



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERÍA EN MARKETING**

PROPUESTA PRACTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO

**TEMA: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y HABILIDADES
PROFESIONALES REQUERIDAS EN UN MERCADO LABORAL
ECUATORIANO**

AUTORES:

ANDRADE MUÑOZ ALEXANDRA KATHERINE

CASTILLO GALÁN ANGELA ROXANA

ACOMPañANTE: MAE. JAVIER ANTONIO BENITEZ ASTUDILLO

MILAGRO, SEPTIEMBRE 2017

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotros, Andrade Muñoz Alexandra Katherine, Castillo Galán Angela Roxana y en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta práctica realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Grado en Ingenieras en Marketing, como aporte a la Temática Evaluación de habilidades y Competencias profesionales adquiridas en un mercado laboral del Grupo de Investigación de mercado de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 27 días del mes de Septiembre del 2017

Andrade Muñoz Alexandra Andrade
CI: 091373441-4

Castillo Galán Angela Roxana
CI: 0941327413-9

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, Javier Antonio Benítez Astudillo en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por las estudiantes Alexandra Katherine Andrade Muñoz, Angela Roxana Castillo Galán ; cuyo tema es: Evaluación de las competencias y habilidades profesionales requeridas en un mercado laboral Ecuatoriano, que aporta a la Línea de Investigación en Modelos de desarrollo local ajustados a los enfoques de la economía popular y solidaria; y sostenibilidad previo a la obtención del Grado de Ingeniera en Marketing ; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 26 días del mes de Septiembre del 2017.



MAE. Javier Antonio Benítez Astudillo

CC. 0918089848

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Bautista Astudillo Javier Antonio, Ortega Aceitales Evelyn del
Cisne, Campuzano Rodriguez Maria Auxiliadora

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de Ingeniería en Marketing presentado por el (la) señor (a/ita) Andrade Muñoz Alexandra Katherine

Con el título:

Evaluación de Competencias y Habilidades Profesionales Requeridas en el Mercado Laboral Guatemalteco.

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[30]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de 09 del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
residente	<u>JAVIER BAUTISTA</u>	<u>[Firma]</u>
local 1	<u>Yvonne Campuzano</u>	<u>[Firma]</u>
local 2	<u>Evelyn Ortega</u>	<u>[Firma]</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Benitez Astudillo Javier Antonio, Arteaga Arcentales Evelin del Cisne,
Campuzano Rodriguez Maria Auxiliadora

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de Ingeniero en Marketing presentado por el (la) señor (a/ita) Castillo Galón Angela Roxana

Con el título:

Evaluación de Competencias y habilidades profesionales requeridas en el Mercado laboral Cuatrecasas.

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[50]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 27 de 09 del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>JAVIER BENITEZ</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 1	<u>Maria Campuzano</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Evelin Arce</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

En especial este trabajo dedicamos a Dios por permitirnos subir un escalón más en nuestra vida profesional. Por las victorias y situaciones difíciles que nos permiten cada día valorar más. A nuestras familias por ser unos seres extraordinario y un apoyo incondicional. Por su ayuda que ha sido nuestro motor que no nos deja decaer y siempre están ahí dando ese cimiento para seguir y no decaer. A nuestros docentes por su paciencia, tiempo y su apoyo en brindarnos parte de su sabiduría en la etapa profesional.

AGRADECIMIENTO

Sin lugar a duda agradecer a Dios por darnos la oportunidad de llegar hasta aquí, aunque en el trayecto de nuestras vidas habrá obstáculo, pero es ahí donde tenemos la fortaleza de poder contar con el apoyo total de nuestras familias quien siempre nos da una mano para no decaer.

Agradezco al Ing. Javier Benítez, nuestro acompañante del Trabajo de Titulación por su apreciada colaboración y asesoramiento en la realización de la misma.

En definitiva damos gracias a todas las personas que estuvieron presentes dando su incondicional apoyo en la realización de nuestro trabajo.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	2
APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO	6
INDICE DE CUADROS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
MARCO TEÓRICO	12
DESARROLLO	16
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFÍA.....	25

ÍNDICE DE CUADROS

Tabla 1. Tamaño de la muestra no probabilística intencional	17
Tabla 2. Variable Empleabilidad en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial	17
Tabla 3. Variable de Uso Tecnológico en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial	18
Tabla 4. Variable Capacidad en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial	18
Tabla 5. Variable Experiencia en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial	19
Tabla 6. Variable Competencias Formativas en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial.....	19
Tabla 7. Variable Rendimiento en relación alcanzada al Licenciado de Gestión Empresarial	20
Tabla 8. Roles y Desempeño de los profesionales según las empresas	21

TEMA: Evaluación de Competencias y Habilidades Profesionales Requeridas en un Mercado Laboral Ecuatoriano.

RESUMEN

La investigación que se ha realizado es un material que permitirá mejorar las competencias y habilidades que debe poseer un profesional de Gestión Empresarial Agroindustrial, mediante encuestas dirigidas a directivos y personal administrativos de empresas agroindustriales donde se ha enfocado aspectos como: Empleabilidad, uso Tecnológico, Capacidad, Experiencia, Competencias Adquiridas y Rendimiento todo ello conlleva para que un individuo pueda demostrar la cualidad de autocontrol y gestión acorde a una orientación técnica relacionada con el campo laboral que se desenvuelva.

Frente a las nuevas tendencias que plantean a los profesionales e instituciones empresariales, derivados de las transformaciones sociales mediante aspectos de avance tecnológicos y matriz productiva, respondiendo con un nuevo enfoque académico basado al Consejo de Educación Superior, que hace énfasis a las competencias y habilidades como factor orientador de gran alcance para lograr la satisfacción de la demanda empresarial.

PALABRAS CLAVES:

Competencias, habilidades, empleabilidad, tecnología

ABSTRACT

The research that has been realized is a material that is going to allow the improvement of the skills and abilities that an agroindustrial business professional must possess, through surveys directed to managers of agroindustrial companies that has focused on aspects such as: employability, technological use, capacity, experience, acquired skills and performance all this means that a professional can demonstrate the capacity for self-control and management according to a technical orientation related to the field of work that develops.

Faced with new trends that pose to professionals and business institutions, derived from social transformations through aspects of technological advancement and productive matrix, responding with a new academic approach based on the Council of Higher Education, which emphasizes skills and abilities as powerful guiding factor to achieve the satisfaction of business demand.

KEYWORDS:

Competitions, skills, employability, technology

INTRODUCCIÓN

Las competencias y habilidades han sido tema de gran relevancia en las últimas décadas, principalmente en los ámbitos laboral y formativo una de las iniciativas a nivel latinoamericana es la del proyecto Tunning que es sede analógico de la comunidad Europea, desarrollando un cambio en los puesto de trabajo, con sus capacidades y formaciones como eje orientador de gran alcance en los sistemas de educación superior.

Dentro de los modelos educativos basados en el enfoque de competencias, la ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador asigna a las diferentes instituciones una actuación en el profesional integrador en la capacidad y competencias que requiere las organizaciones sociales y empresariales del país. Siendo la pertinencia de la educación el alineamiento que demanda el mercado laboral.

Dentro del modelo de valoración en la acreditación de la institución es el CEAACES denominado Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, que tiene la finalidad de centrarse en la formación académica, investigación científica y tecnológica del profesional, considerando que deja a un lado su desempeño es decir el conocimiento práctico que se debe ser potenciado como más alto nivel en él individuo.

En este contexto el desarrollo de la educación superior en los distintos ámbitos y actividades de enseñanza y capacitación continua con el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 tiene como objetivo la vinculación de la producción y la formación de profesionales con espíritu innovador para el cambio de la matriz productiva y su generación de empleo en la sociedad.

En base a lo indicado el presente estudio determina las competencias y habilidades que se debe involucrar en el profesional en conjunto a las necesidades formativas. Con este sentido de inserción laboral considerando a los egresados que les permitirá capacitarlo y adaptarlos a las demandas del mercado empresarial.

MARCO TEÓRICO

El mundo laboral, empresarial y académico, afrontan nuevas exigencias originado de la sociedad del conocimiento donde se encuentran vinculados como un todo. Una sociedad basada aprehender nuevas destrezas digitales, para poder enfrentarse en un entorno de constante cambio. Con la globalización en los mercados, internacionalización profesional, y el cambio radical que producen las tecnologías exigen a los recientes profesionales formados con el conocimiento teórico, desarrollar competencias y habilidades, considerando que la empleabilidad es el protagonismo de la formación de los graduados. (Valencia, 2005)

La formación académica esta principalmente relacionada a la empleabilidad que deben cumplir en las perspectivas de los empleadores respecto a la cualificación de un profesional, (Moreno Mínguez, 2015); vinculado con el capital humano que integren en la empresa siendo de valor añadido. La empleabilidad es la capacidad a la oportunidad de su primera experiencia laboral y a su vez el mantenimiento del mismo con opciones a crecer profesionalmente. (Gonzales Pérez, 2015)

Una de las principales misión que tiene la universidad es proporcionar una preparación competente que garantice la empleabilidad y competitividad con sus títulos, por lo tanto permita acceder en la implementación del mundo laboral. (Martin del Peso, 2013). Pero en el contexto latinoamericano, muchos de los sistemas de enseñanza planteados por las universidades no consiguen su finalidad. Primordialmente por tres motivos: no aprehender en la demanda actuales conocimiento y a su vez dejando de renovar sus mallas curriculares y sus programas pertinentes; en la educación por lo general no se emplea lo teórico con lo práctico por lo que este repercute en situaciones reales de trabajo; impidiendo además que estudiantes con empleos puedan adaptar sus conocimientos con la formación académica. (María J. Albert-Gómez, 2017)

Las habilidades y capacidades que posee una persona sobresalen más que sus saberes y teorías de aprendizaje establecidos durante el periodo de estudio de una carrera universitaria. El ser humano aprende en base a la experiencia la cual conlleva un gran porcentaje para el éxito del campo laboral, siendo esta la base fundamental y de mayor relevancia que los conocimientos adquiridos. (Vande & Gómez, 2013)

La revisión curricular evalúa la pertinencia en los programas educativos y a su vez midiendo la capacidad de la universidad para responder a las perspectivas del mercado laboral,

haciendo referencias en la prioridad de planes con desarrollo formativo de oferta y demanda educativo; de estudios en competencias y de preparación integral, adaptándolo a la sociedad actual y los requerimiento de los profesionales. (López, 2016).

La actualización de un currículo tiene una gran importancia de comprobar e interpretar los éxitos de una empresa, perfeccionarlo y a su vez tomar mejores decisiones. Por lo tanto adquirir información de seguimiento de egresados y empleadores viene hacer parte de una herramienta en el avance de enfocado a tres razones: efectividad, aceptabilidad y eficiencia destinada a conocer lo que el mercado laboral se requiere. Dentro de un contexto la efectividad determina el alcance de los objetivo; la aceptabilidad determina el grado de satisfacción que le proporciona el profesional y de tal manera la eficiencia determina la proporción de profesionales con la ocupación considerable de empleos. (Raúl J. Martelo, 2017)

Conscientes de estos problemas las universidades, desean asegurar a una demanda de formaciones masivas, profundas y destinadas a un mercado de estudiantes con edades diferentes y situaciones, haciendo énfasis en impulsar lo aprendido ponerlo en práctica y demostrar capacidades técnicas y de orientación de rendimiento. Puntos importantes para mejorar estas necesidades e inconvenientes detectados son el de fusionar actividades con las empresas y las universidades a nivel, sectorial, nacional e internacional. (Peng, 2014); Se debe encontrar el dominio de los componentes en las competencias que adquieren los jóvenes en la etapa de estudios, y con lo que van a requerir en estar en frente a una plaza de empleo. Mencionando claramente que una de las probabilidades que los egresados desempeñen adecuadamente su trabajo es poseer las bases en requerimiento ocupacional. (K.Eagan, 2016)

La relación entre educación y mundo laboral que conlleva al egresado poder demostrar su desempeño y actitudes adquiridas en el recorrido de su formación académica dejando una huella institucional de calidad e imagen de la escuela que lo formo para el mercado laboral; mientras quien juzga su proceder y formación académica recibida es su empleador. (Díaz, 2017)

La evolución del reclutamiento en el trabajo ha llevado a elevar las exigencias de los candidatos que aplican para los procesos de selección en las empresas, donde su centro principal es requerir un nuevo perfil de constante preparación y adaptación en un mercado

inestable; Comprometiendo no solo conocimiento y experiencias sino que incluyen también actitudes y beneficios que son imprescindible para el crecimiento profesional. (Yanez, Competencias Profesionales Demandadas en el Mercado Laboral, 2013)

El proceso en la selección de un aspirante, en sus principios prevalecía los títulos y la universidad que procedía, es decir una de las barreras en los postulantes que están en su hoja de vida, lo que hoy hace hincapié son las habilidades sociales como por ejemplo si tiene adaptación, flexibilidad y asertabilidad. (Lobo, 2016)

Observa al talento humano como una agrupación de capacidades fructíferas que una persona adquiere por acumulación de saberes generales o específicos. La idea primordial de este enfoque indica que a medida que un individuo tenga mayor número de años de estudios, su productividad será aún mayor, por lo que será evidente en los puestos de trabajo que irán acorde con una buena remuneración económica. (Burgos & Montes, 2010)

La trayectoria profesional es como una serie de tareas que se van desarrollando en el transcurso de su educación formal y experiencias adquiridas en el entorno laboral. Sin embargo al ampliar los conocimiento alcanzado más la suma de los complementarios, estos se pueden ver afectados por su comprensión académica debido al factor tiempo y costo económico. (Jimenez, Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opcion para clasificar el desarrollo laboral, 2009)

La información recabada a empleadores son una añadidura importante al seguimiento de graduados ya que nos permite recolectar testimonio reales sobre el nivel de gozo de los profesionistas que contratan, con relación a su desempeño en las habilidades, y áreas de conveniencia, así como los requerimientos para la contratación, siendo esta información de gran relevancia para renovar las condiciones de inserción de los graduados al mundo laboral. (Ramirez, Reséndiz, & Reséndiz, 2017)

Al hablar de competencia va más allá de una destreza, consiste en demostrar lo que uno es capaz de hacer produciendo resultados orientados a alcanzar los objetivos de la organización. Es por ello que el propósito de la formación basada en competencias es incrementar y desarrollar las capacidades humanas, siendo evaluados no solo por las actitudes sino también por el cumplimiento de los resultados forjándose de esa manera un estilo o cultura de vida en cada miembro de la organización. (Gonzalez, 2009)

Una estrategia innovadora que han implementado las distintas universidades en cada una de sus ofertas académicas son las pasantías pre-profesionales realizadas por los estudiante, como requisito fundamental para la obtención de su título la misma que permiten al futuro profesional adquirir competencias basadas en la experiencias y en el cumplimiento de las tareas encomendadas dentro de la organización donde efectúan sus respectivas funciones, aprendiendo el clima y cultura organizacional de la institución y del mercado en la que se desenvuelve, esto aporta al estudiante una visión clara del ámbito laboral. (Merdens, La gestion por competencias laborales en la empresa y la formación profesional, 1998)

Consiente que la globalización afecta el estilo de desarrollo local provocando cambios en el mercado que algunas empresas no están preparadas para las exigencias que se debe implementar, pero esta tensión de la globalización deberá tratar de contribuir un entorno favorable que impulse las economías locales e incentivar al capital social. (Jeannette, Los Retos de lo Local en lo global, 2006)

En los asentamientos de la zona cinco no se encuentran especializado específicamente en una actividad económica debido a que su enfoque esta direccionado a varios sectores de forma equitativa con promedio del 36% primario con las ciudades San Juan, Naranjal y Balzar y 49 % secundario Playas, Yaguachi Nuevo y Milagro orientado en la (PEA) población económicamente activa. (Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

La ciudad de Milagro la subregional de la zona 5 forma parte de la población más habitada después de Quito, Guayaquil y Quevedo, añadiendo también que su actividad económica está enfocada al sector secundario, representando el 2.6% del territorio de la provincia del Guayas (aproximadamente 0.4 mil km²). Dentro de la sección agrícola siendo fuente principal del lugar con mayor mano de obra no calificada, teniendo más ofertas comerciales por parte de la universidad que carreras técnicas, impidiendo el desarrollo agro productivo de la zona ocupa un 24.2%, dentro de la actividad comercial 25% de establecimientos destinados al comercio, y por último el industrial 9.6%. (SENPLADES - Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

DESARROLLO

Metodología

Milagro se sitúa en la provincia del Guayas a 45 km de la ciudad de Guayaquil con una extensión de 405.64 km² limitando al norte con los cantones de Yaguachi, Simón Bolívar y Alfredo Baquerizo Moreno y al este Naranjito contando con parroquias como Chobo, 5 de Junio Mariscal Sucre y Roberto Astudillo posee 166.634 habitantes, dentro del contexto agroindustrial cuenta con cinco empresas como Ingenio Valdez, Codana, Ecoelectric, Proquiandino Aris, Portilla, Nicovita y Agro-farm. Mientras que en el sector agro comercial del cantón cuenta con seis empresas de las cuales son: Ecu química, Imp. Andina Banariego, Agro servicio La Finca, adicionalmente algunas de ellas cuentan con varias sucursales en los diferentes puntos estratégicos tales como Agripac, Agropecuaria la Granja, Agrogrense. (Gobierno Autónomo, 2015)

La Subregional de la zona 5 Milagro es destinada al sector secundario y con mayor peso poblacional después de Quito, Guayaquil, Quevedo. En marca la actividad agrícola siendo el 22.14% fuente principal del lugar con mayor mano de obra no calificada, teniendo más ofertas comerciales por parte de la universidad que carreras técnicas impidiendo el desarrollo agroproductivo de la zona. Dentro de la actividad Comercial forma parte del 22.79% de establecimientos destinados al comercio, en el sector de manufactura cuenta con 8.76% y en el sector público 9.57%. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014).

La investigación de mercado fue enfocada a jefes y personal que elabora en establecimientos agroindustriales en área administrativas contando con la ayuda de empresas Ecoelectric, San Carlos, Agro-Farm, Dole e Imp. Del Monte, con un total de 22 encuestados que por medio un sondeo estadístico permitió llegar hacia los diferentes puntos tratados de manera más asertiva para recabar información necesaria.

Dentro del tipo de muestra no probabilístico intencional que se ejecutó para el estudio de caso con los diferentes cargos laborales administrativos agroindustriales son los siguientes:

Tabla 1. Tamaño de la muestra no probabilístico intencional.

Cargo	Cantidad
✓ Gerente de Calidad	1
✓ Jefe Financiero	1
✓ Director Comercial	1
✓ Jefe de Calidad	1
✓ Jefe de Producción	1
✓ Supervisor	6
✓ Coordinador	1
✓ Analista	1
✓ Auxiliar de Oficina	1
✓ Secretaria de Seguridad	1
✓ Asistente de Operaciones	4
✓ Ayudantes Varios	3
Número de la muestra	22

Fuente: Muestra con investigación directa

Dentro de los datos adquiridos se procedió a realizar preguntas entorno a la variable de empleabilidad considerando al profesional que debe poseer habilidades de gestión del cambio en normativas y reglas con relación al ámbito empresarial agroindustrial; a su vez la capacidad de comunicación y habilidades interpersonales con los clientes y sus compañeros laborales, teniendo en cuenta que el profesional involucre ideas de cambio con espíritu innovador. Según los resultados arrojados por las encuestas mediante los puntos tratados es que la media general es de 4,32 correspondiente al valor promedio; su moda de mayor frecuencia es 5 y su desviación estándar es de 0,58 de probabilidades dado a su interpretación.

Tabla 2. Variable Empleabilidad en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable Empleabilidad	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Espíritu innovador con ideas que aporten a la agroindustrial	4	5	1
✓ Capacidad de habilidades interpersonales de gestión empresarial	4	5	1
✓ Gestión de cambio empresarial	4.95	5	0
Total de la variable	4.32	5	0.58

Fuente: Muestra con investigación directa

Por lo consiguiente con la variable de uso tecnológico apunta hacia un profesional creativo e innovador que sepa emplear instrumentos digitales en el ámbito laboral a su vez teniendo una mayor capacitación en el área tecnológica y que este cualificado en las competencias digitales. En la obtención de los resultados de sus parámetros anteriores nos indica que la media general es de 4,33 valor promedio; su moda de mayor frecuencia es 5 y en la desviación estándar es de 0 de probabilidades manifestado en el siguiente tabla.

Tabla 3. Variable Uso Tecnológico en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable Uso Tecnológico	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Capacitación de avance tecnológico agroindustrial	5	5	1
✓ Cualificado en competencias digitales de gestión empresarial	4	5	1
✓ Instrumentos digitales para la creatividad digital e innovación de gestión empresarial	4	5	1
Total de la variables 2	4.33	5	0

Fuente: Muestra con investigación directa

En la variable de Capacidad considera que el profesional debe poseer competencia para detectar oportunidades de negocio y a su vez adaptarse a las nuevas necesidades que el mercado laboral exige; en donde facilite una negociación que integren iniciativa y motivación en el trabajo. Dando como resultado una media general de 4 en valor promedio; su moda de mayor frecuencia es 5 y en la desviación estándar de 0 en probabilidades.

Tabla 4. Variables de Empleabilidad en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable de Capacidad	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Capacidad de detectar oportunidades de negocio agroindustriales	4	4	1
✓ Se adapta a las nuevas necesidades que el mercado laboral exige.	4	5	1
✓ Integra iniciativa y motivación de gestión empresarial	4	5	0
Total de la variable 3	4	5	0

Fuente: Muestra con investigación directa

Con relación a la variable de experiencia se requieren profesionales que demuestren capacidad de autocontrol y gestión que esté acorde a la orientación técnica relacionada con el trabajo, además que su trayectoria académica influye para la posesión de un puesto laboral. Arrojando como resolución una media general de 4 en valor promedio con su moda de mayor frecuencia es de 5 y en la desviación estándar de 0 en probabilidades.

Tabla 5. Variable Experiencia en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable Experiencia	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Capacidad de autocontrol y gestión empresaria	4	5	1
✓ Orientación técnicas relacionado al agroindustrial	4	5	1
✓ Trayectoria académica de gestión empresarial agroindustrial	4	5	1
Total de la variable 4	4	5	0

Fuente: Muestra con investigación directa

Con relación a la variable Competencias Formativas se piensa que un profesional deba poseer un pensamiento analítico en el ámbito laboral, asimismo que posea capacidad para trabajar bajo presión y que tome iniciativa para la solución de problema todo esto conlleva a que la enseñanza universitaria profesional debe estar acorde a las necesidades empresariales. Proporcionándonos una determinación de una media general de 4.25 en valor promedio; y su moda de mayor frecuencia es de 5 y la desviación estándar de 0.5 en probabilidades.

Tabla 6. Variable Competencias Formativas en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable Competencias Formativas	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Enseñanza acorde a las necesidades empresariales	4	4	1
✓ Pensamiento analítico de ámbito laboral	5	5	0
✓ Iniciativa de solución de problemas	4	5	1
✓ Capacidad para trabajar bajo presión	4	5	1
Total de la variable 5	4.25	5	0.5

Fuente: Muestra con investigación directa

Con la variable de rendimiento de los profesionales se menciona que la competencia que debe poseer es la capacidad de colaboración conjunta a tomar el control ante situaciones críticas, recalcando que valores sociales de ámbito laboral debe sostenerse como una aptitud en el individuo siendo una responsabilidad en funciones encomendadas. Dado como resultado de media general es de 4.25 en valor promedio a su vez la moda de mayor frecuencia es 5 y de desviación estándar de 0.5 en probabilidades.

Tabla 7. Variables de Rendimiento en relación alcanzada al Licenciado en Gestión Empresarial

Variable Rendimiento	Media	Moda	Desviación Estándar
✓ Capacidades de colaboración	5	5	0
✓ Toma de control de gestión empresarial agroindustrial	4	5	1
✓ Valores sociales en gestión empresarial agroindustrial	4	3	1
✓ Administración de tiempo en funciones empresarial agroindustrial	4	4	1
Total de la variable 6	4.25	5	0.5

Fuente: Muestra con investigación directa

Los roles y desempeños dentro de los contextos laborales en los que emplearan los profesionales de la carrera de gestión empresarial agroindustrial de acuerdo a las fuentes recaba por jefes departamentales con base de investigación de campo donde se podrá ejecutar en empresas públicas como privadas se muestran en la tabla 8. A continuación. (Vega, 2016)

Tabla 8. Resume de los resultados de un estudio que agrupa a los roles y desempeño considerados por las empresas en la incorporación de profesionales de gestión empresarial agroindustrial.

Tabla 8. Roles y Desempeño de los profesionales según las empresas

I.	Empleabilidad (18.1% Del total de respuestas obtenidas)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espíritu innovador con ideas que aporten a la agroindustrial (27%) ✓ Capacidad de habilidades interpersonales de gestión empresarial (25%) ✓ Gestión de cambio empresarial (48%)
	Tecnología (16.4% Del total de respuestas obtenidas)
II.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación de avance tecnológico agroindustrial (45%) ✓ Cualificado en competencias digitales de gestión empresarial (28%) ✓ Instrumentos digitales para la creatividad digital e innovación de gestión empresarial. (27%)
	Capacidad (13.1% Del total de respuestas obtenidas)
III.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de detectar oportunidades de negocio agroindustriales (34%) ✓ Adaptación a las nuevas necesidades que el mercado laboral exige (34%) ✓ Integra iniciativa y motivación de gestión empresarial (32%)
	Experiencia (13% Del total de respuestas obtenidas)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidad de autocontrol y gestión empresarial (30%) ✓ Orientación técnicas relacionado al agroindustrial (35%) ✓ Trayectoria académica de gestión empresarial agroindustrial (35%)
V.	Competencias Formativas (19.3% Del total de respuestas obtenidas)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Enseñanza acorde a las necesidades empresariales (21%) ✓ Pensamiento analítico de ámbito laboral (32%) ✓ Iniciativa de solución de problemas (26%) ✓ Capacidad para trabajar bajo presión (21%)
	Rendimiento (20.1% Del total de respuestas obtenidas)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacidades de colaboración (39%) ✓ Toma de control de gestión empresarial agroindustrial (23%) ✓ Valores sociales en gestión empresarial agroindustrial (16%) ✓ Administración de tiempo en funciones empresarial agroindustrial (22%)

Fuente: Muestra con investigación directa

Las tendencias del avance local y regional que están inmersa en los campo de estudio y de acción de la profesión de gestión empresarial agroindustrial según el artículo 28. De campo de formación de la educación superior de grado o tercer nivel se organizan de manera siguiente: Bases Teóricas, Práctica Profesional, Epistemología y metodología de la investigación, integración de conocimientos, entornos y culturas por último comunicación y lenguaje (Ces, 2014)

Dentro del desarrollo local y regional es minimizar los recursos de producción en base a los fundamentos teóricos enfocados al marketing ecológico y a las políticas de gestión ambiental empresarial siendo otra alternativa para optimizar las conservaciones rentables de la industria. En la Praxis Profesional programas orientados a la gestión de calidad ambiental, riesgos y de operaciones con metodología de investigación de requerimientos de mercado laboral y trabajo de titulación; integrando contexto y cultura con disciplinas involucradas en innovación, tendencias en modificación de los procesos industriales y por último desarrollo sostenible ambiental. (Gallo, 2007)

Se menciona que en el desarrollo de la profesión de Gestión Empresarial Agroindustrial busca asimilar y mejorar en base a los fundamentos teóricos que se involucren en áreas que puedan incrementar nuevas tendencias de calidad e innovación en las disciplinas como negocios internacionales, administración financiera, estudio de mercado y poder así gestionar en la agroindustria. En la Praxis Profesional se requiere innovar en temas como oficina digital, legislación laboral, implementación de normas de gestión de calidad, elaboración y visión de nuevos proyectos para fomentar en la agroindustria, que se involucre a nivel internacional mediante el paradigma del eco-desarrollo, más enfocado hacia un futuro que ahonde en nuevos cambios en el pensamiento y en la práctica de los seres humanos. (Ochoa Avila, Valdes Soa, & Quevedo Aballe, 2007)

Dentro del contexto y objetivos del plan nacional de buen vivir (PNBV) que aborda los problemas y necesidades del profesional de Gestión Empresarial Agroindustriales donde su inconveniente principal son de gran interés a nivel provincial que están vinculados con el PNBV a partir del cambio de la matriz productiva son los siguientes:

- El Análisis de la Plataforma de Competitividad elaborada por el Ministerio Coordinador de la Producción señala que existe “Bajo desarrollo agroindustrial y niveles bajos de competitividad”. (SENPLADES, 2010)
- Falta de la administración del conocimiento, acción organizada de un sistema económico y la transformación en las estructuras productivas que promuevan la sustitución de importaciones y la diversificación productiva. (PNBV P. N., 2013-2017)

Como parte de las necesidades es caminar a la conformación de nuevas industrias y promover nuevas zonas productivas, competitivas, sostenibles, sustentables y diversas; que contenga un panorama territorial de inserción económica en los encadenamientos que generen la Gestión

Empresarial de la agroindustria. Así como Preparar profesionales con capacidad innovadora y espíritu emprendedor que contribuyan, de manera eficaz, a la generación de empleo de calidad, apto para realizar proyectos sociales y económicos sostenibles. Estar dispuesto para realizar sistemas integrales administrativo-financieros, modelos de comercialización, planes de negocios que impulsen las actividades agras productivas de los y las emprendedores de la zona para el fomento de la economía solidaria, todo ello promoviendo la producción nacional de los sectores priorizados, tal como lo expresa el objetivo 10 del PNBV. (PNBV P. N., 2013-2017)

El objetivo del plan de buen vivir es responder a la inserción de nuevas agroindustrias que tenga participación en las exportaciones de productos innovadores, sostenible y sustentable para la economía de la zona. Formar profesionales con capacidad innovadora y espíritu emprendedor que aporten de manera eficiente a la generación de empleo de calidad, apto para realizar proyectos sociales y económicos sostenibles que conlleve a realizar negocios que impulsen las actividades agroproductivas de la zona para el fomento de la economía solidaria, todo ello promoviendo la producción nacional. (PNBV P. N., 2013-2017)

CONCLUSIONES

Aplicando el nivel de síntesis, mediante la ardua investigación en estudios enfocados a la evaluación de competencias y habilidades requeridas en un mercado laboral ecuatoriano; por lo consiguiente se detallan las respectivas conclusiones como resultados de la indagación.

- Podemos concluir en la propuesta práctica que los campos a enfocarse en la educación superior se basan en formaciones académicas tales como: Bases Teóricas, Prácticas Profesional, Epistemología y metodología de la investigación, integración de conocimiento, entorno y culturas por último comunicación.
- En la Praxis Profesional se requiere innovar en temas como: oficina digital, legislación laboral, implementación de normas de gestión de calidad, elaboración y visión de nuevos proyectos que se involucren a nivel internacional mediante el paradigma del eco-desarrollo.
- Los profesionales de Gestión Empresarial Agroindustrial deberán estar preparados para adaptarse a innovaciones en disciplinas de negocios internacionales, administración financiera, estudios de mercado y poder de decisión en el campo agroindustrial.
- Un aspecto importante del profesional en Gestión Empresarial Agroindustrial es enfocarse a la creación de nuevas industrias que promuevan zonas productivas, competitivas, sostenibles, sustentables y diversas; que contenga un panorama territorial de inserción económica en los encadenamientos que generen a la sociedad.
- Además, es de gran relevancia que nuestros profesionales egresen de la universidad con doctrinas innovadoras y espíritu emprendedor, que contribuyan de manera eficaz en el desarrollo de proyectos sociales y económicos sostenibles. Así como también, estén preparados para realizar sistemas integrales administrativo-financieros, modelos de comercialización, planes de negocios que impulsen las actividades agroproductivas de los y las emprendedores de la zona para el fomento de la economía solidaria, todo ello promoviendo la producción nacional de los sectores priorizados, tal como lo expresa el objetivo 10 del PNBV.

BIBLIOGRAFÍA

- Becker, G. (1993). Human Capital. *Theoretical and empirical analysis, whith special reference to education*, 3.
- Burgos, B., & Montes, K. L. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Educacion Superior* , 19-33.
- Ces, C. d. (2014). *Reglamento de regimen académico*. Quito.
- Díaz, Z. d. (2017). Satisfacción de empleadores por el cumplimiento del encargo. *Humanidades Médicas*, 4-11.
- Gallo, M. M. (2007). *Minimización de Residuos: Una politica de gestión ambiental empresarial*. Colombia.
- Gobierno Autónomo, D. d. (2015). Actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial. *Diagnostico, Propuesta y Modelo de Gestión*, 17- 250.
- Gonzales Pérez, A. 2. (2015). Claves pedagogicas para la mejora de la calidad del EEES. *Educacion siglo XXI. Digitum, Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia*, 10-20.
- Gonzalez, L. (2009). Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educacion superior. *Diseño Curricular*, 8.
- H, L., & Kelly, C. (1994). *Panorama del mercado laboral de profesionalista en mexico*.
- Jeannette, S. (2006). Los Retos de lo Local en lo global. *Revista de Ciencias Sociales*, 9-16.
- Jimenez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opcion para clasificar el desarrollo laboral. *Electronica de Investigacion Educativa*.
- K.Eagan, E. B.-A. (2016). The American Freshman: National Normas Fall 2015. *Higher Education Research Institute Graduate School of Education and information studies*, 5.
- Lobo, C. (8 de Febrero de 2016). El nuevo Perfil profesional que busca las empresas. *Public Metro*, pág. 1.
- López, C. G. (2016). Análisis de la pertinencia de la ingeniería en las TIC del ITIC de Tepic desde la perspectiva de los empleadores. *Revista Electrónica sobre Educación Media y Superior* , 7-12.
- María J. Albert-Gómez, M. G.-P.-M. (2017). Competencias, Formación y Empleo. Análisis de Necesidades. *Formación Universitaria*, 45.
- Martin del Peso, M. A. (2013). Desajuste entre formacion y empleo en el ambito de las enseñanzas tecnicas universitarias: la vision de los empleadores de la comunidad de Madric. *Revista de Eduación*, 360,244-267.

- Merdens, L. (1998). La gestión por competencias laborales en la empresa y la formación profesional. 15-20.
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacionales de investigación en Ciencias Sociales*, 5-16.
- Ochoa Avila, M. B., Valdes Soa, M., & Quevedo Aballe, Y. (2007). Innovación, tecnología y gestión tecnológica. *ACIMED*.
- Peng, L. S. (2014). Evaluating the competency mismatch between master of engineering graduates and engineering graduates. *Studies in higher education*, 41,445-461.
- Pérez, F., & Alarcón Pérez L.M, F. B. (2013). Perspectiva de egresado y empleadores. *Universidad Autónoma de Puebla*, 4 -11.
- PNBV, P. N. (2013-2017). OBJETIVO 10 Impulsar la transformación de la matriz productiva. 3.
- PNBV, P. N. (2013-2017). Objetivo 4 Fortalecer la capacidades y potencialidades de la ciudadanía.
- Ramirez, M., Reséndiz, M., & Reséndiz, M. (2017). Metodología de Seguimiento de egresados para fortalecer la vinculación de la universidad con la sociedad. *Global de Negocios*, 5.
- Raúl J. Martelo, N. V.-P. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de. *Formación Universitaria*, 5-8.
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2014). Agenda Zonal- Zona 5 Litoral Centro. *Zona 5 Litoral Centro*, 40-70.
- SENPLADES - Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2014). Boletines Zonales integrale tematicos. *Sistema Nacional de Información*, 1-5.
- Valencia, M. E. (2005). LAS COMPETENCIAS LABORALES:¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 10-19.
- Vande, C., & Gómez, J. (2013). *Competencias y Habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Vega, C. P. (2016). *Diseño y Rediseño curricular*. Ibarra.
- Yanez, C. P. (2013). Competencias Profesionales Demandadas en el Mercado Laboral. *Cátedra de inserción Profesional caja rural de Salamanca-Universidad de Salamanca*, 14-23.