

## INFORME GENERAL DE EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS

CARRERA	<i>Ingeniería en Gerencia y Liderazgo</i>
SEDE	<i>Quito</i>
CAMPUS	<i>Sur</i>
PERIODO	<i>Periodo 48</i>
FECHA	<i>28-09-2016</i>
DIRECTOR	<i>Ing. Tania Chicaiza</i>
RESPONSABLE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS	<i>Ing. Giovanni Lucero</i>

### 1. Introducción

El presente informe trata sobre el nivel de empleabilidad de los graduados de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana, Sede Quito. La Universidad preocupada por el desenvolvimiento profesional y el grado de receptividad de sus graduados en el sistema productivo, ha realizado una investigación basada en el marco legal LOES, Art. 107.- Principio de pertinencia. Con lo cual pretende no sólo evaluar la aceptación de sus profesionales en el medio laboral, sino también obtener resultados que sirvan para tomar decisiones de mejora en el ámbito de la formación académica y humana, que permita ajustar la propuesta académica a las necesidades del mercado, a la nueva matriz productiva y la ley del código del buen vivir.

### 2. Universo de graduados

#### 2.1. Total de graduados por período

PERIODO	TOTAL GRADUADOS
48	24

#### 2.2. Listado de graduados del período

N°	APELLIDOS y NOMBRES	TITULO OBTENIDO	SEDE	CAMPUS
1	Andrango Cadena Luis Alberto	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
2	Bayas Robalino Víctor Hugo	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
3	Benavides Rea Pablo Rommel	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
4	Cóndor Velasco Carlos Alexis	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
5	Galindo Duque Juan Sebastián	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
6	Manzano Basantes David Santiago	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
7	Muñoz Romero Rommel Giovanni	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
8	Ochoa Iza Pablo Sebastián	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
9	Paltán Ruíz Marco Fabián	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
10	Pazmiño De La Cruz Argenis Omar	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
11	Sánchez Torres Jeffersson Gustavo	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
12	UlcoGuambi Bladimir Paúl	Ingeniero en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur

13	Abad Pardo Yesenia Paola	Ingenier en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
14	Arias Ortega Johanna Fernanda	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
15	Carrión Illanes Diana Cecilia	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
16	Cuaces Castillo Katherine Lizbeth	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
17	Egas Villagómez Érika Jasmina	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
18	Gavilanes Brito Carmen Elizabeth	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
19	López Andrango Karina Aracely	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
20	López Veintimilla Diana Carolina	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
21	Medrano Suárez Lizeth Alexandra	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
22	Solorzano Vargas Tatiana Magdalena	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
23	Villamarín Cobo Lucía Geovanna	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur
24	Zurita Moya Diana Katherine	Ingeniera en Gerencia y Liderazgo	Quito	Sur

### 3. Tamaño de la muestra para el estudio

#### 3.1. Población encuestada

Considerando que el tamaño del universo de graduados en el periodo 45 no es muy amplio, se tomó la decisión de aplicar la encuesta al 50% de los elementos del universo.

#### 3.2. Listado de graduados encuestados del período

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PERIODO	SEDE	CAMPUS
1	Cóndor Velasco Carlos Alexis	48	Quito	Sur
2	Galindo Duque Juan Sebastián	48	Quito	Sur
3	Manzano Basantes David Santiago	48	Quito	Sur
4	Muñoz Romero Rommel Giovanni	48	Quito	Sur
5	Paltán Ruíz Marco Fabián	48	Quito	Sur
6	Pazmiño De La Cruz Argenis Omar	48	Quito	Sur
7	Sánchez Torres Jeffersson Gustavo	48	Quito	Sur
8	UlcoGuambi Bladimir Paúl	48	Quito	Sur
9	Arias Ortega Johanna Fernanda	48	Quito	Sur
10	Cuaces Castillo Katherine Lizbeth	48	Quito	Sur
11	Medrano Suárez Lizeth Alexandra	48	Quito	Sur
12	Villamarín Cobo Lucía Geovanna	48	Quito	Sur

### 4. Metodología utilizada

La Universidad Politécnica Salesiana ha establecido institucionalmente cuatro metodologías que aplica para la recolección de información respecto a empleabilidad de sus graduados:

- Reunión de pre incorporación: En este espacio una vez que los estudiantes han defendido su tesis, se realizaba una convocatoria para recabar sus opiniones y sugerencias respecto al proceso educativo y sus proyecciones profesionales.

- Aplicación de la encuesta previa a la titulación de grado: Esta encuesta es un instrumento que se aplica previa a la ceremonia de incorporación a todos los graduados.
- Ficha de seguimiento a graduados: Este ficha se aplica a los graduados al momento en que acuden a la universidad para la solicitud de trámites y documentos.
- Encuentro anual de egresados y graduados por carrera. Anualmente las carreras convocan a sus graduados y egresados con la finalidad de actualizar su situación de empleabilidad. Todos los instrumentos y las convocatorias las realiza la Secretaría de Seguimiento a Graduados y Egresados en coordinación con los docentes que asumen esta responsabilidad en cada una de las carreras.

## 5. Resultados del estudio de empleabilidad

### 5.1. Graduados por género

TOTAL GRADUADOS POR LA CARRERA	TOTAL HOMBRES	% DE HOMBRES GRADUADOS	TOTAL MUJERES	% DE MUJERES GRADUADAS
12	8	67%	4	33%

El proyecto de la carrera permite el ingreso a la misma a estudiantes de los dos géneros sin discriminación, lo que se evidencia en el universo total de graduados de la carrera, siendo tanto en hombres como en mujeres 50% en cada caso; sin embargo en la tabla 5.1 graduados por género la relación se modifica debido al número de graduados que contestaron la encuesta.

### 5.2. Distribución de graduados por rango de edad

Graduados por edad	Cantidad	Porcentaje
( hasta 25 años)	3	25,00%
( de 26 a 29 años)	7	58,33%
(de 30 a 33 años)	1	8,33%
( de 34 a 37 años)	1	8,33%
(de 38 a 41 años)	-	-
(de 42 a 45 años)	-	-
(de 46 en adelante)	-	-

La carrera tiene una propuesta académica abierta para aspirantes de todo grupo de edad, reflejándose con mayor frecuencia en el rango de 26 a 29 años con un porcentaje del 58,33%.

### 5.3. Distribución de graduados por situación laboral

Situación laboral	Cantidad	Porcentaje
Trabaja actualmente	6	50%
No trabaja actualmente	6	50%

Se considera que el 50% de los graduados se encuentran trabajando actualmente; esto se podría considerar una situación problemática para el total de graduados; puesto que, este valor solamente representa la mitad del universo de encuestados.

#### 5.4. Graduados por tipo de empresa o institución en la que se encuentra trabajando

Tipo de empresa en la que se encuentra laborando	Cantidad	Porcentaje
Pública	2	33%
Privada	3	50%
Mixta	-	-
Negocio o empresa propia	-	-
Negocio o empresa familiar	1	17%
ONG	-	-
Otro	-	-

Debido a que la malla curricular de la carrera tiene nueve ejes que abarca todas funciones empresariales, permite a sus graduados desempeñarse en cualquier tipo de empresa, como se puede observar el 50% se encuentra en el sector privado, seguido por el 33% que laboran en el sector público, seguido con un 17% en un negocio o empresa familiar, siendo este último la finalidad y el perfil de salida de la carrera.

#### 5.5. Graduados por tipo de sector empresarial en la que se encuentran trabajando

Tipo de sector empresarial	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, silvicultura y pesca.	-	-
Explotación de minas y canteras.	-	-
Industrias manufactureras.	-	-
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.	-	-
Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	-	-
Construcción.	1	16,67%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas.	-	-
Transporte y almacenamiento.	-	-
Alojamiento y servicios de comida.	1	16,67%
Información y comunicación.	1	16,67%
Actividades financieras y de seguros.	1	16,67%
Actividades inmobiliarias.	-	-
Actividades profesionales, científicas y técnicas.	-	-
Actividades administrativas y servicios de apoyo.	-	-
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	-	-
Enseñanza.	-	-
Servicios sociales y relacionados con la salud humana.	-	-
Artes, entretenimiento y recreación.	-	-
Otras actividades de servicio.	2	33,33%



Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio.	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	-	-

La malla curricular de la carrera de Gerencia y Liderazgo permite que los graduados se desempeñen en diferentes sectores empresariales debido a las competencias adquiridas en su formación profesional, con mayor concentración en otras actividades de servicio, actividades financieras y seguros, inmobiliaria, Comercio al por mayor y al por menor, reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas, transporte y almacenamiento.

### 5.6. Graduados por cargo que ocupan en el trabajo

Función	Cantidad	Porcentaje
Nivel Gerencial	-	-
Nivel de Mando Medio	2	33,33%
Nivel Operativo	4	66,67%

La realidad del mercado laboral obliga a los estudiantes graduados a iniciar su carrera profesional desde los niveles operativos en razón de la falta de experiencia, lo que se contrapone con el perfil de egreso de la carrera que se enfoca a la formación de profesionales que deberían ocupar niveles de mandos medios y gerenciales.

### 5.7. Graduados por ejercicio de la profesión en el trabajo que realizan

Aplican su profesión en el trabajo	Cantidad	Porcentaje
Nada	-	-
Poco	1	16,67%
Bastante	5	83,33%
Totalmente	-	-

El 83,33% de los graduados asumen que la formación que recibieron en la carrera ha sido entre bastante y totalmente provechoso, para su desempeño laboral, lo que implica que los contenidos micro y macro curriculares del proyecto están enfocados en las necesidades del mercado laboral.

### 5.8. Graduados por tiempo en que se encuentran trabajando

Tiempo trabajando	Cantidad	Porcentaje
Menos o igual a 3 meses	-	-
Más de 3 meses pero menos o igual a 6 meses	-	-
Más de 6 meses pero menos o igual a 9 meses	1	16,67%
Más de 9 meses pero menos o igual a 12 meses	1	16,67%
Más de 1 año pero menos o igual a 2 años	1	16,67%
Más de 2 años	3	50,00%

Los estudiantes mientras se encontraban estudiando tuvieron la posibilidad de trabajar, las razones que generó este efecto fueron las siguientes: después de las pasantías lograron obtener un trabajo estable por sus capacidades y competencias demostradas, los horarios de las clases les permitieron trabajar y estudiar. Se puede establecer que la mitad de los graduados encuestados tienen estabilidad laboral.

### 5.9. Graduados por el tipo de contrato que tienen en su trabajo

Tipo de contrato de trabajo	Cantidad	Porcentaje
Contrato a tiempo indefinido	3	50,00%
Contrato de servicios profesionales	-	-
Contrato eventual	-	-
Contrato a prueba	-	-
Contrato a plazo fijo	1	16,67%
Nombramiento de libre remoción	1	16,67%
Soy propietario	-	-
Pasantía pagada	-	-
Otro	1	16,67%

La mitad de los graduados tiene un contrato a tiempo indefinido, lo que les permite tener una estabilidad laboral debido a que han superado el plazo fijo que generalmente es de 1 a 2 años.

### 5.10. Graduados por rango de remuneración

Rango de remuneración	Cantidad	Porcentaje
Menor o igual a \$500	1	16,67%
Más de \$500 pero menor o igual a \$750	4	66,66%
Más de \$750 pero menor o igual a \$1000	1	16,67%
Más de \$1000 pero menor o igual a \$1500	-	-
Más de \$1500	-	-

El mercado laboral por tener gran oferta de profesionales ocasiona que nuestros graduados acepten su trabajo por sueldos bajos; sin embargo a pesar de lo mencionado más de la mitad de graduados reciben un sueldo superior al promedio del mercado laboral ecuatoriano.

### 5.11. Graduados según valoración de su trabajo actual con relación a parámetros\*

Valoración *Parámetros	Nada satisfactorio		Poco satisfactorio,		Satisfactorio		Bastante satisfactorio		Totalmente satisfactorio	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Crecimiento profesional	-	-	1	16,7%	5	83,3%	-	-	-	-
Crecimiento personal	-	-	-	-	6	100%	-	-	-	-
Estatus laboral	-	-	-	-	6	100%	-	-	-	-
Remuneración	-	-	3	50%	2	33,3%	1	16,7%	-	-
Adecuación a lo estudiado	-	-	-	-	5	83,3%	1	16,7%	-	-
Uso de habilidades aprendidas	-	-	-	-	2	33,3%	4	66,7%	-	-
Estabilidad laboral	-	-	2	33,3%	1	16,67%	1	16,7%	2	33,3%

La valoración del trabajo actual en la mayoría de los graduados está concentrada en todos los parámetros que tienen una ponderación satisfactoria a excepción de la remuneración. Además es notorio que el proyecto de la carrera tiene adecuación a las exigencias de las empresas, como se lo puede denotar en el parámetro 5.

### 5.12. Graduados por medida de aspectos\* que sirvieron a la hora de encontrar trabajo

Medida *Aspectos	Nada		Poco		Bastante		Totalmente	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Relaciones Interpersonales	-	-	-	-	4	66,7%	2	33,3%
Éxito en la entrevista de trabajo	-	-	1	16,7%	2	33,3%	3	50%
Manejo de Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics)	1	16,7%	2	33,3%	1	16,7%	2	33,3%
Dominio del Inglés u otra lengua extranjera	1	16,7%	3	50%	1	16,7%	1	16,7%
Formación adicional a la Carrera	-	-	2	33,3%	2	33,3%	2	33,3%
Pensum de la Carrera	-	-	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%
Prácticas pre-profesionales o pasantías	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	2	33,3%
Referencias familiares o de amigos	-	-	1	16,7%	4	66,7%	1	16,7%
Récord académico (promedio obtenido en la Universidad)	2	33,3%	-	-	2	33,3%	2	33,3%
Título de la UPS	-	-	2	33,3%	1	16,7%	3	50%
Bolsa de Trabajo de la UPS	3	50%	2	33,3%	-	-	1	16,7%

Los aspectos más relevantes que los graduados tuvieron para encontrar trabajo fue el pensum de la carrera de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, las relaciones interpersonales y la referencia de amigos o familiares lo que evidencia la utilidad del proyecto. Además la medida de respuesta está concentrada en mayor proporción entre bastante y totalmente.

### 5.13. Graduados por nivel de dificultad para encontrar trabajo que cubra expectativas profesionales (Hace referencia a graduados que al momento cuentan con trabajo).

Nivel de dificultad	Cantidad	Porcentaje
Muy fácil	-	-
Fácil	-	-
Difícil	3	50%
Muy difícil	1	16,67%
Aún no encuentro un trabajo que cubra mis expectativas profesionales	2	33,33%

A pesar de las competencias adquiridas existen insuficientes fuentes de trabajo y una gran demanda de las mismas, por lo que la complejidad de conseguir trabajos se incrementa.

**5.14. Graduados por situaciones que se aproximan a su realidad  
(Graduados que al momento indican no tener trabajo)**

Situaciones (Graduados que indican no tener trabajo)	Cantidad	Porcentaje
Realizo trabajos ocasionales relacionados a mi profesión	4	66,67%
Realizo trabajos ocasionales no relacionados a mi profesión	-	-
Estoy como responsable del cuidado familiar	1	16,67%
Otra	1	16,67%

La normalidad del mercado laboral no puede absorber a todo la oferta de profesionales y estos se ven obligados a buscar otras opciones, como es el caso de trabajos ocasionales pero en su mayoría relacionada a la profesión.

**5.15. Graduados por aspectos\* que representan mayor dificultad  
para encontrar trabajo(Graduados que al momento indican no tener  
trabajo)**

*Aspectos (Graduados que indican no tener trabajo)	Cantidad	Porcentaje
Falta de título	1	16,67%
Dominio del inglés u otra lengua extranjera	2	33,33%
Exceso de profesionales en el área	1	16,67%
Preferencia de graduados de otras universidades	-	-
Profesión poco conocida	2	33,33%
Preparación deficiente	-	-
Falta de experiencia	6	100%
Currículum Vitae	-	-
Relaciones interpersonales	-	-
Otros	-	-

Los aspectos más relevantes para encontrar trabajo es la falta de experiencia; pues la totalidad de graduados lo consideran así; adicionalmente la carrera debe potenciar los espacios para las pasantías.

**5.16. Graduados por nivel de dificultad para encontrar trabajo que  
cubra expectativas profesionales (Hace referencia a graduados que al  
momento no cuentan con trabajo).**

Nivel de dificultad (para graduados que al momento no cuentan con trabajo)	Cantidad	Porcentaje
Muy fácil	-	-



Fácil	-	-
Difícil	6	100%
Muy difícil	-	-

La búsqueda de trabajo que cubra las expectativas de los graduados es una tarea bastante compleja, debido a diferentes factores como podría ser la remuneración, la ubicación geográfica, estabilidad, entre otras; es decir la totalidad de graduados consideran que es difícil para encontrar trabajo que cubra expectativas profesionales.

## 6. Conclusiones

- La propuesta de la carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo está enfocada para todo rango de edad y género.
- Se establece que los graduados de la carrera no cumplen con su perfil de egreso, pues que el 50% no está trabajando y por otra parte; de la otra mitad que respondieron si trabajar, ninguno de ellos está en un nivel gerencial.
- A pesar de la dificultad para conseguir empleo la mayoría de los graduados se encuentran trabajando, con contratos indefinidos, con un salario menor a U\$ 500, en cargos operativos y en empresas privadas en su mayoría.
- La diversidad de ejes de materias que presenta el proyecto académico permite que los graduados se desempeñen en cualquier tipo de empresa y en la mayoría de las aéreas que tienen relación con la gestión empresarial.

**Aprobado con resolución del Consejo de Carrera Nro. 4896-021-2016-09-30**

**Firma de responsabilidad**



Ing. Tania Chicaiza V.  
**DIRECTORA DE CARRERA**



Ing. Giovanni Lucero  
**RESPONSABLE SEGUIMIENTO  
A GRADUADOS**

CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

Campus El Girón, Av. Isabel La Católica N23-52 y Madrid • Teléfonos: 3962800 / 3962900 • Ext. 2247 / 2318  
Correo electrónico: tchicaiza@ups.edu.ec