendimiento. *Serie Indagación*(19).

50. Yorke, M. (2004). Employability in higher education: what it is-what it is not. *Learning and Teaching Support Network*.

ANEXO 1

CUESTIONARIO PARA LOS GRADUADOS DE LA MAE

El siguiente cuestionario tiene como objetivo analizar los beneficios obtenidos al realizar una Maestría en la UEES, y conocer el nivel de satisfacción alcanzados por el nivel académico y servicio recibido por la Institución.

En esta sección deberá actualizar sus datos personales, los mismos que serán utilizados para incluirlos en la base Alumni Postgrado

1. Apellidos
2. Nombres
3. Sexo
 - a. Masculino
 - b. Femenino
4. Estado Civil
 - a. Soltero
 - b. Casado

- c. Divorciado
- d. Viudo
- e. Unión Libre

5. ¿Qué edad tiene?
6. Ciudad de residencia
7. Dirección del domicilio
8. Teléfono del domicilio
9. Teléfono celular
10. Correo electrónico personal

En esta sección deberá completar sus datos laborales, con el objetivo de conocer características de su empleo y su trayectoria profesional a partir de los estudios realizados en la facultad de postgrado de la UEES.

11. ¿Trabaja usted actualmente?
 - a. Si
 - b. No
12. Tipo de empresa en la que labora
 - a. Pública
 - b. Privada
13. Empresa en la que labora
14. ¿En este trabajo usted es?
 - a. Propietario
 - b. Trabajador independiente
 - c. Relación de dependencia
 - d. Inversionista o socio
15. ¿Cuál es el cargo que usted ocupa?
16. La empresa donde usted labora, ¿Es un negocio familiar?
 - a. Si
 - b. No
17. El rango de ingreso mensual que percibe en la empresa dónde labora es:

- a. Menor de 1,000
 - b. De 1,001 a 2,000
 - c. De 3,001 a 4,000
 - d. Mayor a 4,000
18. Especifique si está satisfecho o no satisfecho con los siguientes aspectos de su trabajo actual:
- a. Remuneración
 - b. Práctica de los conocimientos adquiridos por el postgrado que realizó en la UEES
 - c. Permite desarrollar ideas propias
 - d. Ambiente de trabajo
 - e. Estabilidad laboral
 - f. Reconocimiento profesional alcanzado
 - g. Posición jerárquica lograda
 - h. Contribuye a solucionar problemas laborales
 - i. Actualizaciones laborales
 - j. Apoyo para el desarrollo profesional
19. A partir de la experiencia laboral, ¿Considera usted que su trabajo influye en el desarrollo de la empresa que labora?
20. Correo electrónico laboral
- En esta sección deseamos conocer su percepción y su nivel de satisfacción sobre la formación y servicios recibidos.**
21. A qué programa de Maestría pertenecía
22. Califique la formación académica recibida durante los estudios de postgrado: Mucho, Poco o Nada.
- a. Le ha procurado beneficios económicos
 - b. Fue un factor de crecimiento y desarrollo personal
 - c. Propició relaciones profesionales que le ayudaron en el medio laboral
 - d. Le brindó conocimientos necesarios para su ejercicio profesional
 - e. Le brindó habilidades para identificar y solucionar problemas
 - f. Le brindó habilidades para la búsqueda de información
 - g. Le brindó herramientas para el análisis y la investigación
 - h. Le brindó habilidades para la toma de decisiones
 - i. Le brindó habilidades para el trabajo en equipo
23. Indique en qué medida los siguientes aspectos del proceso de formación cubrieron sus expectativas: Mucho, Poco o Nada.
- a. La organización del plan de estudios
 - b. La actualización del plan de estudios
 - c. El nivel académico de los docentes
 - d. Los sistemas de evaluación
 - e. La movilidad académica (intercambio, estancia, cursos en otras instituciones, pasantías, etc.)
 - f. Material bibliográfico suficiente
 - g. Material bibliográfico actualizado
 - h. Instalaciones adecuadas y suficientes
24. Indique cómo evalúa el trabajo de los profesores de la Maestría (Nacionales e Internacionales): Muy Bueno, Bueno, Regular, Malo o Pésimo.
- a. Perfil Profesional
 - b. Comunicación con los estudiantes
 - c. Grado de conocimiento de las maestrías impartidas
 - d. Metodología de enseñanza

Titulación

25. ¿Cómo evalúa el sistema de tesis y/o trabajo de titulación?

- a. Satisfecho
- b. Medianamente satisfecho
- c. Insatisfecho

26. Señale el grado de satisfacción con respecto a las tutorías recibidas:

- a. Satisfecho
- b. Medianamente satisfecho
- c. Insatisfecho

27. Motivos por los que obtuvo su título:

- a. Para cerrar un ciclo
- b. Incentivos económico
- c. Desarrollo profesional
- d. Para seguir con un doctorado
- e. Otro (especifique)

28. Indique su año de graduación

29. ¿Cuáles son los aspectos en los que usted considera que la institución debería mejorar?

ANEXO 2

CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAL JERÁRQUICO SUPERIOR DE LAS EMPRESAS

El siguiente cuestionario tiene como finalidad, determinar la necesidad de las empresas del país, de contar como parte de su personal con profesionales graduados de la Maestría en Administración de Empresas.

1. Nombre de la empresa donde labora

2. Actividad de la empresa

- a. Comercial
- b. Servicios
- c. Industrial o Productiva

3. ¿Existe algún / algunos cargos responsables de la gestión y administración en su empresa?

- a. Si
- b. No

4. ¿Qué cargo?

- a. Presidente
- b. Gerente General
- c. Administrador
- d. Jefe de Recursos Humanos
- e. Jefe de Operaciones
- f. Jefe Financiero
- g. Contralor
- h. Otros

5. ¿Tiene su empresa una estrategia integral?

- a. Si
- b. No

En caso de tenerla, ¿cuáles son sus principales acciones?

6. ¿Es para usted la gestión administrativa una ventaja competitiva?

- a. Si
- b. No

¿Por qué?

7. ¿Cuáles son las principales competencias que usted cree que se requiere en el perfil del personal que se desempeña en el área administrativa y de gestión?

- a. Iniciativa
- b. Creatividad
- c. Responsabilidad
- d. Capacidad de organización y sentido de pertenencia
- e. Capacidad para la gestión de manejo de personal
- f. Capacidad de planificación y organización
- g. Capacidad de contacto y persuasión
- h. Excelentes relaciones personales
- i. Capacidad para tomar decisiones
- j. Facilidad para el trabajo en equipo

8. ¿Le parece conveniente y oportuno que la UEES ofrezca al mercado un

programa de maestría que se enfoque a forma los conceptos y herramientas necesarias para mejorar la gestión administrativa de su compañía?

- a. Si
- b. No

¿Por qué?

9. ¿Le interesaría a usted o a algún funcionario de su empresa estudiar una Maestría en Administración de Empresas?

- a. Si
- b. No

¿Por qué?