



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

TRABAJO DE TITULACION DE GRADO PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE
INGENIERIA EN MARKETING

PROPUESTA PRACTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO

TEMA: EVALUACION DE LAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROFESIONALES
REQUERIDAS EN EL MERCADO LABORAL ECUATORIANO

AUTORES: CUADRA SANCHEZ JOSELYN TATIANA

MACANCELA MUÑOZ ERIKA ANDREA

ACOMPañANTE: LCDO. JAVIER ANTONIO BENITEZ ASTUDILLO

MILAGRO, SEPTIEMBRE 2017

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotros, **Joselyn Tatiana Cuadra Sánchez** y **Erika Andrea Macancela Muñoz** 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 Sesión de Derecho del Autor de la propuesta práctica realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Grado, como aporte a la Temática “ **Evaluación de las competencias y habilidades profesionales requeridas, en el mercado laboral ecuatoriano**” del Grupo de Investigación **Gestión Empresarial y Marketing**, 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 nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

Los autores declaran 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 8 días del mes de septiembre del 2017


Firma del Estudiante (a)
Joselyn Tatiana Cuadra Sánchez
CI: 120710159-1


Firma del Estudiante (a)
Erika Andrea Macancela Muñoz
CI: 030239217-0

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, **Lcdo. Javier Antonio Benítez Astudillo** en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por las estudiantes **Joselyn Tatiana Cuadra Sánchez** y **Erika Andrea Macancela Muñoz**; cuyo tema es: **“Evaluación de las competencias y habilidades profesionales requeridas, en el mercado laboral ecuatoriano”**, que aporta a la Línea de Investigación **Modelos de desarrollo local ajustados a los enfoques de la economía popular y solidaria; y sostenibilidad** previo a la obtención del Grado de **Ingeniería 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 8 días del mes de septiembre de 2017



Lcdo. Javier Antonio Benítez Astudillo

CC: 0918089848

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Comité Actualizado Javier Antonio; Aracely Arcentales 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 ing. en Marketing presentado por el (la) señor (a/ita) Guadalupe Sanchez Joseelyn Tatiana.

Con el título:

Competencias y Habilidades Profesionales Requeridas en el Mercado Laboral

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 BERRITZ</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 1	<u>Haris Campuzano</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Evelyn Itzcaga</u>	<u>[Firma]</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Comité Anticorrupción Javier Antonio; Anteaque Arcevaldes Evelyn
Del Cane; Campuzano Rodríguez María Auxiliadora.

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de Ing. en Marketing presentado por el (la) señor (a/ita) Marcosella Muñoz Riquelme Andrea.

Con el título:

Competencias y Habilidades Profesionales Requeridas en el Mercado Laboral.

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>María Campuzano</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Evelyn Arcevaldes</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Dedico este pequeño trabajo y mis estudios universitario al ser supremo que siempre me ha iluminado en este proceso a papito DIOS, a mis padres por estar presente en todo momento que los necesitaba y a todas esas aquellas personas que me acompañaron moralmente diciendo tu si puedes como son los profesores, familia en general, amigos y compañeros.

JOSELYN TATIANA CUADRA SÁNCHEZ

Este trabajo de investigación lo dedico a mis padres, por apoyarme incondicionalmente en esta etapa, de igual manera se la dedico a mis hermanos que han sido para mí la mayor motivación durante mi etapa universitaria. No podía faltar a todos los profesores que han pasado por el aula de clases, dejándome un aprendizaje y nuevos conocimientos que aportaran a mi vida profesional.

ERIKA ANDREA MACANCELA MUÑOZ

AGRADECIMIENTO

A DIOS por cada día darme el don de la vida y permitirme cumplir una meta más en mi vida dándome el don de inteligencia, fortaleza, sabiduría y así poder cumplir con todo en el aula de clases.

A mis Padres quienes siempre han estado apoyándome tanto en lo económico y moral, sin la ayuda de ellos no pudiera cumplir la meta.

A mis Profesores por compartir el aprendizaje en las aulas de clases, familia quienes siempre me han estado apoyando siempre en lo que necesitaba, mis compañeros por compartir aquellos años universitarios y a mis amigos por brindarme el apoyo.

JOSELYN TATIANA CUADRA SÁNCHEZ

Mi agradecimiento es primeramente para Dios, que con la fuerza que me ha brindado en cada uno de los momentos difíciles que he vivido en esta etapa de mi vida, he sabido levantarme y seguir con este deber, que hoy lo culmino con alegría.

Gracias también a mis padres que han sido mi apoyo económico y moral, han sabido educarme de buena manera y los resultados los veo en este trabajo, que con mi esfuerzo y valores he llegado a mi meta, convertirme en una profesional.

De igual manera gracias al Lcdo. Javier Benítez, por su guía y asesoramiento en este proyecto; y, a la Universidad, gracias por abrírnos las puertas y brindarnos una enseñanza que perdurará para toda nuestra vida.

ERIKA ANDREA MACANCELA MUÑOZ

INDICÉ GENERAL

Contenido

Derecho del Autor	
Aprobación del acompañante de la Propuesta Práctica	
Aprobación del Tribunal calificador	
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
MARCO TEÓRICO.....	9
Cualificaciones profesionales	11
La Educación Superior como rol importante.....	12
DESARROLLO	13
Habilidades y competencias	14
En la empresa.....	14
Vinculación entre empresas e IES	15
Núcleos potenciadores del Buen Vivir.....	16
La capacitación laboral.....	17
CONCLUSIONES	18
BIBLIOGRAFÍA	19

RESUMEN

La competencia laboral es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos laborales, por lo que constituye una nueva alternativa para mejorar el rendimiento de los individuos y de la organización. Esta es sin duda la finalidad de gestión por competencias. En la actualidad el modelo de gestión por competencias se establece como el pilar estructural para una eficaz gestión de Talento Humano, refiriéndose a los conocimientos y habilidades que una persona posee o adquiere para desempeñar una actividad específica, que se pueden desarrollar por medio de capacitación y formación profesional. Para ello las empresas de hoy necesitan profesionales con experiencia laboral, visión estratégica, adaptación a los cambios y sobre todo que sus habilidades vayan acorde a la vanguardia tecnológica. El enfoque de competencias y habilidades facilita el desarrollo de talento humano de acuerdo a las necesidades del sector productivo, dando como resultado un desempeño laboral de calidad; así también, la capacitación y formación profesional que aportará a la solución de problemas o cualquier desafío del mercado laboral en una sociedad en permanente transformación. En la evolución histórica de la gestión empresarial se le ha asignado un determinado papel dentro de este sistema, y de forma explícita o implícita ha sido siempre el elemento fundamental en el desarrollo de las diferentes actividades, pues a pesar del nivel tecnológico alcanzado por la mecanización y automatización en los procesos productivos o de servicios, detrás de ellos siempre está el hombre, como principal recurso de la gestión empresarial. Por lo que, esta investigación básica tiene como fin analizar y evaluar cuáles son las competencias y habilidades profesionales más necesarias en el mercado laboral ecuatoriano, cuyos resultados beneficiarían tanto a las organizaciones como para las universidades en la toma de decisiones de programas de gestión de recursos humanos y fomentar una cultura de aprendizaje basada en competencias para satisfacer la demanda de profesionales.

Palabras claves: competencia laboral, recursos humanos, formación profesional, Ecuador.

ABSTRACT

The labor competence is the operational element that links individual and collective capacity to generate value with work processes, which is a new alternative to improve the performance of individuals and the organization. This is no doubt the purpose of management. Currently the management competency model sets as the structural pillar for the effective management of human talent, referring to the knowledge and skills that a person possesses or acquires to perform a specific activity, which can be developed through training and vocational training. So today companies need professionals with work experience, strategic vision, adapting to changes and above all his skills going according to the forefront of technology. The focus of aptitudes and abilities facilitates the development of human resources according to the needs of the productive sector, resulting in a quality job performance; as well, training and professional development that will contribute to the solution of problems or any challenge to the work market in a society undergoing permanent transformation. So, this basic research has as purpose to analyze and assess what competencies and professional skills needed in the Ecuadorian market, whose results would benefit both organizations work as for universities in the decision-making process of management of human resources programs and foster a culture of learning based on skills to meet the demand for professionals.

Key words: labor competence, human resources, vocational training, Ecuador.

INTRODUCCIÓN

Las visiones en el ámbito laboral tienen un fuerte sesgo social, que se manifiestan en la valoración y diversas estrategias para encontrar trabajo; por consiguiente, uno de los segmentos sociales más afectados por los procesos de reestructuración económica y los cambios que presenta el mercado laboral en las dos últimas décadas, ha sido, el de los jóvenes.

En la actualidad dentro del papel que alcanza la gestión de Recursos Humanos, se habla también de gestión por competencias. El estudio y aplicación de estas se enfoca de diferentes ángulos; a nivel de la organización como un sistema o desde el punto de vista de cada trabajador. Así, se habla de la determinación de competencias, evaluación de competencias y certificación de competencias. Es así, que el interés del mundo organizacional por el tema de las competencias ha tenido un crecimiento incesante ampliando su campo laboral. Por consiguiente, el reto planteado a las instituciones empresariales y universitarias, es generar valor a través de la creación del conocimiento; imponiendo la necesidad de redefinir los principios y teorías que han de orientar el diseño, la gestión y el funcionamiento de las universidades e instituciones vinculadas con el conocimiento en general siempre bajo el enfoque de la gestión por competencias.

Desde la perspectiva de la educación, así como en el ámbito social y económico, para ser un ciudadano responsable y participar de forma productiva en el desarrollo económico del país es necesario adquirir conocimientos y desarrollar competencias; es decir, “saber cosas” y “saber hacer cosas”, adaptándose a los cambios del mundo y las necesidades de los procesos productivos, que cada día avanzan de manera sorprendente.

Particularmente en la Educación Superior y empleo de jóvenes, las tecnologías han creado nuevas oportunidades, pero también nuevas dinámicas dentro y fuera de las empresas e industrias que han reducido las opciones de empleo. Ante esta situación la educación ha sido un factor facilitador para la obtención de un puesto de trabajo, pero, solamente los conocimientos teóricos no llegan a ser el reflejo de nuestras competencias; sino que también, la inteligencia personal y actitudes ante otras personas, incluyendo valores y principios, creatividad y solución de problemas. Por lo tanto los programas educativos, como parte de la estrategia de la universidad, deben redirigirse a las necesidades del mercado laboral, bajo la perspectiva de formación basada en competencias.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) deben cooperar con las empresas y así establecer una relación para conocer cuáles son las competencias y habilidades requeridas en el mercado laboral para con ello preparar mejor a los estudiantes, reduciendo así, la “brecha” de competencias y desempleo en los jóvenes.

Los países en la actualidad han diseñado sistemas de clasificaciones profesionales, que van de la mano con los niveles de competencia del mercado laboral; directamente, el nivel de competencia que se le atribuye tanto a las competencias específicas como a las básicas y genéricas, constituye uno de los parámetros más importantes en la competencia laboral, refiriéndose al nivel de complejidad de una función, al grado de tener una autonomía en el desempeño laboral y de la responsabilidad en la misma. (Subsecretaría de Planificación y Política sectorial e intersectorial, Agosto,2015)

Basándonos en dos perspectivas, la de la organización y profesional, el desarrollo de las habilidades y competencias del recurso humano se vuelve cada vez más un asunto altamente estratégico, es así que este proyecto de investigación se enfocara en exponer las principales observaciones y conclusiones en cuanto al desarrollo de las competencias profesionales requeridas en el mercado laboral para con los jóvenes.

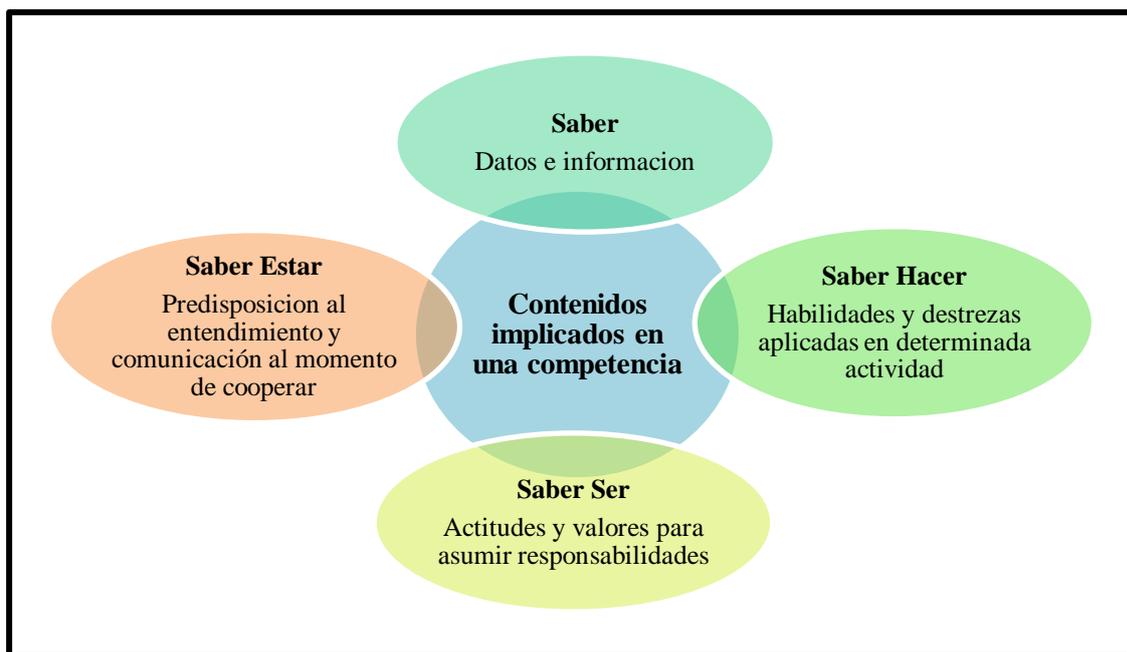
MARCO TEÓRICO

Competencia laboral se define como los conocimientos y conductas requeridas para desempeñar una actividad laboral, además observaciones en el lugar de trabajo, simulaciones, desempeño y evaluación de conocimientos y habilidades. (SERCOP, 2017)

Perfil de competencia laboral es, la descripción de conocimientos, destrezas, habilidades y valores que un trabajador debe tener para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo. (CORDICOM, 2016)

Los conceptos de competencia se asocian a la capacidad, para resolver problemas complejos ya que trascienden los niveles de conocimiento y habilidades para ser aplicados de manera efectiva en el ámbito laboral. Así mismo se vuelve atractivo para educadores y empleadores porque pueden identificar sus aptitudes y habilidades. (Retractado, Article, & Olivos, 2009)

Cuadro 1. Contenido implicados en una competencia



Fuente: (Sánchez & Ruiz, 2004)

Para el ejercicio de una profesión la evaluación de las competencias en la actualidad es de gran importancia permitiendo la formación inicial y continua. En general la mayoría de conocimiento (saber) se comprenden en la formación universitaria, mientras que el conocimiento técnico (saber hacer) se experimenta en el área de trabajo. (Riesco González, 2008)

La identificación de las competencias de un puesto de trabajo es fundamental en el ámbito de los recursos humanos y que forma parte de la descripción de los puestos de trabajo de la organización. Las competencias se diversifican en función de los puestos de trabajo y tareas específicas tales como: ejecutivo, director y empleado. (Flores, 2007)

Cuadro 2. Competencias generales según puesto de trabajo

	Competencias
Ejecutivos	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento estratégico • Liderazgo del cambio • Gestión de las relaciones
Directores	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Introducción del cambio • Delegación de responsabilidades
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Motivación para el trabajo • Colaboración en grupo • Orientación hacia el cliente

Fuente: (Flores, 2007)

El nivel de competencias se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño corresponde a una ocupación. La naturaleza del trabajo desempeñado en una ocupación en relación con las tareas y cometidos característicos definidos en cada nivel de competencias. La cantidad de formación informal en el empleo y la experiencia previa en una ocupación conexas necesaria para desempeñar eficazmente estas tareas y cometidos. El nivel de enseñanza formal definido con arreglo a la clasificación internacional normalizada de educación (CINE – 97) necesaria para desempeñar eficazmente las tareas y cometidos implícitos. (SENA, 2013)

Las competencias son un factor importante dentro del proceso laboral por lo que es necesario buscar la formación universitaria acorde a lo que necesita el mercado laboral para que el profesional no sufra al momento de buscar empleo; por ello el proyecto Tuning clasifica a las competencias en generales y específicas; ya que las generales se subdividen en : competencias instrumentales (habilidades, destrezas tecnológicas y lingüísticas), competencia interpersonal (expresa sus propios pensamientos) y la competencia sistemáticas (capacidad de comprensión) y las competencias específicas van acorde al perfil profesional de cada carrera que tiene el estudiante. (Juan & Castejón, n.d.)

La evaluación contribuye al conocimiento personal y profesional como base para el desarrollo de competencias y la realización de potencial que encierran los individuos; son

los esfuerzos por lograr consistencia de los juicios contribuyendo a legitimar los resultados de la evaluación. (Flores, 2007)

Cualificaciones profesionales

Se definen como un conjunto de unidades de competencia que tiene reconocimiento y significado en el empleo, y que cumple determinados requisitos de profesionalidad. Es decir, constituye el marco de referencia para comparar el desempeño real de un individuo y saber si reúne o no las competencias para ejercer un puesto de trabajo. (Subsecretaría de Planificación y Política sectorial e intersectorial, Octubre,2015)

Cuadro 3. Cuadro de Cualificación Asociados a la Formación

NIVELES	CONOCIMIENTOS, DESTREZAS Y COMPETENCIAS	TITULACIÓN FORMAL ASOCIADA	
Nivel 1	-Conocimientos teóricos y prácticos -Destrezas cognitivas -Autonomía limitada bajo un contexto estructurado	Ninguna	Formación No Formal
Nivel 2	-Conocimientos técnicos y científicos -Prácticas en variadas actividades para resolver problemas específicos -Autonomía específica con el uso de técnicas propias	Bachillerato Técnico	Formación Formal
Nivel 3	-Comprensión de fundamentos técnicos y de repercusiones económicas -Destrezas para evaluar tareas específicas -Supervisar el trabajo de otras personas, con responsabilidad y autonomía para mejorar el puesto de trabajo	Bachillerato Técnico Productivo	
Nivel 4	-Conocimientos de hecho, especializados en un campo de trabajo -Destrezas para encontrar soluciones a problemas abstractos -Responsabilidad en actividades de gestión, supervisión y evaluación del trabajo propio y de otra persona.	Técnico Superior	
Nivel 5	-Conocimientos avanzados para una comprensión crítica de teorías y principios -Innovación para resolver problemas complejos -Gestión de actividades y proyectos, con responsabilidad en la toma de decisiones en relación con un diagnóstico en el diseño de evaluación de trabajo	Tecnólogo Superior	

Fuente: (Subsecretaría de Planificación y Política sectorial e intersectorial, Octubre,2015)

Para fomentar el crecimiento inclusivo América Latina debe ofrecerles a los ciudadanos la oportunidad de dominar habilidades del siglo XXI que necesitan para tener éxito en la economía digital y global que evoluciona rápidamente. Necesitan habilidades como colaboración, creatividad, solución de problemas y características personales como:

persistencia, curiosidad e iniciativa, que son algunas de las habilidades desarrolladas a través del aprendizaje social y emocional. Sin embargo un informe del 2015 del Foro Económico Mundial reveló que muchos estudiantes no reciben la educación que necesitan para prosperar y los países están enfrentándose a una escasez crítica de trabajadores cualificados para competir en economías movidas por la innovación. Los países en desarrollo deben tener caminos alternativos para el desarrollo económico, como planes de micro finanzas, proyectos dirigidos al desempleo juvenil y la formación empresarial. (Foro Económico Mundial, 2016)

La Educación Superior como rol importante

La Educación Superior se sitúa como proveedor de capital humano para la sociedad con la misión de preparar a los jóvenes en conocimientos, habilidades y capacidad para enfrentar cualquier problema o situación que se presente en su vida y dar solución a los mismos.(Tobergte & Curtis, 2013)

El desarrollo de la educación debe estar enfocado en la generación de competencias que diversifiquen el entorno laboral, para un mejor desempeño de los estudiantes en una función específica; para ello las universidades se convierten en el centro del aprendizaje de toda una vida, cumpliendo con funciones esenciales:

1. Preparación para la investigación y enseñanza,
2. Diversidad de ofertas académicas adaptadas a las necesidades humanas y laborales, y
- 3.Cooperacion internacional para una mejor certificación de talento humano.(Tobergte & Curtis, 2013)

Fortalecer el sistema educativo nacional que favorezca la alianza y cooperación entre ministerios y con otros países en iguales circunstancias, con mira hacia un desarrollo social-económico mucho más alto. Fomentar el establecimiento de vínculos con instituciones internacionales que se ocupan de la educación, poniendo en marcha proyectos para atraer inversiones a escala internacional.(Tobergte & Curtis, 2013)

DESARROLLO

La metodología a utilizar en el presente trabajo es una investigación tipo documental bibliográfica aplicado en la formación de profesionales aptos para satisfacer las necesidades del mercado laboral se relacionan principalmente con la Educación, que es un parámetro fijo en la “creación” de profesionales de alto nivel.

La formación de profesionales se relaciona principalmente con la Educación, pero en la actualidad esto se ve afectado por los cambios intensos en los ámbitos de tecnología y telecomunicaciones, casi a nivel de depender de ellas; esto hace que las universidades y la educación en general, reestructure su forma y adapte esos cambios en una formación adecuada para los estudiantes, satisfaciendo los requisitos del mercado laboral. De ahí, la importancia en cambiar las mallas académicas.

El estudio e investigación realizado en el mercado ecuatoriano desata como resultado y principal desventaja con el requerimiento de competencias y habilidades de un profesional, a que las universidades hoy en día deben enfocarse en el diseño de competencias relacionadas a su perfil profesional, para un mejor desempeño laboral; por lo tanto los planes de estudio deben desarrollar y movilizar actividades de aprendizaje e investigación ayudando a ser competente en su futura profesión. Los planes de estudio deben considerar cualidades que permitan a los estudiantes desenvolverse en el sector laboral como: la orientación al desarrollo de las competencias, flexibilidad al cambio, desarrollo de su identidad profesional y motivación en vinculación con el medio social y productivo.(V, 2011)

Actualmente la formación de profesionales se ha visto exigentemente ya que la competencia busca características como la posibilidad de organizar, planificar y ejecutar procesos mediante conocimiento teóricos y prácticos especializados. Por ello las universidades están implementando una formación estratégica para ser énfasis en el desarrollo de la dimensión administrativa ya que el aula de clase imparte los conocimiento que permita al estudiante tener la responsabilidad de realizar investigación, capacidad para realizar diseños, ejecución de procedimientos y planes y buscar solución a los diferentes problemas que se dan mediante un proyecto a realizar para cuando se enfrente al mercado laboral tenga una iniciativa y puedan conseguir empleo; ya que estamos en un mundo globalizado donde la tecnología está en constante innovación.(Tovar-Gálvez, 2012)

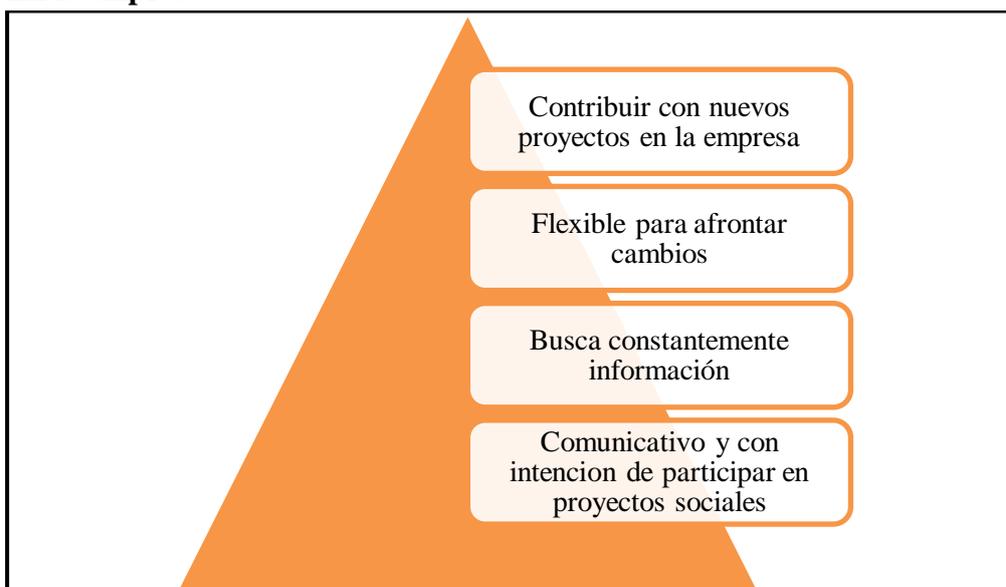
La posibilidad de que el trabajo favorezca las condiciones de la economía mundial, promoviendo el desarrollo en buena medida con la actualización de los sistemas de formación profesional. Con el fin de disponer de trabajadores adecuados, competitivos y competentes, con conocimientos, habilidades y comprensión necesarios para ejercer una función laboral específica. La rapidez del cambio en los contenidos de las ocupaciones así como la necesidad de nuevas habilidades, facilitan una nueva concepción de la formación profesional.(Costa et al., 1998)

Habilidades y competencias



Fuente: (Revista Ekos, 2015)

En la empresa



Fuente: (Revista Ekos, 2015)

Vinculación entre empresas e IES

La relación entre las empresas y las Instituciones de Educación Superior es la manera más efectiva de desarrollar nuevos planes de estudio en donde prevalezca la formación adecuada de competencias y habilidades de cada estudiante, con el fin de satisfacer los requerimientos de las empresas. Esto demandaría un cambio en las mallas de educación, estrategias y recursos en el aprendizaje de conocimientos, tanto teóricos como técnicos, que permitan a los estudiantes universitarios/nuevos empleados a tener un desarrollo pleno como personas y profesionales.(CIDAC A.C., 2014)

Los aportes del artículo 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) son de gran formación del talento humano porque permite realizar un currículo de acorde a su profesión independientemente de que carrera sea ya que mediante esto se ve la necesidad de la sociedad y lo que requiere como en el desarrollo científico, humano, cultural y tecnológico a nivel nacional e internacional. Para ello las universidades tendrán que adaptarse a diferentes cambios que hoy en día se dan con diversos métodos como; demanda académica, actividades de vinculación con la sociedad, innovación y diversificación de profesiones para la adaptación del mercado laboral. (LOES, 2010)

El sistema de Educación Superior radica en los ejes básicos de sustentación y sostenibilidad para la transformación de las matrices de organización del conocimiento y aprendizaje haciendo que se deba proponer funciones sustantivas en la Educación Superior.(Larrea, 2017)

El horizonte epistemológico de una profesión debe estar orientado al desarrollo del conocimiento de forma pertinente en las prácticas de producción, comunicación y organización de bienes, servicios que integran una sociedad. Estos procesos se correlacionan con las Instituciones de Educación Superior como problemas y tensiones de la sociedad del Buen Vivir; para la solución de estos deben enfocarse en los siguientes escenarios geopolíticos, territorio, dimensión nacional, regional y la esfera global. De estas perspectivas los dominios muestran rutas de innovación y creación de espacios eco-político-cultural construyendo una sociedad estable.(Larrea, 2017)

Núcleos potenciadores del Buen Vivir

La facultad de Ciencias Administrativas y Comercial cumple con una función específica en consolidar el modelo de economía popular, social y solidaria plasmada en el Plan Nacional del Buen Vivir, para el fortalecimiento del emprendimiento a nivel social en la zona 5. Desde esta perspectiva los problemas y necesidades de los contextos que aborda nuestra profesión son las que se encuentran establecidas en las agendas zonales de Planificación territorial para la zona 5: (“matriz,” n.d.)

-Flujos y acuerdos comerciales nacionales, inter-zonales para garantizar el acceso con precio justo y estable a productos como café, maíz y trigo

-Fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas en ramas estratégicas

-Ampliación del trabajo juvenil.

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 adopta el emprendimiento como un generador de empleo y ampliador de la oferta exportables del país.(Aprobación & Curriculares, 2016)

Para acabar con la problemática hemos planteado los siguientes objetivos:

1. Conocimiento en gestión organizacional, talento humano, ventas y tecnología
2. Aplicar los conocimientos aprendidos de manera multidisciplinaria en las tensiones del entorno
3. Desarrollar actitud y aptitud emprendedora para impulsar el cambio de la matriz productiva
4. Impulsar el desarrollo zonal mediante el fortalecimiento de la economía social y solidaria.(Aprobación & Curriculares, 2016)

Por lo tanto, el reto de la universidad pública y privada, está en ofrecer y adquirir competencias y destrezas profesionales de acuerdo a los requerimientos del mercado laboral con miras hacia la inteligencia artificial, administración hotelera, manejo de tecnologías, diseños 3D, etc.; y cumplir con las exigencias y reformas públicas. Todos estos esfuerzos forjan universidades adecuadas y aptas para brindar un servicio integral y educación de calidad. (Revista Ekos, 2015)

Consecuentemente la educación secundaria constituye una base para la adquisición de competencias profesionales. Ecuador está consciente de la realidad que vive la educación,

por lo que desde el punto de enfoque público y privado se construyen modelos integrales de educación primaria y secundaria para acabar con esas brechas y formar profesionales desde su etapa inicial de formación, siendo un paso adelante para el crecimiento pedagógico de los estudiantes; es así, que adopta un enfoque capaz de proporcionar vías de aprendizaje mediante métodos innovadores y tecnologías de la información y comunicación, para un mejor desempeño laboral a futuro.

La capacitación laboral

La capacitación de la mano de obra ecuatoriana ha pasado un esquema progresivo a través del Servicio de Capacitación Profesional (SECAP) y del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF) por el cual las empresas impulsan la capacitación en el sector de economía vinculada a las competencias laborales con las necesidades y requerimientos de una población que necesita de dirección técnica y conocimiento; obteniendo mejores resultados en los trabajadores. (Valle, n.d.)

Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a adquirir, desarrollar y potencializar el talento humano en las Instituciones del Estado. La capacitación es planteada como un derecho en la Constitución de 2008, Atr.234: el “Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación en instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado”. (Ministerio del Trabajo, 2015)

CONCLUSIONES

Como se pudo detallar las competencias tienen definiciones complejas pero con un mismo fondo, estructuradas en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales; para el desempeño de un rol laboral.

Mediante la investigación realizada podemos comprender que para el profesional se ha competente dentro del mercado laboral necesita del saber conocimiento aprendidos dentro del aula de clase como son las asignaturas, actividades y también del saber hacer que es la práctica ya que este es de gran importancia porque le permite desenvolverse en el ámbito laboral. Por ello las instituciones superiores deben establecer una malla que permita la formación integral para dar solución a sus posibles problemas que se puedan enfrentar en el día a día.

Las IES en la actualidad deberán enfrentar desafíos para con los jóvenes, porque deberán rediseñar la malla curricular enfocados hacia las necesidades y tensiones que plantea el Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) con el fin de establecer estrategias para un mejor desempeño interinstitucional; basándonos siempre en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en donde permita la mejora del profesional en el ámbito laboral.

Ya que en estos últimos años en este mundo globalizado no solo necesitamos de la universidad sino también de crear nuevas ideas para desarrollar productos y servicio que la sociedad demanda porque encontrar trabajo así de fácil no está ya que no solamente las empresas se basan al título universitario sino mucho más allá deben también tener doctorado maestría, etc.

En general, las empresas están bajo expectativa de la buena educación de los jóvenes para que respondan de una manera eficiente a las condiciones reales de un puesto de trabajo; de tal forma que su desempeño juegue un papel importante con respecto a las competencias laborales exigidas en la actualidad.

Del estudio realizado se afirma pues, que los jóvenes sufren una fuerte “discriminación” en el mercado laboral, con una desventaja social en donde la mano de obra adulta-con experiencia vale más que un joven principiante; aseverando así, la necesidad de hacer cambios en los planes de estudio y mallas curriculares en las universidades del país, para obtener un mejor desarrollo en el mercado laboral ecuatoriano.

BIBLIOGRAFÍA

- Aprobación, L. A., & Curriculares, D. E. L. O. S. R. (2016). ¡nuevo logro!
- CIDAC A.C. (2014). Encuesta de Competencias Profesionales 2014. *20 De Febrero*, 7. Retrieved from http://cidac.org/esp/uploads/1/prensa-encuesta_de_competencias_profesionales_3_.pdf
- Costa, M., Aguinaga, A., Meloni, A., Corcuera, R., Ferrero, F., & Mendoza, P. (1998). Gestión de la Capacitación en las Organizaciones. *Ministerio de Salud*, 69.
- Juan, C., & Castejón, L. (n.d.). Psicología y Educación : Presente y Futuro.
- Larrea. (2017). República del Ecuador, (8), 1–70.
- matriz. (n.d.).
- Ministerio del Trabajo. (2015). Plan nacional de capacitación para el sector público 2015-2017, 47.
- Retractado, C., Article, R., & Olivos, T. M. (2009). [A, 31, 69–92.
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas*, (13), 79–106. <https://doi.org/http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2575310.pdf>
- Sánchez, A., & Ruiz, M. (2004). Practicum y evaluación de competencias. *Profesorado. Revista de Curriculum Y Formación*. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56780203>
- SENA. (2013). Clasificación Nacional de Ocupaciones, (Ciuo 08), 544. Retrieved from http://repositorio.sena.edu.co/bitstream/11404/1754/1/clasificacion_nacional_ocupaciones_2013.pdf
- Tobergte, D. R., & Curtis, S. (2013). La educación encierra un tesoro. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Tovar-gálvez, J. C. (2012). Revista Electrónica de Investigación Educativa La importancia de la formación estratégica en la formación por competencias : evaluación de las estrategias de acción para la solución de problemas The

- Strategic Importance of Training in Skil, *14*, 122–135.
- V, J. L. C. (2011). Formación de competencias : tendencias y desafíos en el siglo XXI, (15), 109–138.
- Valle, L. M. (n.d.). Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador.
- CINTERFOR. (s.f.). CINTERFOR. Obtenido de CINTERFOR:
<http://www.oitcinterfor.org/>
- CINTERFOR/OIT. (2009). El enfoque de competencia laboral. Montevideo, Uruguay:
http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/manual_cl.pdf.
- Contreras, J. L. (s.f.). “Formación de competencias: tendencias .
- CORDICOM. (2016). CORDICOM. Obtenido de CORDICOM:
<http://www.cordicom.gob.ec/certificacion-de-competencias-laborales-3ra/>
- Flores, J. G. (2007). La Evaluación de Competencias Laborales. Sevilla, España.
- Foro Económico Mundial. (2016). Educación, capacitación vocacional y habilidades para la vida: tres ingredientes de crecimiento inclusivo en América Latina. Foro Económico Mundial.
- Foro Económico Mundial. (2017). ¿Cuáles son las habilidades que asociamos al éxito en el mercado laboral? Foro Económico Mundial.
- LOES. (2010). Ley Organica de Educacion Superior. Quito.
- Olivo, T. M. (2009). Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje . Obtenido de Competencias en educación superior: un alto en el camino para revisar la ruta de viaje :
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v31n124/v31n124a6.pdf>
- Revista Ekos. (2015). Características del Profesional. Ekos.
- Revista Ekos. (2015). Especial Educación Superior Ecuador Excelencia Académica. Ekos.
- SERCOP. (2017). SERCOP. Recuperado el Agosto de 2017, de SERCOP:

<http://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/competencia-laboral/>

Subsecretaría de Planificación y Política sectorial e intersectorial. (Agosto,2015).

Propuesta de niveles de competencia para el Catálogo Nacional de Cualificaciones Ecuador. Quito.

Subsecretaría de Planificación y Política sectorial e intersectorial. (Octubre,2015). Guía de apoyo para el levantamiento de Cualificaciones Profesionales-Medología de Análisis Funcional. Quito.