

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

**EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA
DE COMERCIO EXTERIOR, DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA
LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD
DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2012. MODELO
DE INSERCIÓN LABORAL PARA
EGRESADOS DE LA
CARRERA**

**TESIS DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL GRADO
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

TOMO I

AUTOR: AVILÉS FRANCO SANDRA MARÍA, LCDA.

CONSULTOR ACADÉMICO: DR. RIZZO BAJAÑA PEDRO JULIO, MSc.

GUAYAQUIL, OCTUBRE DE 2012

INTRODUCCIÓN

El mundo actual requiere cada día de personas calificadas y especializadas para poder continuar con el constante desarrollo y evolución de la humanidad. Es por esto que la sociedad necesita de personas preparadas, con un título profesional, debido a que el conocimiento es importante, para poder acceder a un puesto de trabajo, y forma parte del desarrollo profesional, y estabilidad económica.

La Carrera de Comercio Exterior, al igual que otras carreras técnicas de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, ofrece doble vía ocupacional, ya que estudian el conjunto de conocimientos teórico-prácticos necesarios para entender el contexto político y económico en el cual las empresas nacionales desarrollan sus actividades comerciales con el exterior de tal forma que los profesionales pueden desempeñarse en el campo académico y empresarial.

El presente proyecto, tiene la finalidad de insertar activamente al campo laboral a los egresados una vez culminado sus estudios. Como propuesta, el modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera

Estructura general de los capítulos que contiene el proyecto:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: Se identifica el problema que origina la investigación, sus causas, consecuencias, delimitación, formulación, evaluación, objetivos y justificación.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO: Se establece el fundamento teórico, epistemológico, sociológico, andragógico, psicológico, legal y variables de la investigación.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO: Se muestra el diseño, modalidad y tipo de la investigación; se establece la población y se selecciona la muestra para el estudio, se elabora el cuadro de operacionalización de variables, se escogen los instrumentos que se utilizarán para obtener información y se indicará el procedimiento para desarrollar la investigación.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS: Las encuestas aplicadas a docentes y egresados tabuladas y graficadas, la cual ha permitido determinar el hallazgo de la investigación a través de las respuestas a las preguntas directrices y se realizó la discusión de resultados.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES: Se establecen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL CONSULTOR ACADÉMICO

En calidad de Consultor Académico de Tesis nombrado por el H. Consejo Directivo, del 6 de febrero de 2012, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

CERTIFICO:

Que he analizado, revisado y aprobado la Tesis de Investigación, presentada por la Lcda. **AVILÉS FRANCO SANDRA MARÍA**, con cedula de ciudadanía **091507983-4**, salvo el mejor criterio del tribunal que lo presida, previo a la obtención del Grado de **Magister de la Maestría en EDUCACIÓN SUPERIOR**.

TEMA:

“EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2012. Y MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS EGRESADOS DE LA CARRERA”

Dr. Pedro Rizzo Bajaña, MSc.

CONSULTOR ACADÉMICO

Guayaquil, octubre del 2012

DEDICATORIA

A los Egresados y Estudiantes de la Carrera de Comercio Exterior, como un aporte para el mejoramiento de sus actividades al desear cumplir con sus metas, y poner en práctica sus conocimientos en el ámbito laboral.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme llegar con esfuerzo y sabiduría a cumplir con un logro más en mi vida.

A mis padres y hermano que han sido el pilar fundamental, por su apoyo incondicional, en esta etapa de mi vida.

A mis amigos quienes han estado apoyándome durante este proceso de formación.

Al MSc. Pedro Rizzo Bajaña, quien compartió sus conocimientos y me ha orientado en todo momento para la realización de la tesis.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada	
Certificado de aprobación del consultor académico	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice General	iv
Índice de Cuadros	vii
Índice de Gráficos	
Resumen	
Abstrac	
Introducción	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
Ubicación del problema en un contexto	3
Situación Conflicto	7
Delimitación del problema	7
Formulación del problema	8
Evaluación del problema	8
Objetivos de la investigación	9
Justificación	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
Antecedentes del estudio	13
<u>Fundamentación teórica</u>	
Comercio exterior	13
Historia	14
¿Qué le sucede a un país que no tiene comercio exterior?	15

¿Cómo comerciar exitosamente?	15
Importancia del comercio exterior	16
Beneficios del comercio exterior	16
Desempeño laboral: definición	17
Evolución del desempeño laboral	17
La administración del desempeño laboral	17
Modelo de motivación del empleado y desempeño del trabajo	18
Fuentes específicas de la motivación del empleado	19
Interacción social	20
Estatus social	21
Eficacia	22
Ambiente laboral	23
¿Por qué trabajan los hombres y las mujeres?	25
Perfil de desempeño del Comercio Exterior	26
Perfil profesional	27
Campo ocupacional	28
Factores que influyen en el desempeño laboral	29
Satisfacción del trabajo	29
Condiciones laborales de apoyo	33
Compañeros que los respalden	33
Autoestima	34
Trabajo en equipo	39
Capacitación del trabajador	41
Modelo de inserción laboral	45
Competencia laboral	46
Competencia Profesional	47
Mercado laboral	48
Técnicas de inserción laboral	50
Técnicas de búsqueda de empleo	55

Fundamentación Epistemológica	57
Fundamentación Sociológica	57
Fundamentación Andragógica	58
Fundamentación Psicológica	61
Fundamentación Legal	62
Preguntas directrices	63
Categorización de las variables	64
Glosario de términos	65
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de la investigación	69
Modalidad de la investigación	70
Tipo de investigación	72
Población y muestra	74
Instrumento de investigación	80
Criterios para elaborar la propuesta	82
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
Encuesta aplicada a los Egresados de la Carrera de Comercio Exterior	84
Encuesta aplicada a los Docentes de la Carrera de Comercio Exterior	99
Hallazgo de la investigación	114
Discusión de resultados	117
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	119
Recomendaciones	119
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
BIBLIOGRAFÍA	122

ÍNDICE DE CUADROS

		Pág.
Cuadro N° 1	Población	74
Cuadro N° 2	Muestra	75
Cuadro N° 3	Operacionalización de las variables	78
Cuadro N° 4	Matriz de observación	81
Cuadro N° 5	La carrera de comercio exterior satisface sus expectativas	84
Cuadro N° 6	Identifica los perfiles ocupacionales de la carrera seleccionada por usted	85
Cuadro N° 7	El perfil profesional que ha adquirido usted en la carrera, está acorde a su vocación.	86
Cuadro N° 8	Los contenidos programáticos de las asignaturas que estudio en la carrera, responden a sus necesidades	87
Cuadro N°9	Los programas, contenidos que se desarrollo en su enseñanza aprendizaje están relacionado con el campo laboral	88
Cuadro N°10	Las asignaturas de cultura general, le permiten Una mayor integración en la sociedad.	89
Cuadro N°11	Los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos	90
Cuadro N°12	Considera usted que la carrera esta desvinculada con empresas a fines?	91
Cuadro N°13	Los docentes desarrollan sus sílabos con contenidos actualizados.	92

Cuadro N°14	Considera usted que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral?	93
Cuadro N°15	Considera usted idóneo que se realice un seguimiento luego de haber culminado sus estudios: con la finalidad de hacerlos participes participes de la inserción laboral.	94
Cuadro N°16	Es necesario que la carrera fomente la inserción laboral de sus egresados.	95
Cuadro N°17	Un modelo de inserción laboral permitiría a los egresados la vinculación en el mercado laboral.	96
Cuadro N°18	Considera usted que su nivel de estudios es un requisito para acceder a un trabajo?	97
Cuadro N°19	Ha tenido empleo significativo durante sus estudios universitarios?	98
Cuadro N°20	Considera usted que la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral para que los egresados pongan en práctica sus conocimientos.	99
Cuadro N°21	Los recursos didácticos con los que cuenta la carrera son los indicados para dictar su cátedra.	100
Cuadro N°22	Considera usted que un modelo de inserción laboral para sus estudiantes fomentaría el perfil de la carrera.	101

Cuadro N°23	Considera usted que hay que realizar el rediseño la malla curricular de la carrera con contenidos afines a la realidad del campo laboral?	102
Cuadro N°24	Como catedrático logra un clima adecuado para los estudiantes de seguridad en los conocimientos impartidos.	103
Cuadro N°25	Los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas cada periodo lectivo?	104
Cuadro N°26	Evalúa constantemente si está formando a estudiantes creativos, críticos y comprometidos con la sociedad.	105
Cuadro N°27	La metodología que utiliza en su cátedra son afines para el desempeño laboral.	106
Cuadro N°28	Esta realmente formando egresados íntegros acordes a las exigencias del mercado laboral?	107
Cuadro N°29	Se está actualizando frecuentemente para Brindar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes	108
Cuadro N°30	Considera usted oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior	109
Cuadro N°31	El seguimiento de los egresados de la carrera es necesario?	110

Cuadro N°32	El contenido que está usando actualmente permitirá a sus estudiantes cumplir con los requerimientos del desempeño laboral y profesional.	111
Cuadro N°33	Considera usted que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes.	112
Cuadro N°34	Considera usted que la carrera debe de Proporcionar un modelo de inserción laboral para los estudiantes	113

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico N° 1	Población	74
Gráfico N° 2	Muestra	75
Cuadro N° 3	La carrera de comercio exterior satisface sus expectativas	84
Cuadro N° 4	Identifica los perfiles ocupacionales de la carrera seleccionada por usted	85
Cuadro N° 5	El perfil profesional que ha adquirido usted en la carrera, está acorde a su vocación.	86
Cuadro N° 6	Los contenidos programáticos de las asignaturas que estudio en la carrera, responden a sus necesidades	87
Cuadro N°7	Los programas, contenidos que se desarrollo en su enseñanza aprendizaje están relacionado con el campo laboral	88
Cuadro N°8	Las asignaturas de cultura general, le permiten Una mayor integración en la sociedad.	89
Cuadro N°9	Los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos	90
Cuadro N°10	Considera usted que la carrera esta desvinculada con empresas a fines?	91
Cuadro N°11	Los docentes desarrollan sus sílabos con contenidos actualizados.	92

Cuadro N°12	Considera usted que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral?	93
Cuadro N°13	Considera usted idóneo que se realice un seguimiento luego de haber culminado sus estudios: con la finalidad de hacerlos participes participes de la inserción laboral.	94
Cuadro N°14	Es necesario que la carrera fomente la inserción laboral de sus egresados.	95
Cuadro N°15	Un modelo de inserción laboral permitiría a los egresados la vinculación en el mercado laboral.	96
Cuadro N°16	Considera usted que su nivel de estudios es un requisito para acceder a un trabajo?	97
Cuadro N°17	Ha tenido empleo significativo durante sus estudios universitarios?	98
Cuadro N°18	Considera usted que la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral para que los egresados pongan en práctica sus conocimientos.	99
Cuadro N°19	Los recursos didácticos con los que cuenta la carrera son los indicados para dictar su cátedra.	100
Cuadro N°20	Considera usted que un modelo de inserción laboral para sus estudiantes fomentaría el perfil de la carrera.	101

Cuadro N°21	Considera usted que hay que realizar el rediseño la malla curricular de la carrera con contenidos afines a la realidad del campo laboral?	102
Cuadro N°22	Como catedrático logra un clima adecuado para los estudiantes de seguridad en los conocimientos impartidos.	103
Cuadro N°23	Los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas cada periodo lectivo?	104
Cuadro N°24	Evalúa constantemente si está formando a estudiantes creativos, críticos y comprometidos con la sociedad.	105
Cuadro N°25	La metodología que utiliza en su cátedra son afines para el desempeño laboral.	106
Cuadro N°26	Esta realmente formando egresados íntegros acordes a las exigencias del mercado laboral?	107
Cuadro N°27	Se está actualizando frecuentemente para brindar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes	108
Cuadro N°28	Considera usted oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior	109
Cuadro N°29	El seguimiento de los egresados de la carrera es necesario?	110

Cuadro N°30	El contenido que está usando actualmente permitirá a sus estudiantes cumplir con los requerimientos del desempeño laboral y profesional.	111
Cuadro N°31	Considera usted que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes.	112
Cuadro N°32	Considera usted que la carrera debe de proporcionar un modelo de inserción laboral para los estudiantes	113

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

EL DESEMPEÑO LABORAL, DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, EN EL AÑO 2012. Y MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA.

AUTOR: AVILÉS FRANCO SANDRA MARÍA, LCDA.
CONSULTOR ACADÉMICO: DR. RIZZO BAJAÑA PEDRO JULIO, MSc.
FECHA: SEPTIEMBRE DE 2012

RESUMEN

El modelo de inserción laboral se encarga de relacionar a las personas que buscan empleo, y que tienen dificultades a la hora de encontrarlos, con las empresas e instituciones académicas, que solicitan trabajadores; ya que debe de saber el perfil que quiere la empresa y que trabajadores es por esto que surge como propuesta de organización y funcionamiento de un área de la Universidad, para la Carrera de Comercio Exterior tiene como finalidad ayudar a planificar, implementar el proceso de mejora continua referente a la inserción laboral de los egresados, de tal modo que les permita, optimizar las condiciones de empleabilidad, para que puedan acceder a esta información que les ayudara a tener referencia y soporte de las exigencias a nivel empresarial, académica; puesto a que los estudiantes pueden desenvolverse en ambas áreas, cuentan con conocimientos de asignaturas técnico-pedagógicas, orientadas a la formación de profesionales efectivos Con este modelo también se beneficiara la carrera porque tendrán este proyecto que formara parte de sus actividades a exponer, debido que las Universidades están pasando por un proceso de cambios y parte de esto es conseguir la estabilidad laboral del producto que se entrega a la sociedad, de acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el cual indica que es necesario garantizar los planes y programas de la educación y fomentar a la incorporación a los ciudadanos al mundo de trabajo; La inserción es el proceso que ha de tener la participación activa de los egresados de la Carrera, a través de la realización de tareas y puesta en marcha de acciones, en un contexto cultural en el que las tareas o actividades productivas o de prestación de servicios, se considera que el trabajo es aquel que permite a la persona adherirse a la esfera económica de la sociedad.

COMERCIO EXTERIOR COMPETENCIA PROFESIONAL MODELO DE INSERCIÓN

**STATE UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
COLLEGE OF LIBERAL ARTS
GRADUATE SCHOOL**

HIGHER EDUCATION MASTERATE

THE JOB PERFORMANCE OF GRADUATES OF FOREIGN TRADE CAREER OF, PHILOSOPHY FACULTY OF LETTERS AND SCIENCE OF EDUCATION AT THE STATE UNIVERSITY OF GUAYAQUIL, 2012. IN THE INSERTION AND MODEL JOB PLACEMENT FOR GRADUATES CAREER.

AUTHOR: SANDRA FRANCO MARÍA AVILÉS, LCDA.

ADVISOR: DR. RIZZO BAJAÑA PEDRO JULIO, MSc.

DATE: OCTOBER 2012

ABSTRACT

The job placement model handles relate relate to job seekers, and having difficulty finding them with businesses and academic institutions workers who apply and you should know the profile you want the company and that is why workers emerges as proposed organization and opration of a college area for a carrer foreign trade is intended to help plan implement the process of continuous improvement concerning the employability of graduates thereby enabling them to optimize the employability so they can access this information to help them have reference and support enterprise level requirements academic. Sinee students can develop in both areas have. Knowledge of technical subjects oriented pedagogical. Training of effective professional this model will also benefit the race because this project will have to be part of their activities to state universities because they are undergoing a process of change and part of it is getting of the product that is delivered to the company in accordance with the provisions of the Education Law Intercultural which indicates the need to ensure the plans and programs of education and encourage the incorporation of citizens into the world of work is the insertion process must have the active participation of the graduates of the race through the execution of tasks and implementation of actions context in which the work or productive activities. Or the provision of services is considered that the work is one that allows a person to adhere to the economic sphere of society.

COMERCIO EXTERIOR COMPETENCIA PROFESIONAL INSERTION MODEL

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antecedentes

El Sistema Educativo Nacional tiene como objetivo el mejoramiento de la calidad educativa, la Educación es uno de los medios más preponderantes para la transformación es por ello que se persigue que la formación integral profesional de la Educación contribuyan eficazmente al desarrollo del país, cuyas herramientas de trabajo, técnico, científico pedagógico y humano estén orientadas a la formación de profesionales efectivos justamente porque se busca que cuenten con competencias laborales y capacidades emprendedoras con estándares acorde a los requerimientos exigidos , es importante el conocer las ocupaciones y las condiciones de trabajo que presentan los egresados de las carrera: por lo general se parte del supuesto de que al obtener el título universitario, le permita al poseedor trabajar y ubicarse en la parte alta de la pirámide ocupacional, donde reciban las mejores remuneraciones, posiblemente en el pasado pudo haber ocurrido, en la sociedad en la que vivimos es diferente.

Ubicación del problema en un contexto

Este trabajo de investigación, se lo realizará en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

El Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación en su sesión del 29 de mayo de 1997 aprobó la creación de la especialización de Comercio Exterior. La Licenciatura surge como respuesta a la creación de nuevas especialidades en la Educación media, se orienta a formar profesionales que posean los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para interpretar el sentir educativo del país.

Licenciatura en Ciencias de la Educación, Carrera Comercio Exterior y que se establezca concordancia entre la teoría y la práctica de la educación, los docentes asumirán con mayor propiedad la teoría cognitiva, con los diferentes modelos inter – relacionados que aportan valiosos pedagogos, esta teoría guardará vinculación también con la teoría histórico – cultural, pues los aprendizajes se verán dinamizados por la relación con el entorno físico, social, cultural y científico – tecnológico de los estudiantes. Los métodos estarán orientados hacia los procesos investigativos en donde prevalecerán aquellos que promueven el trabajo constructivo y creador. Estos métodos estarán en función de las diversas asignaturas; pero básicamente serán los siguientes:

- Científico
- Inductivo
- Deductivo
- Analógico
- Experimental
- Heurística
- Problémicos

Entre las técnicas que se utilizarán, se privilegiarán aquellas que promueven trabajos cooperativos, como:

- Mapa conceptual
- Mesa redonda
- Paneles
- Debates
- Estudio de Caso
- Talleres
- Trabajo cooperativo
- Técnica de interrogatorio

Entre los Recursos didáticos que se utilizarán:

- Internet
- Video proyector de Datos
- Proyector de Video y Datos
- Pizarrón.
- Informes y Archivos

La Carrera cuenta con asignaturas técnico pedagógicas, entre las materias técnicas tiene; tecnología aduanera, nomenclatura aduanera, valoración aduanera, para lo cual es necesario que los créditos que se les imparta estén apegados a los requerimientos exigidos por los mercados laborales, que sean más prácticos que teóricos, que cubran las expectativas que la empresa espera, que se haga uso de un desarrollo eficiente en la tecnología de la información; en ocasiones el egresado tiene la oportunidad de ingresar a laborar pero se encuentra con dificultades por las falencias que llevan consigo, puesto que el campo laboral que se les presenta es muy diferente a lo que reciben en las aulas de clases.

Uno de los aspectos preocupantes surge debido a que los egresados terminan su carrera y no logran conseguir un trabajo acorde a sus estudios adquiridos con esfuerzo por ende es necesario contribuir al mejoramiento del proceso productivo , debido a que las relaciones entre la educación y la economía constituyen un terreno muy transitado y común basado en lema invertimos en la educación, como llave para el desarrollo y como política para combatir el desempleo y la pobreza , el propósito es encontrar fuentes de empleo, pero la competencia es notable, cada año se incorporan estudiantes, la formación académica es uno de los objetivos principales y preponderantes en el desarrollo de cada ser humano como una alternativa surge la elaboración de un modelo de inserción laboral. La primera Directora de la Carrera fue la Lcda. Julia Arrata de Verdelli y el Subdirector el MSc. Wilson Romero Dávila, años más tardes asumió la Dirección el MSc. Wilson Romero Dávila y el Ing. Abel Abad Castillo como Subdirector. En la actualidad la Dirección de la Carrera está a cargo del MSc. Pedro Rizzo Bajaña y del Ing. Armando Medina González. La carrera comercio exterior cuenta con un equipo de trabajo formado por el personal administrativo, docentes los cuales poseen título de: licenciados ingenieros y magister.

38 Docentes con nombramiento y 41 Docentes contratados

Los estudiantes legalmente matriculados en el Seminario previo a obtener el título de Licenciado en Ciencias de la Educación especialización: Comercio Exterior son 238.

Situación conflicto

- Ausencia de tecnología de punta, acorde con la carrera en las asignaturas técnicas.

- Desvinculación con las entidades relacionadas a fines de la carrera.
- Deficiencia en el sistema educativo.

Causas y consecuencias

Entre las principales causas y consecuencias que se han detectado en la Institución están las siguientes:

Causas

- Limitantes en el pensum académico.
- Desvinculación con empresas afines a la especialidad
- Desfase de las capacidades del egresado para el cambio constante en el mercado laboral.

Consecuencias

- Preparación académica deficiente.
- Pocas oportunidades para realizar las pasantías empresariales
- Pocas oportunidades laborales.

Delimitación del Problema

Campo: Educación superior

Área: Comercio Exterior

Aspecto: La Elaboración de un Modelo de Inserción Laboral para Egresados de la Carrera.

Tema: El Desempeño laboral, de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, en el año 2012. Modelo de Inserción Laboral para Egresados de la Carrera.

Formulación del Problema

La importancia que tiene el proceso de formación del perfil profesional, en el desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil, durante el año 2012.

Evaluación del Problema

El problema ha sido evaluado en base a los siguientes criterios:

Delimitado: El campo de acción de este trabajo de investigación, involucra a estudiantes y egresados de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía y se lo realizara durante el año 2012

Claro: El modelo de inserción laboral para egresados del área de Comercio Exterior, será redactado en forma precisa, para que sea fácilmente identificado y comprendido.

Evidente: Que tiene manifestaciones claras y observables al conversar con los egresados de esta carrera

Concreto: La elaboración de un modelo de inserción laboral servirá de incentivo para los egresados.

Relevante: Porque es de gran importancia para el desarrollo de la Carrera, ya que permitirá a los egresados, culminada su carrera contar con un modelo para desempeñarse en el campo laboral

Original: Porque revisados los archivos del Post-grado de la Universidad de Guayaquil y de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, se evidencia la inexistencia de un trabajo similar planteado como “El Desempeño laboral, de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, en el año 2012. Modelo de Inserción Laboral para Egresados de la Carrera”.

Factible: porque para su ejecución se cuenta con los recursos necesarios y el apoyo de los directivos de la carrera y la Facultad.

Objetivos de la investigación

Objetivo General

- Contribuir el desarrollo de empleabilidad y niveles de competencia que favorezcan la vinculación al mercado laboral mediante el diseño y aplicación modelo de inserción laboral que mejore el perfil profesional de los egresados de la carrera.

Objetivos Específicos

- Identificar los conflictos de los egresados de la carrera, al momento su inserción al mundo laboral.
- Determinar los niveles de desempeño que presentan los egresados de la Carrera en el mundo laboral.
- Analizar la demanda de egresados en el mercado laboral.

- Señalar los procesos de desarrollo del modelo de integración de los egresados.
- Diseñar un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior.
- Incentivar a los egresados de la carrera con el proceso de inserción laboral.

Justificación

La necesidad de optimizar la empleabilidad y propiciar la inserción profesional de los egresados, requiere la obtención y el análisis detallado de la realidad en la que nos encontramos, es por este motivo que la presente investigación educativa está orientada al mejoramiento en los niveles de desempeño de los egresados de la Carrera, debido a las dificultades que presentan con la vinculación al mundo laboral con la propuesta de la elaboración de un modelo de inserción laboral que este apegado a las exigencias dispuestas por las empresas que requieran de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, puesto a que en esta área se imparten materias técnico-pedagógicas, con el fin de alcanzar logros personales, es importante resaltar que el ámbito laboral es diferente a lo que reciben en el aula de clases durante sus cuatro niveles de estudio y esto nos conlleva al fortalecimiento de sus capacidades intelectuales previo a recibir su título de Licenciado.

Debido a que hay, muchas ofertas de trabajadores que de trabajos en el país lo que puede implicar menor remuneración. Mayores exigencia para

los puestos de trabajos, aumento en el número de candidatos para un puesto de trabajo, el plazo para encontrar trabajo se dilate, es así que es una buena ocasión para la mejora en la formación de los egresados que culminan sus estudios y no tienen como poner en práctica y adquirir conocimientos acordes a los cambios en el mercado, sin dejar a un lado las destrezas necesarias para su adecuada ejecución, debido a que un puesto de trabajo tiene diferentes requerimientos.

La Elaboración del modelo de inserción laboral para egresados de la Carrera de Comercio Exterior, conlleva a la aportación de elementos innovadores, transformadores de forma exitosa, cualitativa y cuantitativa sus procesos y resultados. Este trabajo de investigación educativa que tiene impacto social será de gran beneficio no solo para los estudiantes que adquieren conocimiento, técnicos y pedagógicos en la Carrera, los egresados sino que también se beneficiara la Facultad de Filosofía porque gana prestigio debido a que se está lanzando al mercado laboral profesionales capacitados, para el desarrollo productivo del país y toda la comunidad. Los beneficios que percibirán los beneficiarios de este proyecto es que tendrán un modelo de inserción laboral, culminado sus estudios el cual les proporcionara información necesaria acorde con sus estudios realizados sobre el proceso de la inserción laboral

Es importante tener en cuenta los posibles conflictos que pudieran presentarse en el proceso de investigación; es relevante entrevistar a los egresados lo cual permitirá explorar datos que aportan al mejoramiento continuo de la carrera y las expectativas profesionales futuras. Se considera que este trabajo de investigación es factible porque cuenta con el apoyo de los directivos de la carrera ya que servirá como contribución a una necesidad que se evidencia: como es la falta de empleo para los egresados de la carrera una vez culminados sus estudios universitarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del estudio

Revisado los archivos de la Facultad de Filosofía, no se encuentran documentos similares investigados con anterioridad.

Fundamentación teórica

Para el desarrollo de esta fundamentación teórica, nos basaremos en el siguiente argumento bibliográfico.

Comercio exterior

Cada país fabrica sus propios bienes y servicios, pero también escasea de algunos insumos y activos (humanos, naturales, financieros e industriales). Precisamente el intercambio que existe entre dos naciones al exportar (vender), e importar (comprar) sus productos es lo que llamamos "comercio exterior". Ni los países más ricos son autosuficientes por sí mismos, por ende, la idea es que cada uno de ellos pueda ofrecerle al otro lo que no posee o aquello de lo que carece, y viceversa, generando a su vez el bienestar y supervivencia de la población.

Para Fernando Lafuente (2010) destaca:

Al comercio exterior puede considerárselo como un técnica de economía exterior, denominada sector exterior; abarca el

conjunto de relaciones de intercambio de bienes y servicios comerciales de un país (residentes) con socios extranjeros (no residentes) mediante ventas o compras que originan créditos y obligaciones en divisas y euros, relación que implica obligatoriedad jurídica nacional e internacional.

Ha de calificarse de circulación mercantil exterior la de una economía nacional que, por regla, excede la frontera estatal. A través de ese proceso extraterritorial, la división nacional del trabajo se va ampliando y desemboca en la economía mundial.
(Pág. 5)

Historia del comercio exterior

El comercio exterior empezó a adquirir importancia a partir del siglo XVI con la creación de los imperios coloniales Europeos, se convierte en un instrumento de política imperialista. Un país era rico o pobre dependiendo de la cantidad de oro y plata que tuviera, y de otros metales preciosos. El imperio buscaba conseguir más riqueza a un menor costo. Este modo de comercio internacional se conoció como mercantilismo y predominó durante los siglos XVI y XVII. Durante los siglos XVII y XVIII los dirigentes descubrieron que promocionando el comercio exterior aumentaba la riqueza y por lo tanto el poder de su país. Desde 1868 y hasta 1913 Gran Bretaña utilizó el sistema monetario internacional, que se regía por el patrón Oro. Los países acogidos a este sistema expresaban su moneda en una cantidad fija de oro. La ventaja principal de este sistema era que no se presentaba devaluación y por lo tanto daba confianza. Un problema era que los países pobres y en vía de desarrollo limitaban su dinero en circulación a sus reservas de oro lo que aumentaba los desequilibrios entre países y la dependencia económica. Al finalizar la segunda Guerra Mundial se crea la ONU y se toman una serie de acuerdos: De coordinación: buscaba ahondar

en las relaciones económicas entre países, e impulsar la realización de actividades comunes.

¿Qué le sucede a un país que no tiene comercio exterior?

No puede tener acceso a los productos que venden otros países y que no se producen o fabrican internamente, los cuales pueden traer diferentes beneficios como modernización, cultura, conocimiento. Los ingresos del país serían menores al no exportar los productos internos, lo cual traería consecuencias negativas a la economía. Quedar aislado del comercio internacional, dejando pasar ventajas como adquirir y vender productos de mejor calidad y a mejores precios, esto se da sobre todo cuando se tienen acuerdos económicos con otros países. Se presentaría una sobreoferta de los productos o servicios que se dan en el propio país, haciendo que el valor de estos sea menor. No existiría la posibilidad de crear más y mejores oportunidades de empleo por la globalización. No da a conocer los bienes y servicios que produce internamente lo cual puede ser una referencia positiva del país en el extranjero. La economía es menos fuerte al no contar con inversión extranjera y no tener acceso a créditos internacionales para promover el crecimiento del país. El nivel de vida de las personas se desmejoraría al no tener la posibilidad de un desarrollo por medio de la globalización.

¿Cómo comerciar exitosamente?

Existen naciones que, por razones políticas e ideológicas, tienen paralizadas sus actividades comerciales. Sin embargo, la clave está en que ambos países sean capaces de aceptar sus diferencias, para comenzar a trabajar en pro de sus economías.

Existen diferentes áreas en las que cada país puede complementarse con el otro, de acuerdo a sus condiciones climatológicas, la

idea es saber cómo lograr esa integración. Las normativas legales garantizan la protección de las inversiones, sin embargo, ese esquema de integración está dormido entre algunas regiones. Es necesario que cada país genere sus propios incentivos para contribuir a la formación del recurso humano, investigación científica y tecnológica, seguridad, salud, educación y alimentación, entre otros.

Importancia del Comercio Exterior

A través del comercio exterior, se puede lograr el mejoramiento de la competitividad, promover las cadenas productivas, fortalecer la pequeña y mediana industria, desarrollara actividades relacionadas con la conservación, defensa y protección ambiental.

Todo esto genera bienestar y calidad de vida. Es necesario dejar a un lado las diferencias y retomar las inversiones, las oportunidades que ambos países tienen para brindar son variadas, principalmente en el sector agrícola, tecnológico, energético, infraestructura, telecomunicaciones y servicios. Lo ideal del comercio exterior es aprovechar todas esas cualidades.

Beneficios del Comercio Exterior

Cuando dos o más países intercambian sus bienes o servicios se producen innumerables ventajas:

- Impulsar el bienestar económico
- Estabilidad de los precios
- Disminución de la tasa de desempleo
- Aumento de la productividad y competitividad
- Menor riesgo de pérdidas económicas

Desempeño laboral

Definición

Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de una organización en un tiempo determinado. En tal sentido, este desempeño está conformado por actividades, tangibles observables y medibles.

Evolución del desempeño laboral

Es el conjunto de normas y procedimientos encaminados a determinar la eficacia del personal en la realización de sus tareas a través de la aplicación de un conjunto de normas y procedimientos previamente determinados.

La Evolución del Desempeño es una valoración sistemática de los objetivos y del rendimiento para la realización de sus funciones para el desarrollo de su potencial profesional.

El fin de la Evolución del Desempeño es promover la motivación y el sentido de la responsabilidad de los empleados. Es un instrumento que facilita a los directivos la relación con sus colaboradores, creando un clima cordial y sincero, además de contribuir a la formación de equipos eficaces.

La administración del desempeño laboral

Es el proceso mediante el cual la compañía asegura que el empleado trabaje alineado con las metas de la organización, así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas y las recompensas son distribuidas en las organizaciones.

Modelo de motivación del empleado y desempeño del trabajo

El nivel de desempeño de un empleado está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido y este último está en función de la motivación. Luego del desempeño, ciertos resultados del trabajo pueden ocurrir (aumento de sueldo o un ascenso). Estos resultados del trabajo, pueden servir para satisfacer las necesidades de los empleados. Finalmente, el nivel de satisfacción de la necesidad influye en la motivación.

Es necesario entregar la definición de 3 conceptos:

- **Expectativas:** es la percepción de una asociación entre esfuerzo y desempeño, es la estimación del empleado con respecto a su capacidad de obtener algún resultado específico de desempeño. Es importante notar que tanto la expectativa como la valencia están basadas en las percepciones del empleado.
- **Valencia:** sentimiento del empleado con respecto a un particular resultado del empleado. La valencia puede ser considerada como el nivel de satisfacción o insatisfacción de un empleado espera experimentar después de lograr un particular resultado del trabajo y por este puede ser medida en términos de la fuerza del deseo o aversión de un empleado relativo a un resultado dado.
- **Instrumentalidad:** percepción de la asociación entre desempeño y resultado. Entre mayor sea esta, más importancia se dará a la valencia del resultado y, por lo tanto, mayor la motivación; es decir, los empleados están más motivados cuando perciben que su desempeño los conducirá a resultados de trabajo deseables.

La motivación está en función de la expectativa multiplicada por la suma de las valencias de todos los resultados potenciales del trabajo, cada uno valorado por su correspondiente instrumentalidad. Para aumentar la motivación del empleado el gerente debería incrementar el vínculo entre esfuerzo y desempeño (expectativas); la serie de resultados que el empleado puede esperar como satisfactorios (valencias) y las asociaciones entre desempeño y resultado (instrumentalidad). Este modelo ha sido llamado teoría de la expectativa o instrumentalidad de la motivación del empleado.

[Expectativa x Suma (Valencia x Instrumentalidad)] =Esfuerzo.

Fuentes específicas de la motivación del empleado:

Los investigadores han descrito dos tipos de motivación de acuerdo a la fuente del refuerzo para el trabajo: motivación extrínseca e intrínseca. En la motivación extrínseca, el empleado señala conductas de trabajo atribuibles a resultados derivados de fuentes diferentes del trabajo mismo (compañeros de trabajo, supervisor del empleado o la organización misma). En un estado de motivación intrínseca, el empleado muestra comportamientos de trabajo atribuibles a resultados derivados del trabajo mismo. En general, se asocia a la necesidad de completar las propias potencialidades, el deseo de las personas por investigar, explorar y dominar su entorno y la importancia para el individuo de triunfar en tareas desafiantes y en asumir responsabilidades. Además, las teorías de la motivación intrínseca asumen que las personas atribuyen la causa de sus acciones a fuentes internas o externas. Las personas dicen estar más intrínsecamente motivadas cuando se perciben a sí mismas como la fuente de su comportamiento.

Interacción social

Los hombres trabajan porque se sienten bien con sus compañeros de trabajo, con los supervisores y los jefes. El grupo de trabajo, que comienza siendo un medio para un fin, se convierte con el paso del tiempo en un fin en sí mismo; la persona va a trabajar porque es importante estar en una compañía de sus colegas, haciendo lo mismo que ellos hacen, disfrutando de su mismo estatus, teniendo sus mismos intereses, actitudes y obligaciones.

El trabajo tiene un carácter social. En la mayor parte de los casos el trabajo se realiza en presencia e otras personas, sean compañeros o supervisores; inclusive los trabajos profesionales se tiene en cuenta al cliente, la reacción de la sociedad como un todo, y la reacción del grupo profesional, con el cual uno se identifica.

Se ha encontrado que el principal factor en el trabajo es el aspecto social, término utilizado para referirse a los contactos realizados entre los trabajadores a causa de sus actividades e trabajo. el segundo factor importante fue la relación del trabajador con su supervisor inmediato. Es importante señalar que la satisfacción en el trabajo no proviene del contacto social en abstracto, sino de aquellas clases de contacto social, que están de acuerdo con los factores de personalidad de cada trabajador; para unos será la oportunidad de tener relaciones afectivas de carácter íntimo; para otros será la posibilidad de influir en las demás personas; para unos terceros, el gozar de la protección de los superiores.

Estatus social

El prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. En casi todos los casos al identificarse el individuo por medio de su ocupación, los demás se forman una serie de expectativas y de estereotipos relacionados con la profesión en cuestión, sin tener en cuenta las diferencias individuales dentro de la misma.

El prestigio de una profesión es uno de los factores motivacionales que atraen al individuo a participar en ella. Una ocupación posee mayor estatus que otras y la persona en busca de posesión se identifica más fácilmente con las de mayor estatus. Dentro de una misma ocupación, la motivación para trabajar puede estar determinada por el lugar que ocupa en la jerarquía.

La noción de prestigio de una ocupación está claramente relacionada con la cultura a la cual pertenece el individuo y con la subcultura del trabajo. Está relacionada igualmente con las diferentes subculturas que existen dentro de una cultura. En un grupo determinado las profesiones técnicas tienen todo el prestigio, en otro grupo lo tienen las artes y un tercero puede tenerlo en inactividad completa.

Estatus social: Varios factores ayudan a determinar el estatus de un trabajo. Los determinantes del estatus del trabajo son:

- a. Las habilidades o conocimientos requeridos para desempeñar el trabajo.

- b. La categoría o posición jerárquica dentro de la organización
- c. Salarios
- d. Antigüedad
- e. Estatus de los asociados

El estatus social probablemente desempeña un papel al facilitar la satisfacción de necesidades de relación y de crecimiento

Eficacia

La producción puede entenderse en sentido económico o de un punto de vista más amplia relacionada con la actualización de las necesidades del hombre.

En el mundo anterior a la revolución industrial el individuo podía enorgullecerse del producto de su trabajo era capaz de elaborar un objeto completo. Ahora en la época industrial el individuo hace una parte mínima del proceso de producción, siempre la misma parte y no disfruta del producto de sus esfuerzos (Marx).

White (1959) “eficacia, es la sensación que resulta del trabajo bien hecho. Es un mecanismo innato, en el sentido de no adquirirse por reducción de impulsos primarios. Este factor tendría una importancia central, en los trabajos que requieren un alto grado de habilidad y entrenamiento”.(Pág. 18).

Ambiente laboral

República del Ecuador: Plan Nacional de Desarrollo

Plan Nacional para el Buen Vivir

Objetivos Nacionales para el buen vivir

Objetivo 6: Garantizar el trabajo estable, justo digno en su diversidad de formas

1. Fundamento

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución Ecuatoriana reconoce que el trabajo es un derecho, un deber social. Asimismo como derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía. El trabajo condensa múltiples dimensiones materiales y simbólicas, y está en el centro de una serie de relaciones complejas de producción y reproducción de la vida, que tiene implicación política, económica, laboral, social, ambiental y cultural.

Las relaciones entre trabajo, producción y reproducción económica están directamente vinculadas con la actual distribución de los medios de producción, como resultado de la aplicación, durante las últimas décadas, de una política neoliberal que reforzó las inquietudes sociales y acentuó la exclusión del modelo exportador.

En la historia moderna, la explotación del trabajo ha consolidado una forma de acumulación que no está al servicio de quienes lo realizan. Se ha

concebido al trabajo como un medio explotable y prescindible, sometido a convivencias y dinámicas externas a los fines intrínsecos de los procesos de producción, y ajenas al sostenimiento de los ciclos de la vida familiar y social.

La nueva Constitución consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos. Ello supone remuneraciones y retribuciones justas, así como ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral, a fin de lograr la modificación de las asimetrías referentes a la situación y condición de los y las trabajadoras en todo el país. El reconocimiento integral del trabajo como un derecho y su realización en condiciones justas y dignas, es una aspiración de larga data, cuya cabal aplicación exige la superación de condiciones estructurales que han marcado históricamente una realidad de explotación, discriminación y desigualdad que persiste y se recrea.

En el Ecuador, la estructura del trabajo es heterogénea en cuanto a las formas de organización de la producción. Muchas de ellas y han sido invisibilizadas y desvalorizadas a lo largo del tiempo. Tanto en el ámbito urbano como en el rural, la mayoría de procesos de producción y la dotación de servicios se basan en pequeñas y medianas unidades familiares, asociativas e individuales, cuya dinámica de economía popular y familiar y solidaria buscan la subsistencia antes que la acumulación a gran escala. Estos procesos productivos se han fundado, asimismo en la movilización de recursos tales como conocimientos, destrezas y ahorros locales, redes sociales y otros similares; y sus economías se han desenvuelto en condiciones adversas, debido a la falta de reconocimiento desde el Estado.

Para el Gobierno de la Revolución Ciudadana, es de vital importancia reconocer y apoyar las distintas formas de organización de la producción;

comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domesticas, autónomas y mixtas; así como las distintas formas de trabajo – incluidas las formas autónomas de autosustento y de cuidado humano, al igual que las formas de reproducción y sobrevivencia familiar y vecinal. La mirada crítica de este Gobierno reconoce la importancia del trabajo inmaterial, como un elemento fundamental de la reproducción económica y social, y un generador de nuevas relaciones sociales de producción que dota de un valor distinto al trabajo material.

La cooperación social, característica de las economías de autosustento y cuidado humano constituye un elemento fundamental para la construcción de una economía social y solidaria, y una sociedad más equitativa. Por esto las formas más asociativas de producción deben de reproducirse en todos los sectores de la economía, para generar mejores condiciones para las personas que participan en ellas.

La nueva forma de concebir trabajo implica la generación de condiciones dignas para todas y todos los trabajadores. El Estado para ello, a través de regulaciones y acciones que permitan el desarrollo de las distintas formas de trabajo. Preocupado por la emigración, asimismo genera condiciones para que los ecuatorianos y ecuatorianas retornen al país, como consecuencia de la actual crisis económica mundial, puedan hacerlo en condiciones dignas y no precarias. (pg. 271- 272).

¿Por qué trabajan los hombres y las mujeres?

Las complejas motivaciones que mueven a los hombres y a las mujeres a trabajar no pueden explicarse en forma simplista, diciendo que trabajan por dinero o por satisfacer las necesidades de crear. Trabajamos por dinero, por la necesidad de actividad, por la necesidad de tener

interacción social, para lograr estatus social, y por sentir que somos eficientes y podemos enorgullecernos de nuestro trabajo.

Las satisfacciones proporcionadas por el trabajo, contribuyen al bienestar general del individuo y a su sentimiento de valor personal

Los hombres y las mujeres tienen muchas necesidades fisiológicas, psicológicas y otras propias de la cultura. El trabajo proporciona una manera de satisfacer tales necesidades y de adquirir un sentido de importancia ante sus propios ojos y ante los ojos de los demás.

Perfil de desempeño del Comercio Exterior

El nuevo perfil profesional preferido por las empresas

Ante los retos del cambio se requieren respuestas adecuadas no solo por parte de las empresas, sino también por parte de cada trabajador. Unas y otras están estrechamente vinculadas. De las respuestas de las empresas enumeradas más atrás deducen las siguientes exigencias para los trabajadores:

- Disposición habitual para asimilar nuevas tecnologías.
- Disposición para adaptarse a nuevos trabajos y productos.
- Disposición para la movilidad.
- Capacidad de actuar con autonomía: afrontar por si mismo nuevas situaciones y nuevos problemas, pensar por cuenta propia.
- Preocupación por la propia formación permanente.
- Orientar la formación personal a los valores y a la cultura de la empresa concreta en la que se trabaja.

- Identificarse con los objetivos de la empresa y participar activamente en ella.
- Orientar el trabajo personal a la satisfacción de clientes exigentes.
- Adaptarse a una retribución basada en el rendimiento personal, en el logro de objetivos, y, por tanto variable.

Perfil profesional

El egresado de comercio exterior podrá:

- Ejercer la docencia con los conocimientos técnicos adecuados.
- Identificar los posibles conflictos del servicios docente y evaluar las posibilidades de expansión y diversificación como acumulado de experiencia educativa
- Aplicación de herramientas académicas, técnicas y legales correspondientes a procesos andragógicos.
- El compromiso ético y social de su práctica profesional y una actitud responsable en el cumplimiento de la misma, por su formación humanística acorde a los más altos valores morales y espirituales del profesor.
- Los principios y las herramientas administrativas, contables e informáticas pertinentes en el desarrollo de proyectos de comercio y negocios internacionales con fines educativos.
- La Formulación, Dirección y Evaluación de proyectos de factibilidad educativa
- Formación de empresas educativas que desarrollen habilidades y actitudes que le permitan ser productivo, tener una apertura pluricultural

así como una visión humanista que capacite promotores de un mejoramiento continuo.

- A nivel educativo deberá comprender los procesos de concreción de negocios internacionales, diseñando y ejecutando las políticas tendientes a insertar a la empresa en el mercado mundial; así como de participar en el análisis y formulación de políticas de interrelación económica con los demás estados y de gestionarlas.
- La realización de estudios e investigaciones referidas a los mercados internacionales como conocimiento en el proceso educativo.
- Su formación le permitirá desempeñarse en centros académicos, donde podrá desarrollar actividades tanto de docencia e investigación como de gestión y planificación.

Campo Ocupacional

Funciones y cargos profesionales posibles:

El Egresado de la **Licenciatura en Ciencias de la Educación, Carrera Comercio Exterior**. Podrá desarrollarse de manera profesional y humana en actividades de la docencia, planeación, estructuración, integración, organización, logística, dirección, coordinación y ejecución de programas educativos, desenvolviéndose en organismos como:

Empresas educativas públicas o privadas relacionadas con proceso del conocimiento de exportación o importación de bienes y servicios en las siguientes actividades:

- Preparación de la documentación necesaria para la exportación o importación de mercancías como parte del currículo educativo

- Docencia en las diferentes actividades relacionadas con el proceso de importación / exportación de productos.
- Docencia en investigación sectorial o empresarial del área de comercio exterior.
- Docente e investigador académico en cualquiera de las áreas de la teoría del comercio intern
- acional, diseño de canales y sistemas comerciales, banca y finanzas internacionales y preparación y evaluación de proyectos de exportación.
- Docencia e investigación de nuevos proyectos de inversión (creación y desarrollo de productos).

Factores que influyen en el desempeño laboral

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Satisfacción del trabajo

Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborables.

Robbins, (2004) En la satisfacción del trabajo de las personas es importante considerar cuatro factores: (Pág. 14)

Trabajo mentalmente estimulante

Las personas prefieren trabajos en los que se les de la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, promoviendo un estímulo intelectual.

Remuneraciones equitativas

Los empleados quieren esquemas de pago y ascenso que les parezca justo, claro y que respondan a sus expectativas, cuando les parece que el salario es equitativo y que se basa en las exigencias de trabajo, las capacidades del individuo y los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos. Del mismo modo, los empleados quieren sistemas de ascenso equitativo.

Los ascensos traen oportunidades de crecimiento personal, mas responsables y una mejor posición. Por tanto, es más probable que se sientan satisfechos los individuos que perciben que las decisiones sobre los ascensos se toman de manera justa y equitativa.

La remuneración del personal constituye el precio del servicio prestado. Debe ser equitativa y, en todo lo que sea posible, dar satisfacción a la vez al personal y a la empresa, al empleador y al empleado.

Henri Fayol desde el comienzo de la presentación de este principio, indica la complejidad y la relatividad de las remuneraciones que dependen muchas veces de factores externos a la organización:

- Muchas de esas variables no pueden ser modificables por la mera voluntad del empresario ni de los trabajadores. Sin embargo otros factores quedan bajo el dominio de la voluntad de las partes.
- “La tasa de remuneración depende, en primer lugar, de circunstancias independientes de la voluntad del patrón y del valor de los agentes, tales como la carestía de la vida, la abundancia o escasez de personal, el estado general de los negocios, la situación económica de la empresa”.

Depende, en segundo término del valor de los agentes; y por último, del modo de retribución adoptado.”

La apreciación de los factores que dependen de la voluntad del patrón y del valor de los agentes exige un conocimiento profundo de los negocios, criterio e imparcialidad.

El modo de retribución

El modo de retribución del personal puede tener influencia considerable sobre la marcha de los negocios; elección es, por consiguiente, un problema importante. Es también un problema arduo, que recibe, en la práctica, soluciones muy diversas, de las cuales ninguna ha parecido hasta el presente absolutamente satisfactoria.

Mediante el modo de remuneración se busca generalmente lo siguiente:

- Que asegure una remuneración equitativa.
- Que estimule el celo, recompensando el esfuerzo útil;
- Que no pueda conducir a excesos de remuneración, rebasando el límite razonable.

Las personas quieren esquemas de pagos y ascenso que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas, ya que, cuando se percibe que el salario es equitativo y que se basa en la exigencias del trabajo, las capacidades del individuo, así como también en los criterios salariales de la localidad, se sienten satisfechos, de igual forma se requiere de un sistema de ascensos equitativos, que provoque oportunidades de ascenso y crecimiento personal, lo que lleva a mayores responsabilidades y, una mejor posición.

Ecuador

En Ecuador el Salario mínimo lo fija el Ministerio de Relaciones Laborales. Éste salario comprende jornadas de 40 horas semanales, el cual rige para el sector privado incluyendo a los siguientes grupos: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. Además del pago mensual existe algunos sobresueldos, estos son: El Decimo Tercer sueldo.- Se paga en diciembre para compensar las necesidades de gastos por las festividades de navidad. Es la 12ava parte de todo lo percibido en el año calendario anterior. Aproximadamente us\$260.00 (2011). El Decimo Cuarto sueldo.- Se paga en septiembre para compensar las necesidades de gastos por ingresos a clase de las escuelas y colegios. Corresponde un salario mínimo unificado, es decir us\$264.00 (2011). Pago de utilidades.- Se paga en abril, corresponde al 15% de las utilidades netas de la empresa. El 10% es pagado por completo a cada trabajador, el 5% distribuidos entre las cargas familiares del trabajador.

Tabla del salario mínimo en Ecuador:

2007	2008	2009	2010	2011	2012
170 US\$/mes	202 US\$/mes	218 US\$/mes	240 US\$/mes	264 US\$/mes	292 US\$/mes

Condiciones laborales de apoyo.

Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo. En los estudios se demuestra que los empleados prefieren los entornos que no sean ni peligrosos ni incómodos. Además casi todos prefieren laborar cerca de casa en instalaciones limpias y relativamente modernas, equipadas y con herramientas adecuadas.

Compañeros que los respalden

Las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad de contacto social. Por tanto, no es sorprender que tener compañeros amigables y que brinden apoyo aumenta la satisfacción laboral. El comportamiento del jefe es también un determinante importante de la satisfacción. En general, en los estudios se encuentran que la satisfacción de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, elogia el buen

desempeño, escucha las opiniones de los empleados y muestra un interés personal en ellos.

Autoestima

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima, en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para mostrar sus habilidades.

La autoestima es otro elemento a tratar, motivado a que es un sistema de necesidades del individuo, manifestando la necesidad para lograr una nueva situación en la empresa, así como el deseo de ser reconocido dentro del equipo de trabajo.

Mecanismos mediante los cuales se forma la autoestima

- Por comparación entre la autoimagen real e ideal; la cercanía o similitud entre ambas da como resultado un adecuado nivel de autoestima. A mayor diferencia, menor autoestima y viceversa.

- Por comparación entre aspiraciones y logros o éxitos personales alcanzados: a mayor consecución de las metas personales, mayor autoestima y viceversa.
- Por interiorización de la evaluación que los otros realizan del individuo: dicho de otro modo, según la estima que percibe de los demás.

Fundamentos de la autoestima

Es saber de que uno es una persona de valor no alguien con quien no se quiere y se lastima a sí mismo. La intensidad de desarrollar una confianza y un respeto saludables por uno mismo, es propia de la naturaleza de los seres humanos, ya que el sólo hecho de poder pensar constituye la base de su suficiencia, y el único hecho estar vivos es la base de su derecho a esforzarse por conseguir felicidad. Así pues, el estado natural del ser humano debería corresponder a una autoestima alta. Sin embargo, la realidad es que existen muchas personas que, lo reconozcan o no, lo admitan o no, tienen un nivel de autoestima inferior al teóricamente natural.

Ello se debe que, a lo largo del desarrollo, y a lo largo de la vida en sí, las personas tienden apartarse de la auto conceptualización positivas, o no bien a no acercarse nunca a ellas. Los motivos por los que esto ocurre son diversos, y pueden encontrarse en la influencia negativa de otras personas, en un auto castigo por haber faltado a los valores propios (a los valores de su grupo social), o en un déficit de comprensión o de compasión por las acciones que uno realiza, (y, por extensión de las acciones que realizan los demás).

Grados de autoestima

La autoestima es un concepto gradual. En virtud de ello, las personas pueden presentar en esencia uno de tres estados:

- Tener una **autoestima alta** equivale a sentirse confiadamente apto para la vida, o, usando los términos de la definición inicial, sentirse capaz y valioso; o sentirse aceptado como persona.
- Tener una baja autoestima es cuando la persona no se siente en disposición para la vida; sentirse equivocado como persona.
- Tener un **término medio de autoestima** es oscilar entre los estados anteriores, es decir, sentirse apto e inútil, acertado y equivocado como persona, y manifestar estas incongruencias en la conducta actuar, unas veces, con sensatez, otras, con irreflexión, reforzando, así, la inseguridad.

Escalera de la Autoestima

Autoreconocimiento: Es reconocerse a sí mismo, reconocer las necesidades, habilidades, potencialidades y debilidades, cualidades corporales o psicológicas, observar sus acciones, como actúa, por qué actúa y qué siente.

Autoaceptación: Es la capacidad que tiene el ser humano de aceptarse como realmente es, en lo físico, psicológico y social, el aceptar cómo es su conducta consigo mismo y con los otros. Es admitir y reconocer todas las partes de sí mismo como un hecho, como forma de ser y sentir.

Autovaloración: Refleja la capacidad de evaluar y valorar las cosas que son buenas de uno mismo, aquellas que le satisfacen y son enriquecedoras, le hacen sentir bien, le permiten crecer y aprender. Buscar y valorar todo aquello que le haga sentirse orgulloso de sí mismo.

Autorespeto: Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. El respeto por sí mismo, es la sensación de considerarse merecedor de la felicidad, es tratarse de la mejor forma posible, no permitir que los demás lo traten mal, es el convencimiento real de que los deseos y las necesidades de cada uno son derechos naturales, lo que permitirá el poder respetar a los otros con sus propias individualidades.

Autosuperación: Si la persona se conoce, está consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores, desarrolla y fortalece sus capacidades y potencialidades, se acepta y se respeta; está siempre en constante superación, por lo tanto, tendrá un buen nivel de autoestima, generando la capacidad para pensar y entender, para generar, elegir y tomar decisiones y resolver asuntos de la vida cotidiana, escuela, amigos, familia, etc. Es una suma de pequeños logros diarios.

Caracterización de la Autoestima

La autoestima es una poderosa fuerza dentro de cada uno, comprende mucho más que ese sentido innato de auto valía, que es nuestro derecho al nacer; es la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de esta. Consiste en:

- El aprecio y valoración que tenemos las personas de si es verse uno mismo con características positivas.

- La confianza en nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos que la vida nos presenta.
- El derecho a ser felices, de ser dignos y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

Condiciones básicas de la autoestima

La autoestima se alcanza por medio de:

- El desarrollo del sentido de pertinencia.

Basadas en familia, consiste; la persona integra un determinado grupo social, dependiendo que tipo de familia tengamos así vamos a desarrollar la pertinencia.

- El desarrollo del sentido de singularidad.

Cada persona es única, tiene sus propias normas de vida y sentimientos por lo que es necesario que cada uno de nosotros descubramos y apreciemos los que valemos, de esa manera valoraremos a los otros.

- El desarrollo del sentido del poder.

Todas las personas desean alcanzar ciertas metas en la vida, estas se alcanzan de acuerdo al potencial que hay en cada uno de nosotros y el esfuerzo invertido.

- El desarrollo de modelos

Quizá en ningún momento de la vida es importante para el niño tener puntos de referencia modelos o ejemplos a quien imitar como es la etapa de la adolescencia.

Estos modelos proporcionan patrones de conducta al joven que proyecta en su vida, los cuales le ayudan a formar su propia escala de valores, objetivos e ideales necesarios en el proceso de consolidar su identidad.

Trabajo en Equipo

Es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador.

Toda organización es fundamentalmente un equipo constituido por sus miembros. Desde el nacimiento de esta, el acuerdo básico que establecen sus integrantes es el de trabajar en conjunto; o sea, el de formar un equipo de trabajo. De ahí surge el trabajo en equipo, se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Para Roberto Debayle (2008)

Aquella persona que sabe integrar o desempeñarse en equipos, no solo en grupos de trabajo, en los que todos tienen claros, los objetivos y los tiempos de entrega, en los que cada participante sabe lo que tiene que hacer y realiza la tarea para lo cual es más apto. Un trabajo en equipo orientado a un mismo objetivo, que fomenta la sana competencia, el apoyo y la comunicación. (Pg. 37).

Características del trabajo en equipo

Entre las características del trabajo en equipo tenemos las siguientes:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo en común.

Aprender a trabajar de forma efectiva como equipo requiere su tiempo, dado que se han de adquirir habilidades y capacidades especiales necesarias para el desempeño armónico de su labor.

Existen distintos aspectos necesarios para un adecuado trabajo en equipo, entre ellos podemos mencionar:

Liderazgo efectivo, es decir, contar con un proceso de creación de una visión del futuro que tenga en cuenta los intereses de los integrantes de la organización, desarrollando una estrategia racional para acercarse a dicha división, consiguiendo el apoyo de los centro fundamentales del poder para lograr lo anterior e incentivado a las personas cuyos actos son esenciales para poner en práctica la estrategia.

Promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación.

Existencia de un trabajo armónico, permitiendo y promoviendo la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Capacitación del trabajador

Es un proceso de formación implementado por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficiente posible.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. La capacitación no debe confundirse con el adiestramiento, este último que implica una transmisión de conocimientos que hacen apto al individuo ya sea para un equipo o maquinaria. El adiestramiento se torna esencial cuando el trabajador ha tenido poca experiencia o se le contrata para ejecutar un trabajo que le es totalmente nuevo. Sin embargo una vez incorporados los trabajadores a la empresa, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido. 3. Desarrollo El Desarrollo por otro lado, se refiere a la educación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. Está orientado fundamentalmente a ejecutivos.

Cómo beneficia la capacitación al personal

Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.-Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo. Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones. Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas. Sube el nivel de satisfacción con el puesto.-Permite el logro de metas individuales.-Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos. Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual. Establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación. Los objetivos especifican que el empleado sea capaz de lograr algún cambio después de terminar con éxito el programa de capacitación. Por tanto ofrecer un centro de atención para los esfuerzos tanto del empleado como del instructor o así como un punto de referencia para evaluar los logros del programa de capacitación. Los principales objetivos son:-Prepara al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo. Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo, no sólo en un cargo actual, sino también en otras funciones en las cuales puede ser considerada la persona.-Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

La motivación en el trabajo

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas. Las

motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la interacción social, el respeto la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Con respecto a los factores que determinan la motivación laboral, podemos distinguir los factores propios del trabajo y los que le son ajenos:

- Factores del trabajo en sí: Las actividades y sentimientos que los trabajadores desarrollan en y hacia su trabajo son parte en la determinación de la motivación. Así se ha demostrado en el famoso experimento de Elton Mayo en la Hawthorne que el trabajador no es una máquina aislada que produce resultados dependiente solamente de su estado de salud física y de las condiciones que lo circundan, ya que es un ser humano que participa dentro de un grupo y los cambios de las condiciones de trabajo no solucionan nada si las relaciones entre la empresa y los trabajadores son insatisfactorias.
- Factores ajenos a la situación de trabajo: Es indudable que factores del hogar y otras actividades del trabajador tienen efectos importantes en su motivación. Este tipo de factores como el estado de ánimo, conflictos, etc.; son muy importantes y se deben considerar al motivar al trabajador, ya que cualquier esfuerzo que haga la organización para aumentar la motivación del trabajador puede que no tenga mayor eficacia si tiene problemas externos a la situación de trabajo, ya sean de tipo familiares o con sus relaciones sociales.

Los resultados del trabajo

Puede considerarse que los resultados obtenidos por los empleados al asumir ciertas conductas en el trabajo son las razones por las cuales trabajan, ya que estos determinan la satisfacción de ciertas necesidades. Normalmente, se asocian a cualquier papel de trabajo cinco resultados específicos:

1. **Salario:** el dinero cumple el papel de ser un instrumento para obtener resultados deseados. El dinero en sí o por sí mismo no es importante, ya que adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades.
2. **Consumo de energía física y mental:** Este consumo de energía llena el tiempo del empleado e inhibe la aparición del ocio y del aburrimiento. El valor de consumo de tiempo depende de dos condiciones:
 - a. Al valor fijado al consumo de energía depende del estado de privación del individuo.
 - b. Las primeras experiencias de socialización pueden conducir a la valoración del consumo de energía.
3. **Producción de bienes y servicios:** esta función productiva puede constituir una razón fundamental para trabajar. Como son todas las personas que están trabajando para producir una mercancía valorada.

Modelo de Inserción Laboral

Aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior; son aquellos elementos diferenciados, con modelos habituales de integración laboral.

La inserción laboral se encarga de relacionar a las personas que buscan empleo, y que tienen dificultades a la hora de encontrarlos, con las empresas que solicitan trabajadores; estableciendo contacto con el solicitante ya que debe de saber el perfil que quiere la empresa y que trabajadores puede ofrecerle.

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado trabajo.

La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas. (Social, política y cultural).

Al hablar de inserción laboral se aprecia que existen diferentes conceptos que por lo general, son utilizados como sinónimos (inserción ocupacional, inserción social, inserción profesional, reinserción).

Pérez (1996), hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Pág. 10).

Generalmente, al utilizar el concepto de inserción laboral, se hace referencia a la obtención de un trabajo no necesariamente relacionado con la

preparación o la capacitación de la persona que lo consigue, pudiéndose identificar con la inserción ocupacional. Sin embargo si el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar, se utiliza el término de inserción profesional, dado que el concepto “profesión” está relacionado estrechamente con el curriculum formativo.

Competencia laboral

Es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”.

Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas e trabajo.

Mertens, (2000): Es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.” (Pág. 50).

Tamayo, (2003): Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.” (Pág. 3).

Competencia profesional

La competencia profesional se centra en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término de su proceso educativo y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo en forma autónoma a lo largo de su vida.

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para ejercer la profesión, puede resolver problemas de su forma autónoma flexible, y este capacitado para colaborar en su entorno colaborar en su entorno profesional y en la organización de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer calificaciones requeridas para ello.

Ángel Cortes Medina (2009)

“Competencias laborales: es una herramienta para elevar la efectividad de la administración pública”: Las competencias profesionales es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten en el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al hacer. (Pág. 1)

Forgas J., (2003) Es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Pág. 4).

Mercado laboral

El mercado laboral es el entorno en el cual se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y se desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos, instituciones.

El mercado laboral es muy dinámico y cambiante.

La información sobre las tendencias del mercado laboral actual y de los sectores que generan empleo es básica para situarnos en la realidad del mundo del trabajo.

Suele estar influido y regulado por el Gobierno a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenio colectivos de empleo.

Es importante conocer el funcionamiento del mercado laboral de la zona y el comportamiento de las ocupaciones para poder tomar una decisión en relación al objetivo profesional que se busque.

El mercado laboral ha sufrido cambios importantes en los últimos años, tanto desde el aspecto sociológico, como desde el económico y tecnológico. Estos cambios han propiciado la desaparición de algunos

trabajos y la aparición de otros. Los denominados yacimientos de empleo son los ámbitos donde se encuentran las ocupaciones en alza.

Conocer la situación actual del mercado laboral y las previsiones de su evolución beneficia en el momento de fijar los objetivos profesionales.

Descripción del mercado laboral

A grandes rasgos el mercado laboral actual se caracteriza por:

- Incremento de la presencia de la mujer en mas sectores profesionales.
- Aumento de la producción, pero reducción de los puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- El sector de servicios es el que ocupa más personas.
- Aumento de las pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, como consecuencia de una descentralización productiva.
- Fuerte competencia entre las empresas.
- Aumento de mecanización.
- Implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa, cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa.
- Necesidad de aprender y adaptarse a los cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.
- Reducción de la jornada laboral.
- Aumento de oportunidades laborales donde se trabaja con información, gráficos, datos estudios.

Importancia del conocimiento del mercado laboral

El conocimiento el mercado laboral es una necesidad “vital”.

Uno de los más importantes desajustes entre la oferta y la demanda de empleo proviene del desconocimiento de la situación actual y la posible evolución del mercado de trabajo, dándose aun en estos tiempos de desempleo estructural, profesiones con mayor oferta de puestos de trabajo que demandantes cualificados.

Las posibilidades de encontrar empleo dependen tanto de que profesión escogen y donde la buscan como de sus propias características profesionales y personales. Lo malo de todo esto, es la propia dinámica del mercado que es cambiante y difícil predecir: varían las formas de acceso, las profesiones rentables, los conocimientos con futuro.

Técnicas de inserción laboral

Entre las técnicas de la inserción laboral están las siguientes:

Reclutamiento

Necesidad de ingresar personal.- Comienza cuando un determinado sector de la empresa sufre la carencia de personal para el desempeño normal de las tareas. La carencia de personal se verifica: a) cuando la dotación es insuficiente y, b) cuando los empleados no poseen determinadas competencias.

Perfil del puesto

Se trata de condiciones y competencias que deberá poseer el empleado a ingresar. Comprende entre otras habilidades técnicas y humanas.

Publicación de avisos / Difusión de la búsqueda.- Hacer conocer que se está en proceso de búsqueda y selección de personal.

La selección de personal

Es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección del personal es conocer cuáles serán las exigencias del cargo que será ocupado.

La selección de personal es una comparación entre las cualidades de cada candidato con las exigencias del cargo, y es una elección entre los candidatos comparados; para entonces, se hace necesaria la aplicación de técnicas de selección de personal:

En este sentido, la selección de personal es una responsabilidad de línea y una función de staff.

a) Función de staff

- El organismo de reclutamiento y selección presta este servicio a los diversos organismos de la empresa, recomendando candidatos al jefe del organismo solicitante.

b) Responsabilidad de línea

- Al departamento de admisión y empleo le corresponde la Función de selección.
- La decisión final de los candidatos recomendados corresponde al jefe del organismo solicitante.

¿Cuál es la finalidad de la selección de personal?

La finalidad es escoger a los candidatos más adecuados para el cargo de la empresa y no siempre el candidato más adecuado es aquel que posee las mejores calificaciones.

La selección de personal cumple su finalidad cuando coloca en los cargos de la empresa a los ocupantes adecuados a sus necesidades y que pueden, a medida que adquieren mayores conocimientos y habilidades, ser promovidos a cargos más elevados.

Importancia de la Selección de Personal

- Provee a la empresa de las personas con calificaciones adecuadas para su funcionamiento, y con ello, se obtienen las siguientes ventajas:

Personas adecuadas exigen menor capacitación

Menor tiempo de adaptación a la organización

Mayor productividad y eficiencia

- A las personas les ayuda a colocarse en el cargo más adecuado de acuerdo a sus características personales, con ello, se obtienen las siguientes ventajas:

Personas más satisfechas con su trabajo

Mayor permanencia en la empresa

Análisis de postulaciones.

Es el primer filtro del proceso. En esta etapa se seleccionan los postulantes que serán entrevistados.

Entrevista de selección

Generalmente a cargo de un especialista del Departamento de Recursos Humanos. En esta etapa se trata de definir si el entrevistado se ajusta al perfil establecido por la empresa.

Entrevista técnica

En ella se evalúa la profundidad de los conocimientos, habilidades y destrezas. De ser necesario - en función de las competencias requeridas para el puesto - se realizan análisis de casos prácticos y pruebas técnicas.

Confirmación de antecedentes

Llamado también pre-ocupacional o socio-ambiental. Tiene como objetivo: a) determinar el medio social, económico y ambiental del postulante y su grupo familiar, b) corroborar la trayectoria laboral, c) otros antecedentes. Es realizado por empresas especializadas quienes verifican que los datos brindados por el postulante concuerden con la realidad, consultando a los referentes ofrecidos por el futuro empleado, concurriendo a colegios, y/o al domicilio del postulante para verificar datos personales, también puede darse que soliciten opinión a vecinos. Además se consulta a empleadores anteriores para definir tareas realizadas, experiencia laboral, asistencia y puntualidad, calidad del desempeño, y motivos de los egresos. Se averigua también si el postulante posee antecedentes policiales o judiciales. Esta etapa es poco utilizada en la actualidad.

Test

Los psicotécnicos son realizados por psicólogos laborales. El grafo lógico por técnicos en la materia que analizan la escritura del postulante. Ambos persiguen el propósito de indagar en la personalidad del candidato a efectos de definir si concuerda con el perfil del puesto. En algunas oportunidades ambos test se reemplazan por actividades frente a una pantalla de PC.

Decisión de ingreso

Es el análisis de los postulantes que llegan al final del camino a fin de decidir quién o quienes comenzarán a integrar el plantel de empleados de la empresa.

Es la culminación del proceso de búsqueda de trabajo al comenzar tareas en la empresa, y es también el inicio del proceso de conservación del trabajo y de la capacitación práctica. En empresas debidamente organizadas se realiza el Proceso de Inducción.

Planificar

La búsqueda tiene sus propias reglas de juego y una serie de pasos a cumplimentar. Si el joven no está familiarizado con las reglas de la búsqueda, el trayecto que atravesará para lograr su objetivo se transformará en una estéril sumatoria de intentos aislados que poco o nada tienen de constructivos para él. Lo único que conseguirá es sentirse frustrado y cansado pero sin ninguna perspectiva laboral.

Para aprovechar las oportunidades la creatividad se vuelve fundamental. Pero la creatividad no es una mera colección de ideas, es llevar esas ideas a la práctica mediante un plan de acción.

Como con cualquier otro producto del mercado, hay que desarrollar una estrategia de marketing personal y eso supone un alto nivel de adecuación a las reglas de juego. Para desarrollar esa estrategia el postulante debe realizar distintos análisis.

Búsqueda de empleo

Trabajar demanda de tiempo, esfuerzo y pro actividad; es conveniente para el postulante que en el periodo de organización de búsqueda, asista a distintos tipos de actos, conferencias, cursos y seminarios. Pero además de asistir, es necesario que participe: opinando, aportando ideas, preguntando, relacionándose con expositores, organizadores y otras personas. En definitiva: aprovechando al máximo el tiempo que dedique a esas actividades.

Técnicas de búsqueda de Empleo

- Carta de presentación

Es una carta de provocación, pues provoca el interés porque habla del potencial futuro: explica que puedes hacer por el empleador potencial de tal manera en que puede contribuir a la consecución de los objetivos organizacionales desde el área o función que aspira ocupar.

Es uno de los elementos más poderosos y persuasivos que emplearas en tu proceso laboral.

Es la primera oportunidad de vender. Hay que resaltar que en el mercado cada vez hay más profesionales persiguen cada vez menos vacantes, solo podrás ponerte a la delantera si logras diferenciarte del resto de los candidatos; la manera más efectiva de hacerlo es sugiriendo que puedes agregar más valor a la organización que tus contrincantes.

La carta de presentación es más que una introducción del currículum vitae.

- El currículum vitae

Es un documento que expresa el historial profesional y laboral de una persona.

Se trata de un instrumento decisivo en los procesos de selección de personal de las empresas. Los expertos en recursos humanos coinciden en señalar que el currículum es fundamental para conseguir trabajo, hasta el punto de llamarlo pasaporte para el empleo.

Para el aspirante de un puesto de trabajo el currículum es la primera prueba a superar y la herramienta más útil de que se pone para el logro de su objetivo. Es esencial, en este sentido que el perfil profesional del candidato reflejado en el currículum se corresponda con los requisitos que pide la empresa. También es muy importante que el currículum este técnicamente bien elaborado.

Fundamentación Epistemológica

Es uno de los movimientos filosóficos más importantes del siglo XX, que ha tenido amplia influencia sobre todo en el campo de la epistemología, y que en nuestros tiempos junto con la filosofía analítica, el marxismo y la hermenéutica, se han constituido como las tendencias más importantes de reflexión e investigación filosofía. Las características más importantes del neopositivismo son:

- a. El análisis riguroso del lenguaje
- b. Considera que el único lenguaje con sentido es el de las ciencias naturales, debido a que su saber está conformado por proposiciones que son unas representaciones objetivas del mundo.
- c. Propone la unidad de la ciencia mediante una sola concepción científica del mundo.
- d. Se reafirma en la falta de sentido de las expresiones metafísicas.

Este trabajo de investigación se fundamenta en esta corriente epistemológica debido a que cuenta con las proposiciones críticas y sintéticas; lo cual les permite a los egresados que desarrollen sus pensamientos y ponerlos en práctica basados en la educación percibida en las aulas de clases.

Fundamentación Sociológica

Fundamentos de teoría social (1990) es una de las principales aportaciones a la sociología de James S. Coleman, autor de referencia del

individualismo metodológico y discípulo del funcionalista Robert K. Merton (1910-2003). El propósito de esta ambiciosa obra es construir una teoría social rigurosa que, desde la perspectiva de la acción racional, contribuya a explicar el funcionamiento de las sociedades contemporáneas. A través de una fundamentación teórica sólida pretende poder responder a preguntas como: ¿vamos hacia dónde queremos ir?, ¿podemos modificar la dirección?, ¿cómo elegimos una dirección? El marco conceptual desde el que Coleman desarrolla su teoría social se centra en explicar la conducta de un sistema social a través de tres componentes básicos: una relación de lo macro a lo micro, es decir, desde las estructuras y las instituciones a las normas sociales y los valores; en segundo lugar, la acción individual, entendida como maximización de la utilidad; y, finalmente, una relación de lo micro a lo macro basada en las reglas de acciones interdependientes.

La combinación de los principios de la elección racional individual con una concepción sociológica de la acción colectiva, permiten a Coleman reformular la teoría social de una manera nueva y audaz. El resultado es un hito en la teoría sociológica, capaz de describir tanto la estabilidad como el cambio en los sistemas sociales.

Castro Ruz F. (2008) "preparar al hombre, desde que empieza a tener conciencia, para cumplir los más elementales deberes sociales, para producir los bienes materiales y los bienes espirituales que la sociedad necesita"(Pág.124).

Fundamentación Andragógica

Mediante la educación permanente los efectos favorables de la Educación en el desarrollo Humano están a la vista, el individuo ha mejorado

sus cualidades de vida: mediante la fundamentación andragógica le tenemos que decir NO a lo tradicional y desarrollar el conocimiento de forma dinámica a través de cosas prácticas que se ven a diario.

Referentes Teóricos

Sin pretender agotar el tema relacionado con el nudo axial de este subtema, que es referente a la formación andragógica, presentamos los elementos teóricos básicos sobre la conceptualización y génesis del término, porque aunque el término andragogía surge a finales del siglo XIX, no es hasta mediados del siglo pasado que se efectúan serias propuestas respecto a la aceptación de los supuestos andragógicos como elementos sustantivos en la educación para adultos.

Se considera a Malcolm S. Knowles, como el padre de la andragogía en Estados Unidos de América, quien al vivir en una etapa de turbulencia económica y emigración constante, estableció la dirección hacia una dinámica democrática en la educación para adultos. Considerándose en las últimas décadas que toda Persona sea estudiante universitario o no, debe conocer el significado que tiene la Andragogía para poder comprender mejor el aprendizaje de las personas adultas

Varias son las Teoría Andragógica que podemos argumentar para este trabajo de investigación, entre las que indicaremos las siguientes:

Mario Bunge (1972; 413), afirma: "Dicho brevemente. Lo que caracteriza la ciencia moderna es la insistencia en la teoría – en la teoría empíricamente contrastable, desde luego – y no el interés primordial por la experiencia en bruto."

La Andragogía cumple con esta característica; es decir, existe una teoría andragógica que es uno de los resultados de las investigaciones realizadas en el campo de la Educación de Adultos. Como ejemplo, se hace referencia a los autores:

Malcom Knowles (1987) describe las principales proposiciones que diferencian los supuestos andragógicos de los supuestos pedagógicos. A tal efecto, expresa que la Andragogía puede ser establecida sobre siete (7) supuestos acerca de las características de los adultos en situación de aprendizaje

- Supuestos cruciales de la Andragogía

Su auto-concepto se mueve desde el de ser una personalidad dependiente hacia el ser de un ser humano auto-dirigido. Acumula una creciente reserva de experiencias, que se convierte en un recurso cada vez más rico para el aprendizaje. Su disposición para aprender pasa a estar orientada cada vez más hacia las tareas de desarrollo de sus roles sociales; y, su perspectiva del tiempo varía desde la aplicación postergada del conocimiento hasta la inmediatez de aplicación y, por consiguiente, su orientación hacia el aprendizaje cambia de posición, desde la centralización en asignaturas a la centralización en el desempeño.

- Supuestos Adicionales de la Andragogía

Los adultos pueden aprender. El aprendizaje es un proceso interno. Existen superiores condiciones de aprendizaje y principios de enseñanza.

Félix Adam

Adam (1970) como resultado de sus trabajos, llegó a la conclusión de que es perentorio establecer las bases de una ciencia que estudie exhaustivamente el proceso integral de la educación del hombre, frente a los nuevos conceptos de educación que proponen, entre otros temas, la inaplicabilidad de los principios pedagógicos al aprendizaje y educación del adulto.

Fundamentación Psicológica

El Constructivismo es una respuesta histórica a los problemas del hombre y la mujer de hoy ante la avalancha extraordinaria de información y la presencia y empleo cada vez más extendida de las tecnologías de la Informática y de comunicación que facilitan y promueven el empleo de la información, a veces indiscriminado, superficial y limitado.

En una época caracterizada por lo antes planteado: las nuevas tecnologías y la alumno la asimile toda, que es imposible, la preocupación se enfoca hacia cómo hacerlo comprenderla, más aún, cómo debe hacerlo, localizarla, seleccionarla, procesarla crítica y creativamente, así como presentarla de modo comprensible por una u otra vía. Es el énfasis está en saber hacer, en saber procesar información y construir su conocimiento, para en sucesivas aproximaciones poder comprender, explicar, cambiar y transformar, criticar y crear.

Los antecedentes del paradigma constructivista se encuentran en los trabajos de Lev S. Vigotsky (1896-1934) y de Jean Piaget (1896-1980) y tiene un marcado énfasis en una búsqueda epistemológica sobre cómo se

conoce la realidad, cómo se aprende, en otras palabras, la génesis y desarrollo del conocimiento y la cultura.

Para el Dr. Ramón Ferreiro, PHD. El Constructivismo: es una respuesta histórica a los problemas del hombre y la mujer de hoy ante la avalancha extraordinaria de información y la presencia y empleo cada vez más extendida de las tecnologías de la Informática y de comunicación que facilitan y promueven el empleo de la información, a veces indiscriminado, superficial y limitado. (Pág. 23)

Esta investigación se fundamenta en este paradigma debido a la relevancia del proceso educativo, durante lo cual se proponen algunas acciones y contenidos bajo una metodología coherente, hacia el logro de un fin que es el desarrollo social y profesional del individuo.

Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador

Capítulo segundo

Educación

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (pg. 27).

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Capítulo segundo

De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación

Art. 6.- Obligaciones.- La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley.

x).- Garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo (pg. 12)

Preguntas directrices

1. ¿Qué estudios comprende la formación profesional?
2. ¿Cuáles son los parámetros de la formación profesional?
3. ¿Qué aspectos profesional se debe de mejorar para tener un buen desempeño laboral?
4. ¿Cuales son los factores profesionales que intervienen en el desempeño laboral?
5. ¿Cuenta la Facultad con los recursos tecnológicos adecuados para una buena formación del perfil profesional?

6. ¿El pensum académico que presenta la carrera, es el más adecuado para una buena formación del perfil profesional?
7. ¿Se obtendrá el apoyo de los directivos de la institución para poner en práctica el proyecto?

Categorización de las variables

Variable independiente.

- **Incidencia del Desempeño laboral**

Es la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Variable dependiente

- **Egresados de la carrera**

Los egresados de la carrera son sujetos comprometidos con el desarrollo social, consciente de su identidad y constructor de su integridad, una persona con el espíritu crítico y el respaldo moral necesario para enfrentar los desafíos del desarrollo.

- **Modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera**

Los egresados de la Carrera Comercio Exterior podrán ser participes de un modelo que les permitirá vincularse con el mercado laboral.

Glosario de términos

Área de desempeño: Sector de actividad productiva delimitado por la misma naturaleza de trabajo donde, el conjunto de funciones que desarrollan los trabajadores tienen como propósito común producir bienes o servicios de similar especie.

Campo ocupacional: Conjunto de ocupaciones homogéneas en cuanto a los sistemas, procedimientos y recursos que emplean las personas en el desempeño laboral.

Capacitación: Proporcionar conocimientos en los aspectos técnicos del trabajo. Fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje bien planificado

Competencias: Indican cuales son los comportamientos requeridos por la organización, en función de los valores de la misma, definen la forma, “él como” estos objetivos serán alcanzados, mediante que comportamientos, y en el caso de la existencia de desvíos, permiten identificar cuáles son las capacidades que es necesario desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos

Competencia profesional: Es una combinación de conocimientos, saberes, hacer, experiencias y comportamientos que se ejercen en un contexto preciso.

Constructivismo: Expone que el ambiente de aprendizaje más óptimo es aquel donde existe una interacción dinámica entre los instructores, los alumnos y las actividades que proveen oportunidades para los alumnos de crear su propia verdad, gracias a la interacción con los otros. Esta teoría, por

lo tanto, enfatiza la importancia de la cultura y el contexto para el entendimiento de lo que está sucediendo en la sociedad y para construir conocimiento basado en este entendimiento.

Economía: es una ciencia social que estudia como las personas, organizaciones y países asignan los recursos. Tienen como objeto de las relaciones de producción, distribución, intercambio y consumo de bienes, servicios e ideas.

Educación Superior: Proceso de educación que se realiza en los centros y las instituciones Educativas que están después de la educación secundaria o media.

Efectividad personal: La efectividad personal representa la posibilidad del ser humano de asumir nuevos desafíos en un ambiente de libertad individual y responsabilidad laboral.

Empleabilidad: Es la capacidad que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo profesional con acierto, satisfacción y desarrollo a lo largo de su vida.

Formación: Significa el proceso integral del hombre, adquisición de conocimientos, fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desempeño de los puestos o cargos. Incluye acciones educativas que buscan formar al colaborador para desenvolverse en su medio y para el ejercicio de una profesión en un determinado mercado laboral, sus objetivos son amplios y mediatos es decir a largo plazo.

Globalización: Es un proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo democrático o la democracia liberal y que han abierto sus puertas a la revolución informática plegando a un nivel considerable de liberalización y democratización en su cultura política, en su ordenamiento jurídico y económico nacional y en sus relaciones internacionales.

Habilidad: Es el grado de competencia de un sujeto concreto frente a un objetivo determinado. Es decir, en el momento en el que se alcanza el objetivo propuesto en la habilidad.

Motivación: Conjunto de factores psicológicos, instintivos y biológicos que representan el impulso interno, capaz de dirigir al individuo hacia una meta específica. La motivación estimula el deseo de realizar algo y dirige los esfuerzos para alcanzar metas definidas.

Norma de competencia laboral: Estándar reconocido por trabajadores y empresarios que describe los resultados que un trabajo debe lograr en el desempeño de una funcionalidad, los contextos en los que ocurre ese desempeño los conocimientos que debe aplicar y las evidencias, que puede presentar para demostrar su competencia.

Ocupación: Conjunto de puestos de trabajo con funciones laborales afines cuyo desempeño requiere competencias comunes para obtener los resultados que requiere el sistema productivo.

Productividad laboral: Es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se invierten en el capital humano tendrán retorno, a tasas significativas y en menor tiempo. Permitirá a los profesionales de otros campos comprender la importancia de nuestra profesión.

Salario: El salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por él.

Staff (personal): Conjunto de personas, que entorno y bajo el mando del director de una empresa o institución, coordina su actividad o le asesora en la dirección.

Tecnologías informáticas: Es “el estudio, diseño, desarrollo, innovación puesta en práctica, ayuda o gerencia de los sistemas informáticos computarizados, particularmente usos del software y hardware.” En general, se ocupa del uso de computadoras y del software electrónico de convertir, de almacenar, de proteger, de procesar, de transmitir y de recuperar la información

Titulación laboral: Conjunto de Normas de Competencia Laboral que permite a la persona desempeñarse en contextos técnicos y laborales cambiantes.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la investigación

La investigación es un proceso sistemático, organizado cuyo propósito es responder a una pregunta o hipótesis y así aumentar el conocimiento sobre algo desconocido.

Yépez, E. (2000). "Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modulo operativo viable, para solucionar Problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas programas, tecnologías métodos y procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. en la estructura del Proyecto Factible debe constar las siguientes etapas : diagnostico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, , procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre vialidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo , la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados" (pág. 8)

En este trabajo de investigación se aplicó el diseño cualitativo, porque es el procedimiento metodológico que está basado en la recolección de datos mediante: textos, gráficos e imágenes para comprender la realidad social por medio de significados y de una perspectiva holística pues se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a determinada investigación. También se aplicó el método cuantitativo porque ha permitido examinar los datos de manera numérica especialmente en la

estadística, de las encuestas realizadas a docentes y estudiantes de la carrera de Comercio Exterior, en el análisis e interpretación de los resultados; en este proceso de investigación prevaleció la objetividad ya que es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que se utiliza la medición exhaustiva y controlada, cuyo objetivo es buscar la certeza del mismo.

El diseño cualitativo se orienta a captar significado de los procesos, comportamientos y actos, más que describir los hechos , utiliza el lenguaje de los conceptos más que el de los números; recoge la información por medio de la observación.

Modalidad de la investigación

Investigación de Campo

Maurice Eyssautier de la Mora (2006) “La investigación de campo es aquella en la que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información, para el investigador el cual recoge directamente los datos de las conductas observadas”. (Pág. 96).

La investigación de campo introducida, tomados en cuenta a partir de los datos que se tabulen en las encuestas que serán formuladas en la Carrera de Comercio Exterior a sus egresados y docentes que participaran esta medición de la información.

Según Sabino C. (2003) considera que: “La investigación de Campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se basan conseguidos los datos. En otras palabras, el investigador efectúa una medición de los datos, para limitar su campo.”(pág. 47)

Investigación Bibliográfica

Landeau, Teresa (2007) “La investigación bibliografía constituye el soporte del trabajo y es una manera de decidir la calidad del proyecto. En circunstancias académicas es transcendental ubicar el estudio dentro de un contexto científico que se certifique con un tema relevante”. (Pág. 71)

La investigación bibliográfica es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación.

Esta forma de investigación tiene el propósito de ampliar, profundizar las diferentes enfoques teorías, contextualizaciones de diferentes autores sobre el tema propuesto; además es importante el apoyarse en fuentes primarias y secundarias para explicar de manera teórica y científica el proceso de investigación científica.

La presente investigación es bibliográfica porque la tarea central ha sido organizar y resumir las referencias encontradas con el tema de investigación, con un contexto de estudio nuevo que establezcan una base sistemática para la investigación: cuenta con un amplio contenido los cuales han sido extraídos de libros, monografías, revistas, folletos, internet, diarios informativos.

Tipo de investigación

Investigación Diagnóstico

La investigación diagnóstica se orienta al descubrimiento y análisis de los procesos sociales, los cambios y las tendencias con el objeto de formular conceptos sobre la sociedad y la conducta humana a fin de descubrir y explicar objetivamente la realidad en la comunidad, para comprenderla y poder actuar a partir de sus características socio culturales, asimismo registra y analiza todas las conexiones y relaciones de la vida y acontecer cotidiano de la población.

En el proceso se utilizo este tipo de investigación con el propósito de resolver el problema y de la relevancia de un modelo de inserción laboral para los egresados de la Carrera de Comercio Exterior.

Investigación Descriptiva

Este tipo de investigación permite describir de modo sistemático la característica de la población, situación o área de interés. Con el objetivo de llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos proceso y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

Rodríguez, Ernesto (2005) “La investigación descriptiva comprende, la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta”. (Pág. 25).

Proyecto factible

El tipo de investigación propuesta responde a la consideración de proyecto factible ya que constituye el desarrollo de una investigación válida que permite ofrecer una solución a los problemas que afrontan los egresados de una vez culminados sus estudios y poner en práctica los conocimientos adquiridos la cual servirá de base para el desempeño laboral de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación.

Por su relevancia se ha considerado el tipo de investigación documental ya que permitió la recolección de datos a través de folletos, libros, revistas internet con el fin de ampliar los conocimientos sobre el problema planteado para el análisis y establecer las recomendaciones para el modelo de inserción laboral.

Para el diagnóstico de este proyecto se utilizó el tipo de investigación mixta: de campo y bibliográfica, de carácter descriptivo, que sirvió de base para descubrir, la necesidad observada, evaluativo porque permite el análisis de las falencias y la factibilidad de las soluciones a ser aplicadas a la situación actual por la que atraviesan los egresados.

Permitiendo la recolección de información directa del entorno en el cual se desenvuelven, social, con el propósito de especificar, explicar y analizar las causas de problema y sus soluciones.

Población y la muestra

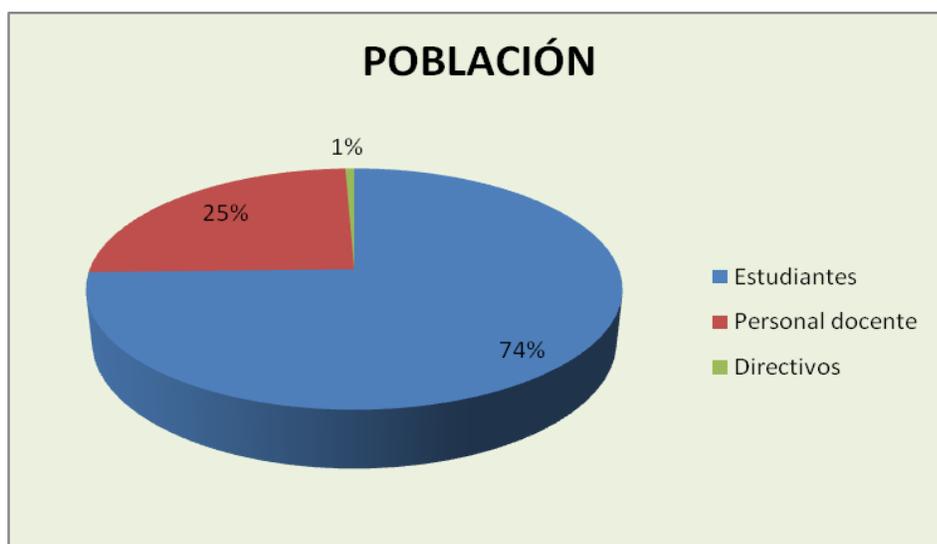
Población

La población está conformada de 238 estudiantes egresados que fueron legalmente matriculados en el Seminario periodo 2012-2013: y 41 docentes encargados de la formación profesional de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

ESTRATOS	POBLACIÓN	%
Estudiantes	238	74,61
Personal docente	79	24,76
Directivos	2	0,63
TOTAL	319	100

Fuente: Secretaria de Comercio Exterior
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 1



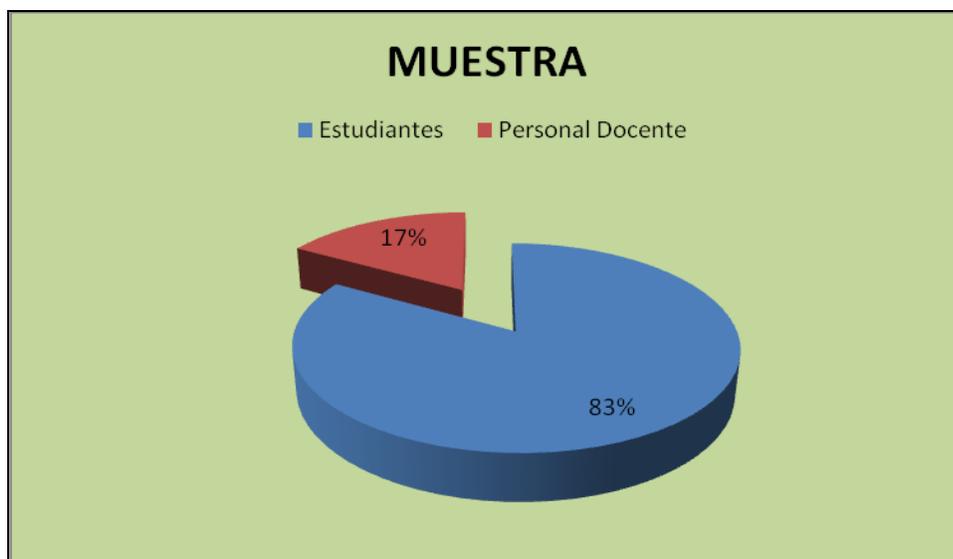
Muestra

Para la selección de la muestra se utilizará el muestreo no probabilístico, debido a que la elección de los elementos no depende que todas tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de cumplir con ciertas características específicas de acuerdo al objeto de la investigación. El instrumento de las encuestas fue aplicado a 150 estudiantes egresados y 30 docentes de la carrera.

ESTRATOS	MUESTRA	%
Estudiantes	150	83,33
Docentes	30	16,67
TOTAL	180	100

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 2



Procedimientos de investigación

El proceso de la investigación: El desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

Surge ante la necesidad que presentan los egresados una vez culminado sus estudios quieren poner en práctica los conocimientos recibidos durante su trayecto en las aulas universitarias; se realizó la entrevista al director de la carrera haciéndolo participe del tema y propuesta de la tesis para de esta forma iniciar con la investigación. Referente al desempeño laboral y la necesidad que tienen de contar con un modelo de inserción laboral, se aplicó las encuestas a egresados de la carrera y a los docentes.

En el proceso del instrumento de aplicación de las encuestas los egresados demostraron su motivación e interés, por la ejecución y puesta en marcha de poder contar con un modelo de inserción laboral ya que no todos han tenido la oportunidad de tener un trabajo.

Se desarrolla a través de cinco capítulos:

- Selección de la información

La elección de la información extraer lo más relevante para que forme parte de mi trabajo de investigación.

- Organización de la información

Para organizar la información fue necesario tener en cuenta las interrogantes de la investigación.

- Capítulo I El planteamiento del problema

Consideré la situación de los egresados de la carrera con los antecedentes para fomentar mi trabajo de investigación y tener una buena argumentación.

- Capítulo II Marco teórico

Para hacer el marco teórico seleccione la información de acuerdo a mi guion de contenidos escribiendo conceptos tomando como referencia bibliográfica: el internet y el uso de libros apegados a mi tema de tesis.

- Capítulo III Marco metodológico

Se encuentra el diseño de la investigación que se realiza con una población y muestra a docentes y egresados de la Carrera de Comercio Exterior.

- Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

- Capítulo V Conclusiones y recomendaciones

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Incidencia del desempeño laboral:</p> <p>Es la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.</p>	Competencia profesional	Desempeño laboral	Encuestas
	Capacidad laboral eficiente	Habilidades competitivas y funcionales	
		Toma de decisiones	
		Ascenso laboral	
	Supervisión	Investigación	Fichaje
	Ejecución	Planificación	Análisis documental
	Actitud del egresado	Desenvolvimiento óptimo en el campo laboral	Entrevista
<p>Los egresados de la carrera:</p> <p>Son sujetos comprometidos con el desarrollo social, consciente de su identidad y constructor de su integridad, una persona con el</p>	Formación profesional del estudiante	Egresados con mayores oportunidades que ofrece el mercado laboral	Encuestas

espíritu crítico y el respaldo moral necesario para enfrentar los desafíos del desarrollo.			
		Desarrollo en empresas públicas y privadas relacionadas con el Comercio Exterior	
Modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera Los egresados de la Carrera Comercio Exterior podrán ser participes de un modelo que les permitirá vincularse con el mercado laboral.	Estructura Reclutamiento	Organigrama Base de datos empresas e instituciones a fines con la carrera Perfiles profesionales y ocupacionales	Encuestas
	Estructura Funcional	Análisis de selección	
	Proceso de inserción laboral	Líneas de Mando	Análisis de resultados
	Guía didáctica	Modelo para la inserción laboral	
	Estructura funcional	Funciones básicas	

Instrumento de investigación

Métodos

Para la investigación se emplearon los métodos teóricos que están enfocados a descubrir la verdad o confirmarla mediante conclusiones sean estas ciertas o firmes.

Método Descriptivo.- Puesto que tiene de base la observación sirvió para describir el problema tal como se presenta en la realidad de los egresados, permitiendo una visión contextual y del lugar de investigación en tiempo y espacio.

Método Inductivo.- Es el proceso de razonamiento lógico en el que partiendo de la observación de los casos particulares y luego establecer comparaciones características, propiedades y relaciones funcionales de las diferentes facetas de los objetos de conocimiento abstraer, se generaliza y se llega al establecimiento de las reglas y leyes científicas.

Método Deductivo.- es el proceso que permite presentar conceptos, principios, reglas definiciones, operaciones, formulas, reglas a partir de las cuales se analiza, sintetiza, compara, generaliza y demuestra.

El método deductivo va de lo general a lo particular.

Técnicas

Observación

MATRIZ DE OBSERVACIÓN

Problema: La importancia que tiene el proceso de formación del perfil profesional, en el desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil, durante el año 2012.

Objetivo general: Contribuir el desarrollo de empleabilidad y niveles de competencia que favorezcan la vinculación al mercado laboral mediante el diseño y aplicación modelo de inserción laboral que mejore el perfil profesional de los egresados de la carrera

Objetivos específicos	Variables e indicadores/ Categorías y Subcategorías	Indicadores de observación
1. Analizar el perfil del egresado de la Carrera de Comercio Exterior en el campo laboral	Desempeño laboral en áreas no afines con la carrera	<ul style="list-style-type: none">▪ No todos los estudiantes cuentan con un empleo y, si lo tienen, no todos laboran en el área para el cual se preparo▪ Estudiantes que al momento de cumplir sus labores, no se desenvuelven con eficiencia▪ Estudiantes que postergan la realización de las prácticas,

		<p>hasta sentirse más seguros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Maestros que no cumplen con los programas de estudios. ▪ Deficiencia en el uso de los recursos tecnológicos por parte de los docentes. ▪ No todos los docentes actualizan sus conocimientos.
--	--	--

Encuestas

La encuesta recoge datos limitados de un número relativamente extenso de sujetos. Su finalidad es conseguir información sobre las variables y no sobre los individuos.

Para este trabajo de investigación se utilizó la encuesta como un instrumento para obtener información de los docentes y egresados de la carrera para lo cual se utiliza un cuestionario que ha sido diseñado de forma previa con preguntas relacionadas al tema y propuesta de la investigación.

Criterios para elaborar la propuesta

Los aspectos que corresponde a la propuesta son:

- Introducción.
- Objetivo General.

- Pertinencia.
- Secuencia.
- Modelo de Intervención.
- Profundidad.
- Lenguaje.
- Comprensión.
- Creatividad.
- Impacto social

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

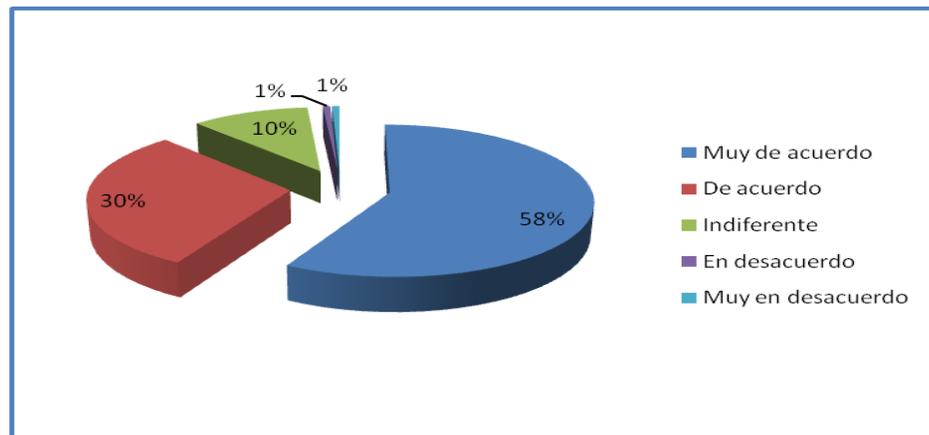
Encuesta realizada a los Egresados de la Carrera Comercio Exterior:

1. La carrera de comercio exterior satisface sus expectativas?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	87	58
4	De acuerdo	45	30
3	Indiferente	16	11
2	En desacuerdo	1	1
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico #3



Análisis: El 58% de los egresados afirmaron que están muy de acuerdo con la carrera cumple con sus expectativas requeridas, el 30% de acuerdo debido a que ellos aspiraban tener una educación más técnica, el 10% indiferente, el 1% en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo .

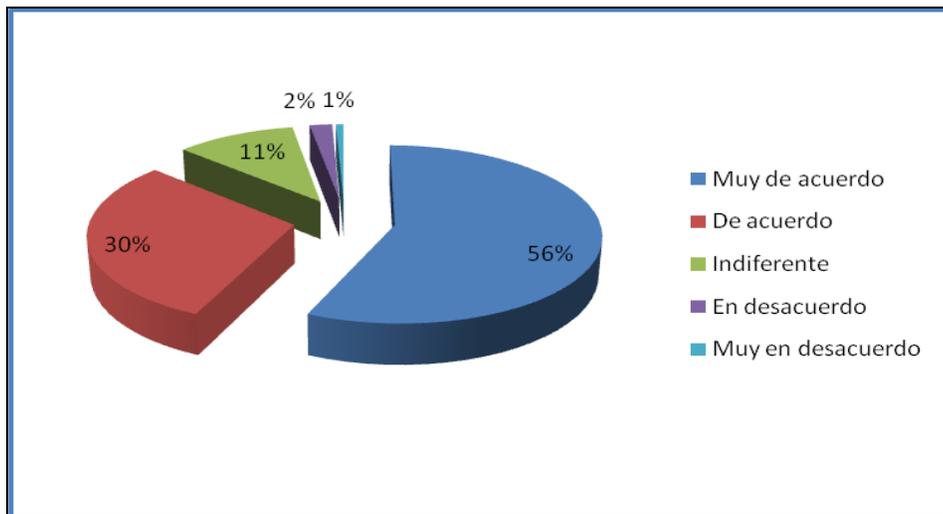
Conclusión : Se ha determinado que hay criterios divididos referente a las expectativas que los egresados esperaban de la carrera .

2. Identifica los perfiles ocupacionales de la carrera seleccionada por usted?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	85	57
4	De acuerdo	45	30
3	Indiferente	16	11
2	En desacuerdo	3	2
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 4



Análisis: El 56% de los encuestados identifica el perfil de la carrera, mientras que 30% indicaron estar de acuerdo, el 11% indiferente, el 2% está en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se ha determinado que los estudiantes tienen conocimiento del perfil profesional de la carrera.

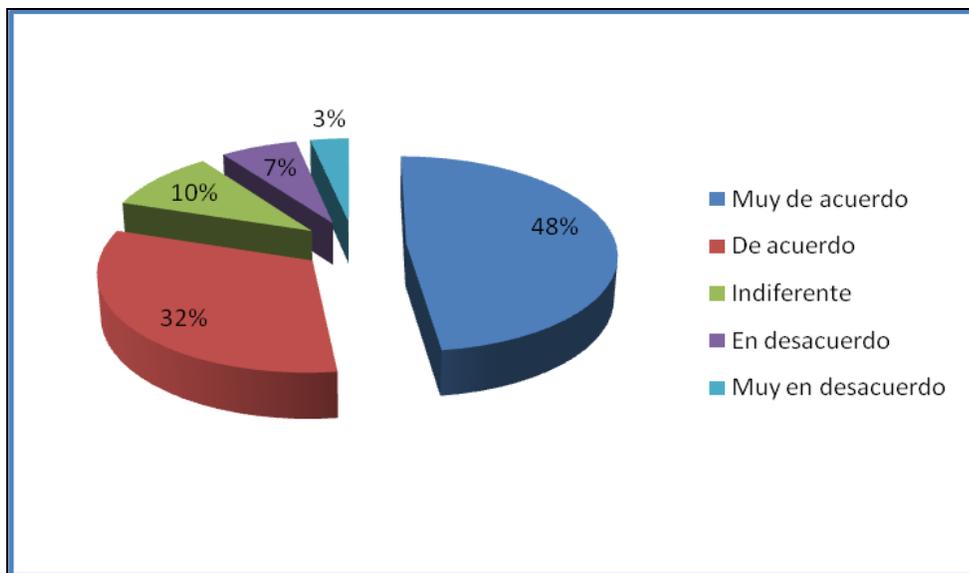
3. El perfil profesional que ha adquirido usted en la carrera, está acorde a su vocación?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	72	48
4	De acuerdo	48	32
3	Indiferente	15	10
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 5



Análisis: Al realizar esta pregunta el 48% está muy de acuerdo con el perfil profesional que ha adquirido en la carrera, está acorde con su vocación, el 32% respondió estar de acuerdo, el 10% indiferente, el 7% en desacuerdo y el 3% muy en desacuerdo.

Conclusión: Durante el proceso de las encuestas a los egresados se mostraron con criterios positivos referentes al perfil profesional eligieron y estar acorde con la vocación de cada uno.

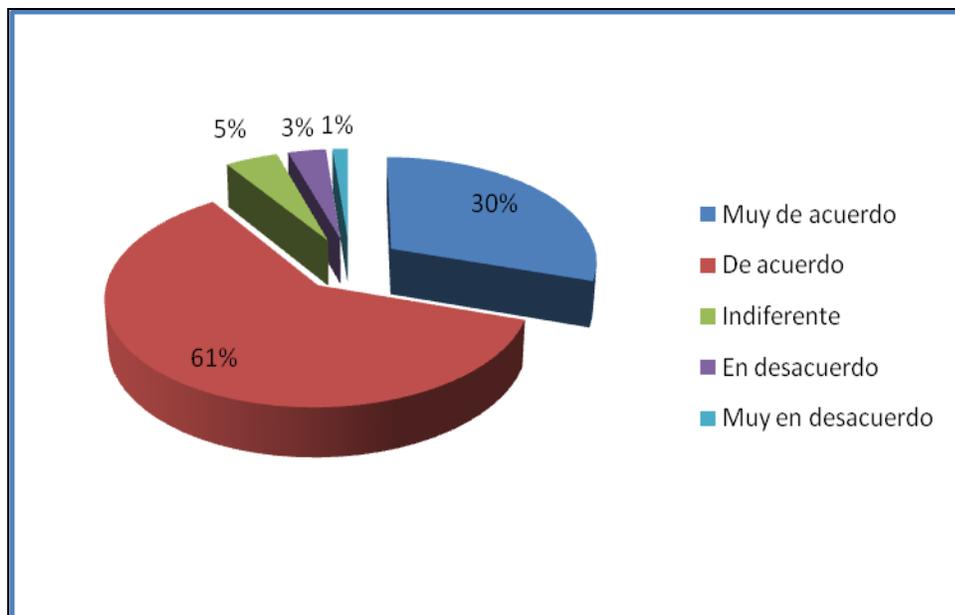
4. Los contenidos programáticos de las asignaturas que estudio en la carrera, responden a sus necesidades?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	45	30
4	De acuerdo	91	61
3	Indiferente	7	5
2	En desacuerdo	5	3
1	Muy en desacuerdo	2	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 6



Analisis: El 30% está muy de acuerdo con la pregunta realizada, el 61% de acuerdo, el 5% indiferente, el 3% en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo.

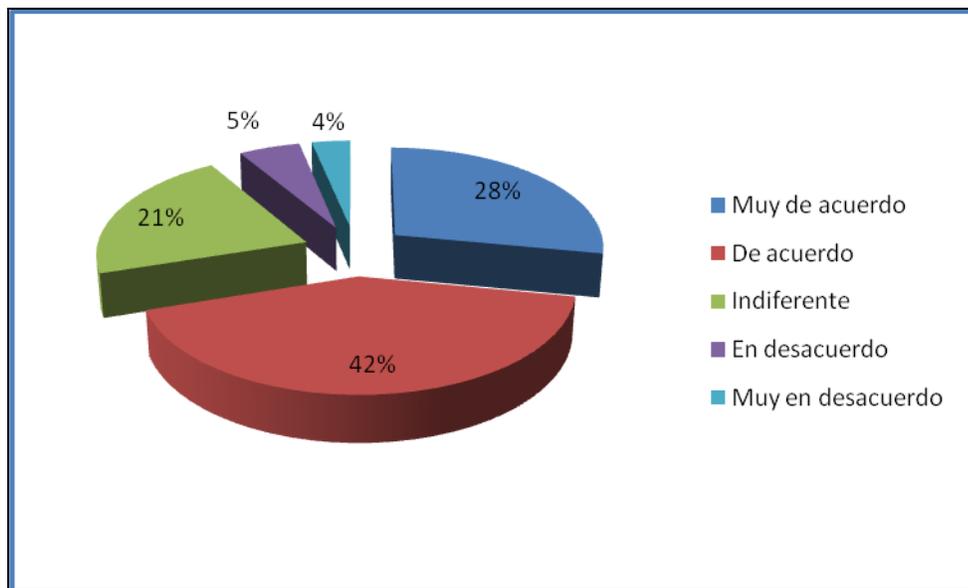
Conclusión: Se determina que los contenidos programáticos de la carrera responden a sus necesidades.

5. Los programas, contenidos que se desarrollo en su enseñanza aprendizaje están relacionado con el campo laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	42	28
4	De acuerdo	63	42
3	Indiferente	32	21
2	En desacuerdo	8	5
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 7



Análisis: Los encuestados respondieron 28% estar muy de acuerdo, 42% esta de acuerdo, 21% indiferente, el 5% en desacuerdo y el 4% está muy en desacuerdo.

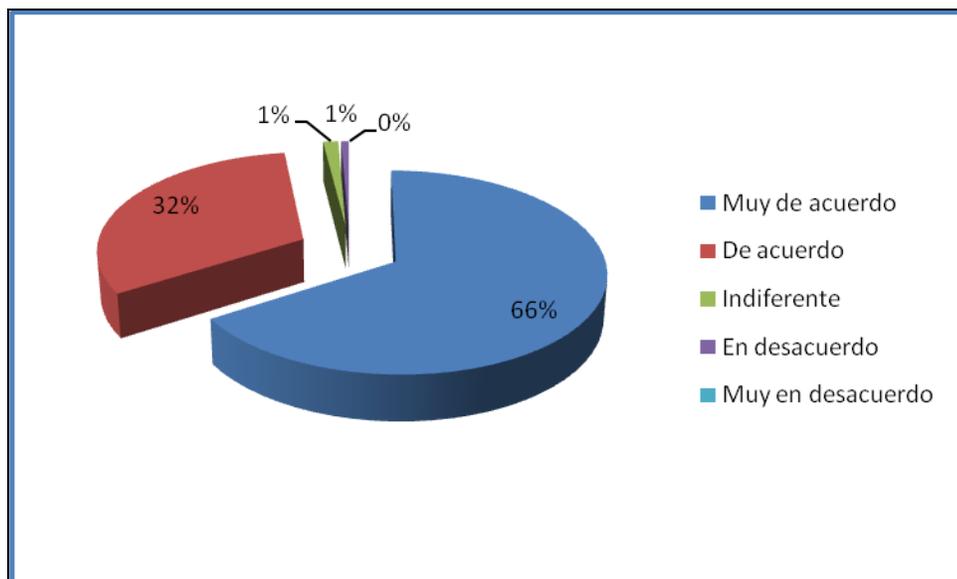
Conclusión: Los egresados se mostraron los programas, contenidos que se desarrollo en su enseñanza aprendizaje deberían estar más relacionados con el campo laboral.

6. Las asignaturas de cultura general, le permiten una mayor integración en la sociedad.

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	99	66
4	De acuerdo	48	32
3	Indiferente	2	1
2	En desacuerdo	1	1
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 8



Análisis: Al realizarles esta pregunta los encuestados el 66% respondieron estar muy de acuerdo, 32% estar de acuerdo, un 1% indiferente, el 1% desacuerdo, y el 0% muy en desacuerdo.

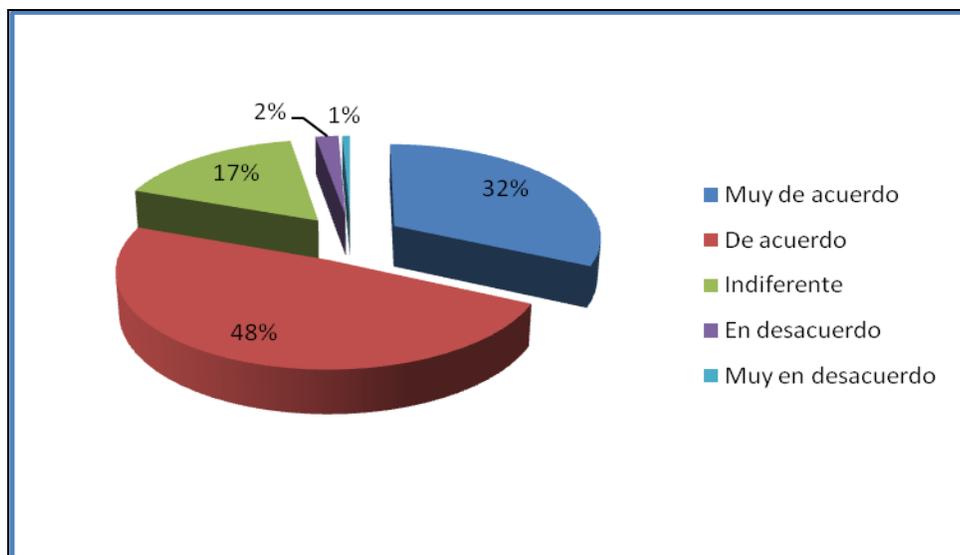
Conclusión: Se determina que las asignaturas de cultura general, le permiten una mayor integración en la sociedad, son útiles

7. Los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos.

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	48	32
4	De acuerdo	73	49
3	Indiferente	25	17
2	En desacuerdo	3	2
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 9



Análisis: El 32% están totalmente de muy de acuerdo que los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos, un 48% está de acuerdo, el 17% indiferente, 2% en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo.

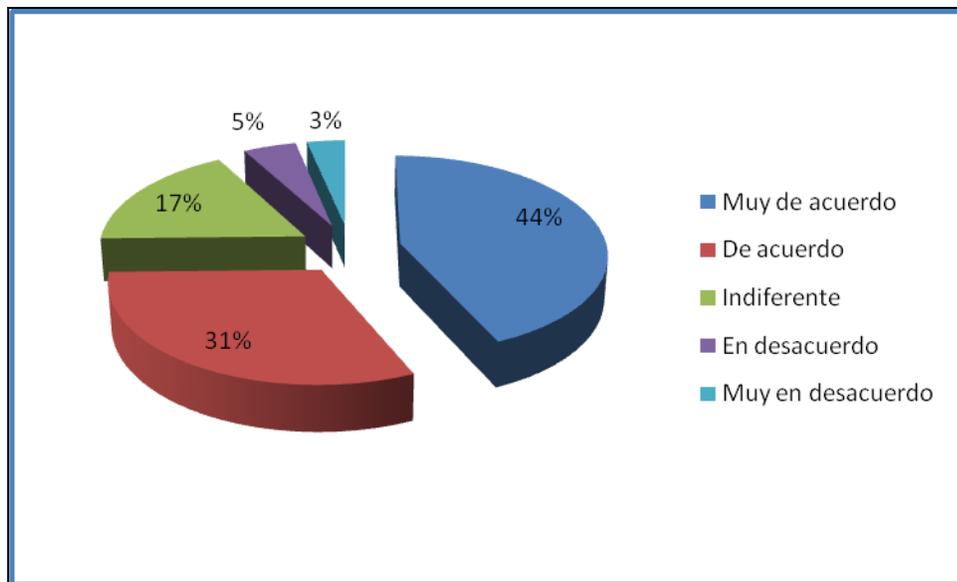
Conclusión: Se ha identificado que en la pregunta los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos; los egresados deberían estar más acordes al campo laboral.

8. Considera usted que la carrera esta desvinculada con empresas a fines?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	65	43
4	De acuerdo	47	31
3	Indiferente	26	17
2	En desacuerdo	7	5
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 10



Análisis: Los encuestados respondieron el 44% estar muy de acuerdo, un 31% estar de acuerdo, el 17% indiferente, el 5% en desacuerdo, 3% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se determina que los egresados de la carrera al contestar esta pregunta se mostraron criterios divididos expresaron a que la carrera debería tener mas conexión con las empresas a fines a sus estudios.

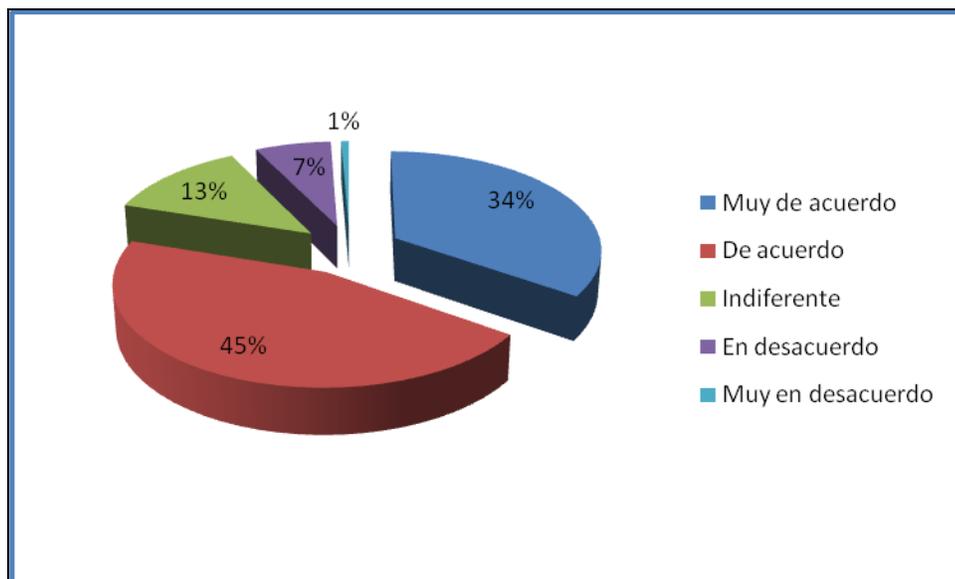
9. Los docentes desarrollan sus sílabos con contenidos actualizados?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	52	35
4	De acuerdo	68	45
3	Indiferente	19	13
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 11



Análisis: Los encuestados respondieron en un 34% estar totalmente muy de acuerdo, el 45% estar de acuerdo, el 13% indiferente, el 7% estar en desacuerdo y un 1% muy en desacuerdo.

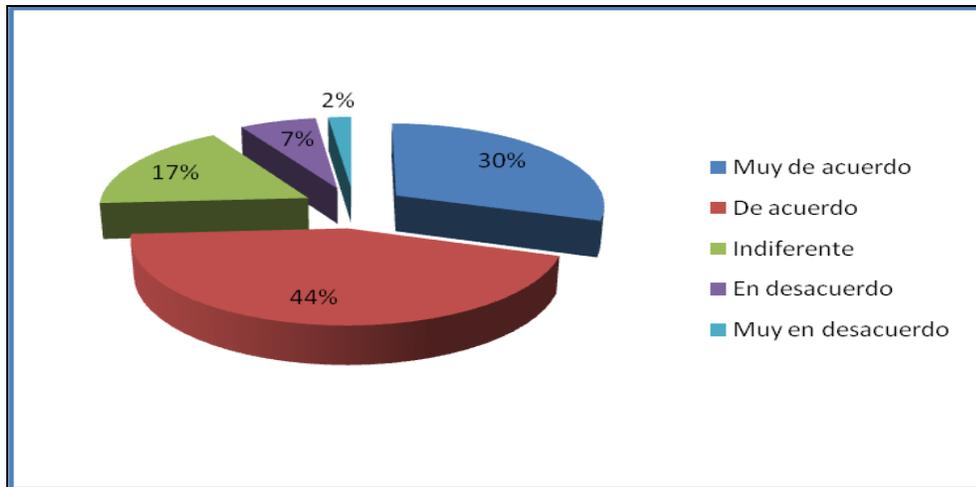
Conclusión: Se ha considerado que los sílabos de los docentes deberían ser actualizados periódicamente.

10. Considera usted que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	45	30
4	De acuerdo	66	44
3	Indiferente	26	17
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	3	2
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 12



Análisis: Al realizarles esta pregunta 30% de los encuestados está totalmente muy de acuerdo que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral, el otro 44% está de acuerdo, 17% indiferente, el 7% en desacuerdo y el 1% muy en desacuerdo.

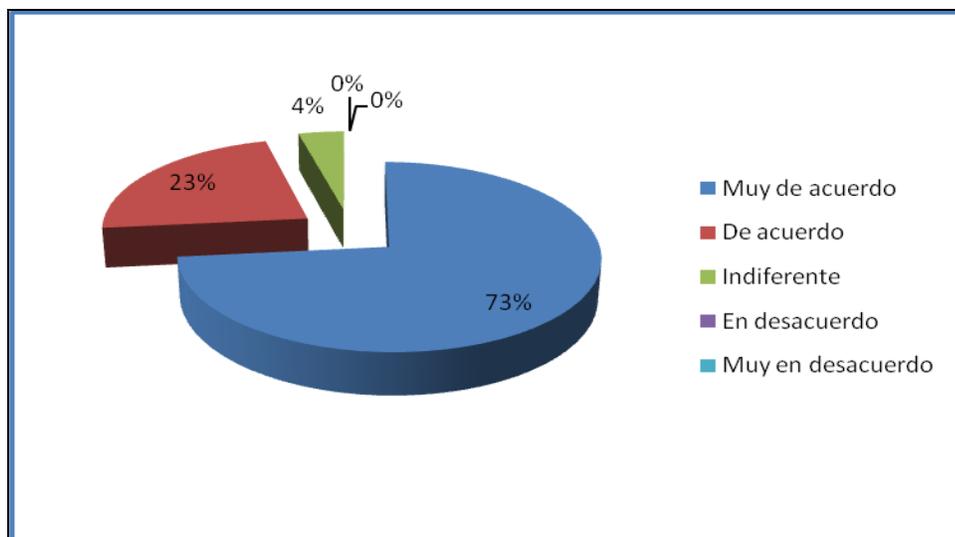
Conclusión: Se ha establecido que la malla curricular de la que dispone la carrera debería ser rediseñada acorde a las exigencias de las que dispone el campo laboral.

11. Considera usted idóneo que se realice un seguimiento luego de haber culminado sus estudios: con la finalidad de hacerlos partícipes de la inserción laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	110	73
4	De acuerdo	34	23
3	Indiferente	6	4
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 13



Análisis:

Al realizar esta pregunta los encuestados respondieron el 73% está muy de acuerdo, un 23% de acuerdo y el 4% indiferente.

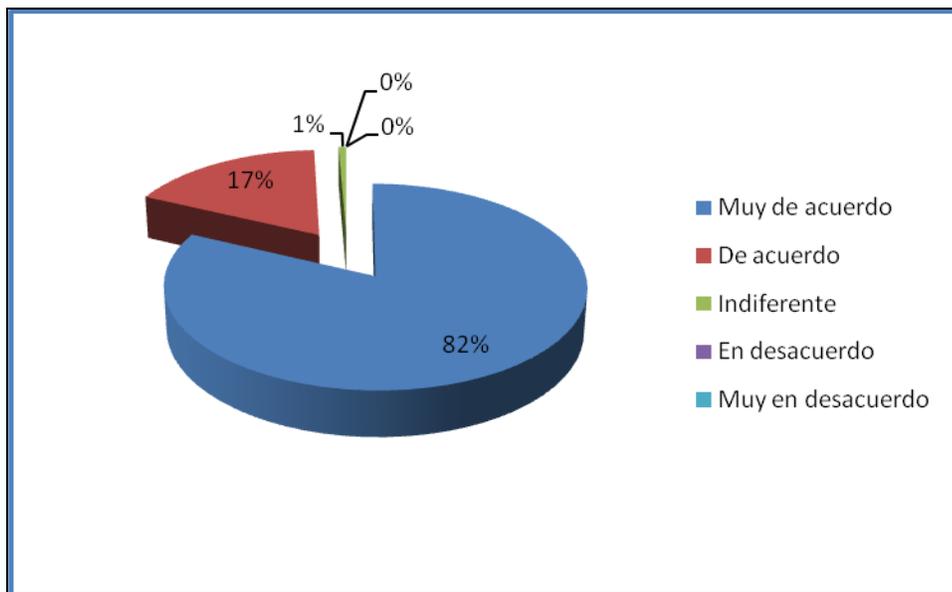
Conclusión: Se ha determinado que un seguimiento laboral luego de haber culminado sus estudios sera de mucha utilidad a los egresados de la carrera.

12. Es necesario que la carrera fomente la inserción laboral de sus egresados?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	123	82
4	De acuerdo	26	17
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 14



Análisis: Al realizar esta encuesta los egresados el 82% están muy de acuerdo, está un 17% de acuerdo, el 1% indiferente.

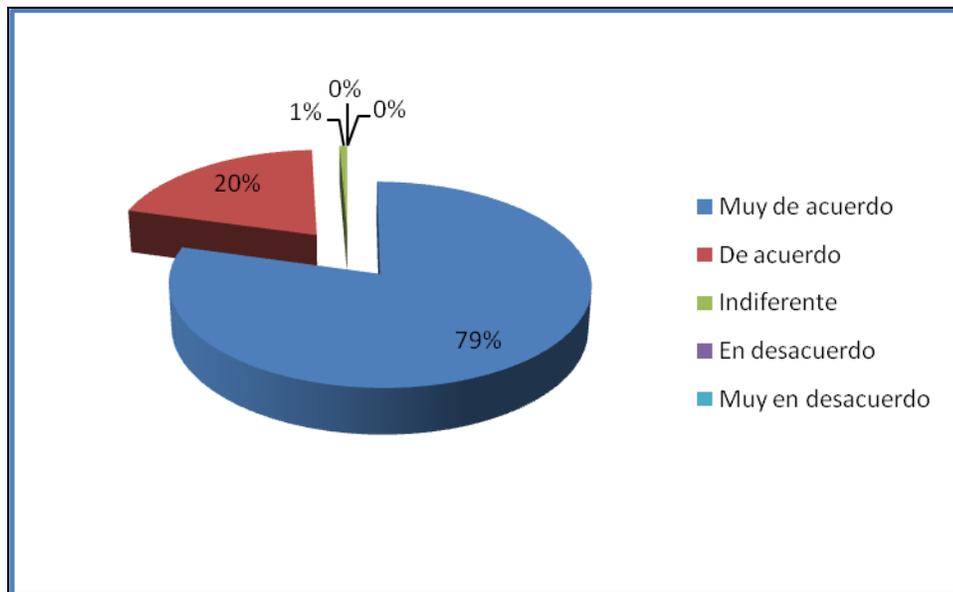
Conclusión: se considera que un modelo de inserción laboral es útil para los egresados de la Carrera Comercio Exterior.

13. Un modelo de inserción laboral permitiría a los egresados la vinculación en el mercado laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	119	79
4	De acuerdo	30	20
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 15



Análisis: El 79% de los encuestados está totalmente de acuerdo con un modelo de inserción laboral, el 20% de acuerdo, el 1% indiferente.

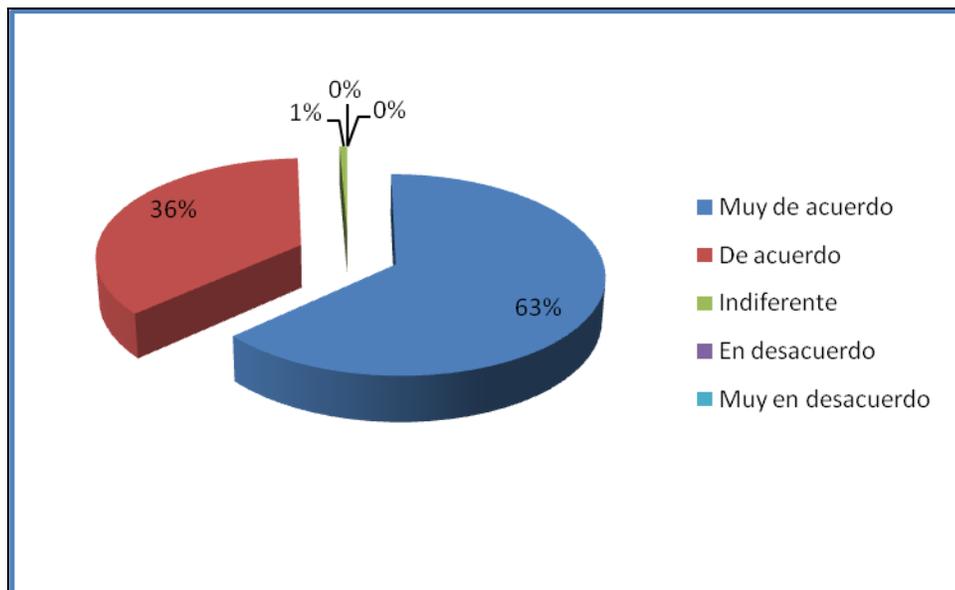
Conclusión: Se determina que un modelo de inserción laboral permitiría mejor vinculación con el mercado laboral.

14. Considera usted que su nivel de estudios es un requisito para acceder a un trabajo?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	95	63
4	De acuerdo	54	36
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 16



Análisis : Al realizarles esta pregunta los encuestados respondieron el 63% estar muy de acuerdo, un 36% está de acuerdo, 1% indiferente.

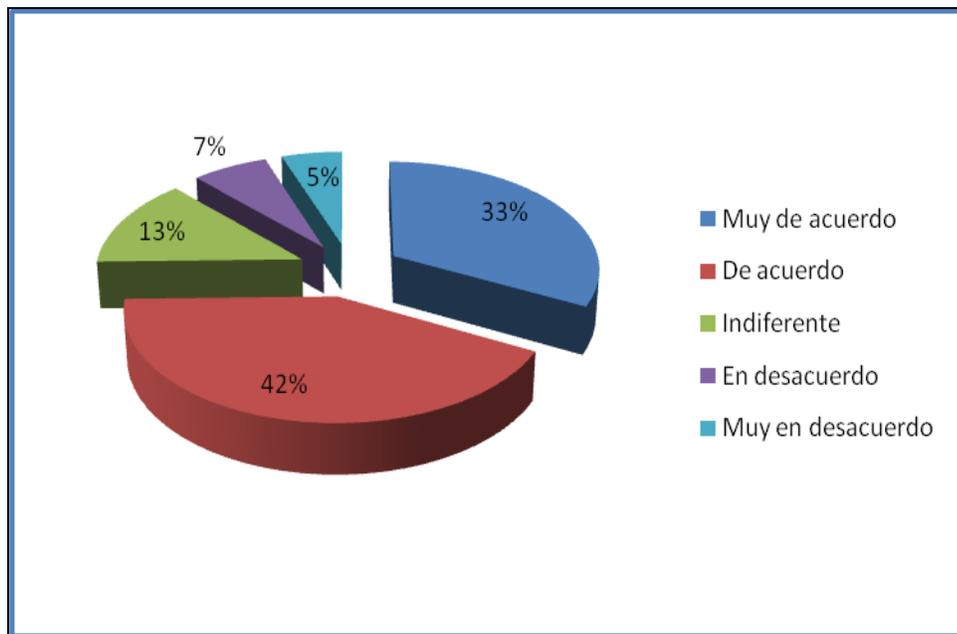
Conclusión: es importante que los niveles de estudios para los egresados como requisito indispensable para acceder al campo laboral.

15. Ha tenido empleo significativo durante sus estudios universitarios?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	49	33
4	De acuerdo	63	42
3	Indiferente	20	13
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	8	5
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 17



Análisis: El 33% de los encuestados está muy de acuerdo, el 42% está de acuerdo, el 13% indiferente, el 7% en desacuerdo y el otro 5% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se determina que los egresados de la carrera no todos han tenido un empleo acorde con sus estudios universitarios.

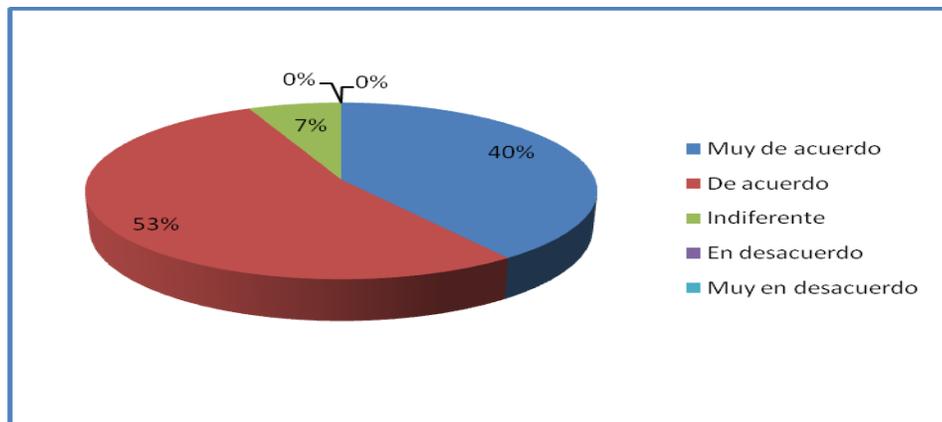
Encuesta realizada a los Docentes de la Carrera Comercio Exterior:

1. Considera usted que la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral para que los egresados pongan en práctica sus conocimientos?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	16	53
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 18



Análisis : Al realizar esta pregunta sobre la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral, los encuestados respondieron el 40% estar muy de acuerdo, el 53% de acuerdo, y el otro 7% indiferente.

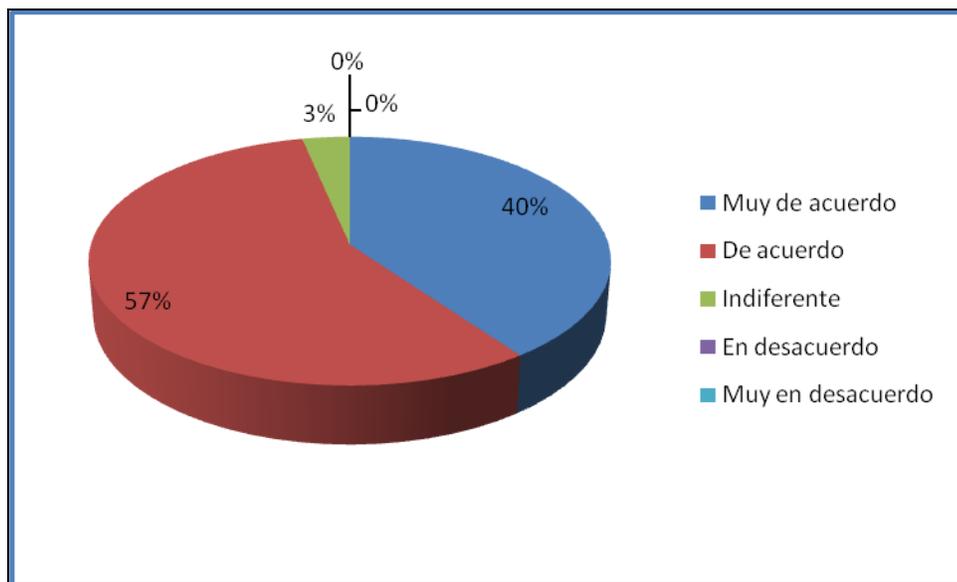
Conclusión: Se establece que la enseñanza impartida en las aulas de clases deberían de estar más acordes a los requerimientos exigidos el el ámbito laboral.

2. Los recursos didácticos con los que cuenta la carrera son los indicados para dictar su cátedra?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	1	3
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 19



Análisis: El 40% están totalmente de acuerdo con la pregunta realizada, el 57% está de acuerdo, el 3% indiferente.

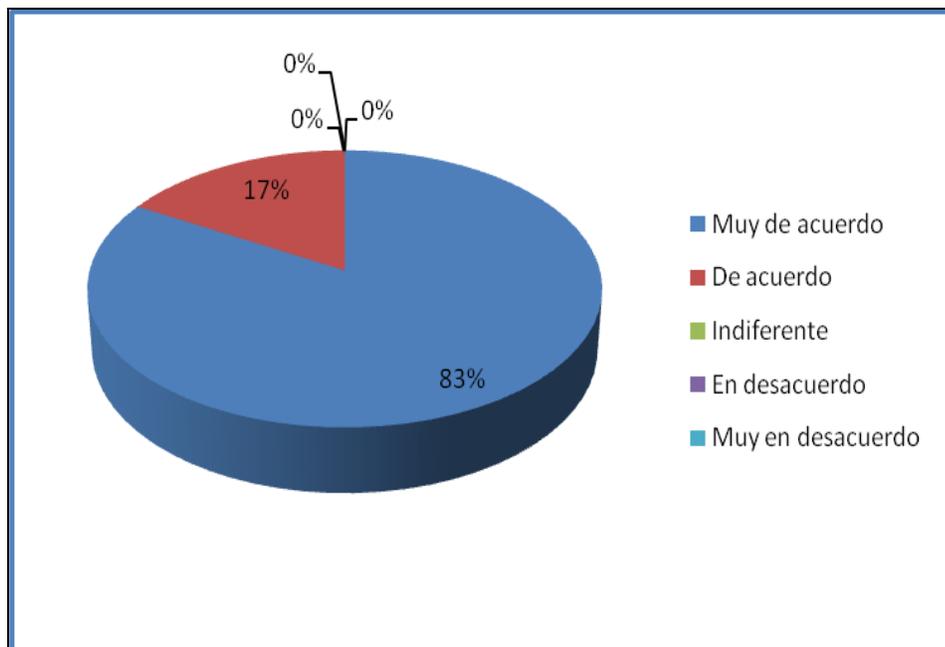
Conclusión: Se ha determinado que se deben de implementar recursos didácticos para la carrera de comercio exterior.

3. Considera usted que un modelo de inserción laboral para sus estudiantes fomentaría el perfil de la carrera?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	25	83
4	De acuerdo	5	17
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 20



Análisis: El 83% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo con un modelo de inserción laboral, 17% están de acuerdo.

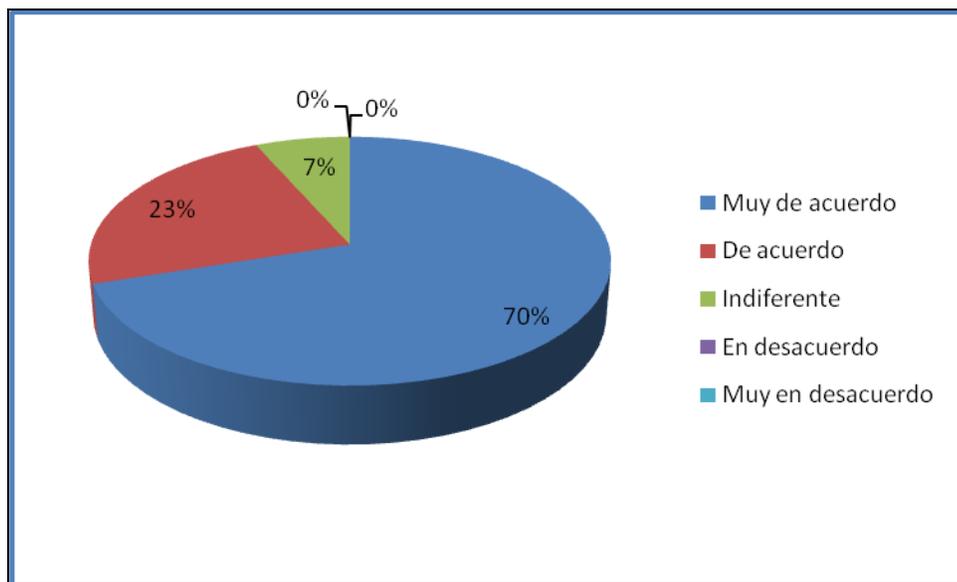
Conclusión : Es necesario que la carrera cuente con un modelo de inserción laboral para los egresados.

4. Considera usted que hay que realizar el rediseño la malla curricular de la carrera con contenidos afines a la realidad del campo laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	21	70
4	De acuerdo	7	23
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 21



Análisis: El 70% de los encuestados están de acuerdo con que se realice el rediseño de la malla curricular de la carrera, 23% está de acuerdo, el 7% indiferente.

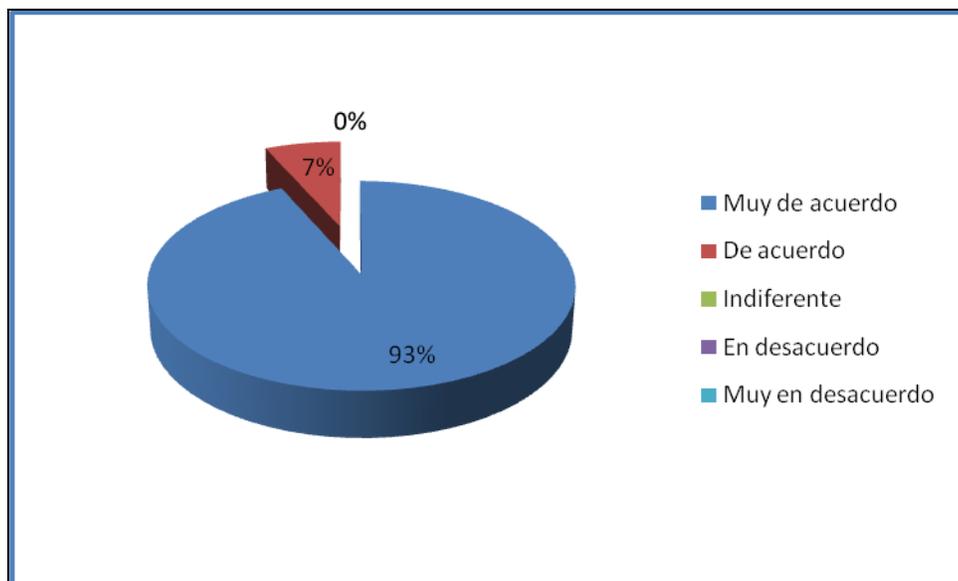
Conclusión: Se considera que es necesario un rediseño de la malla curricular de la carrera.

5. Como catedrático logra un clima adecuado para los estudiantes de seguridad en los conocimientos impartidos?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 22



Analisis: El 93% de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, el 7% de acuerdo.

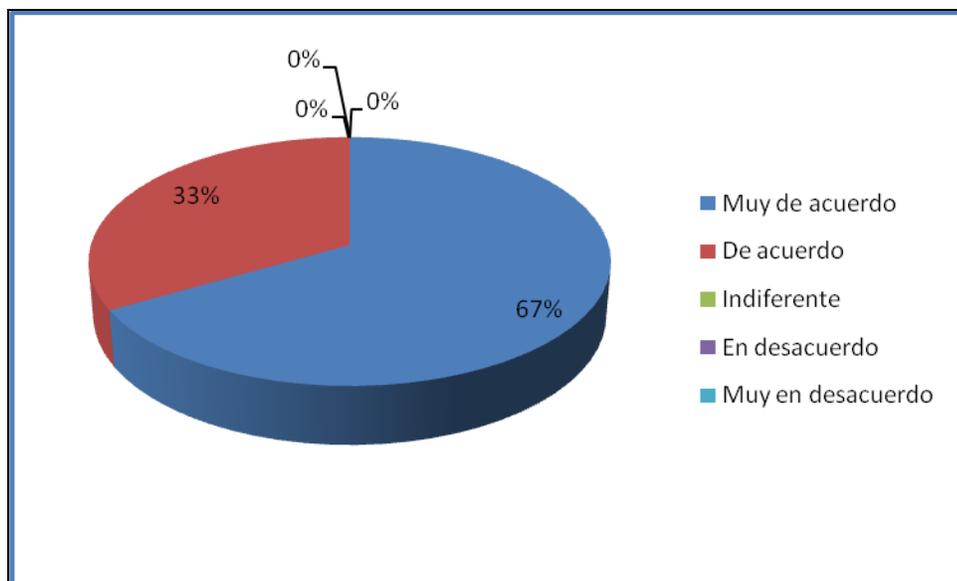
Conclusión: se determina que los docentes de la carrera sí logran un clima adecuado con los estudiantes.

6. Los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas cada periodo lectivo?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	20	67
4	De acuerdo	10	33
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 23



Análisis: El 67% de los encuestados están muy de acuerdo con los contenidos de las asignaturas, y el otro 33% respondieron estar de acuerdo.

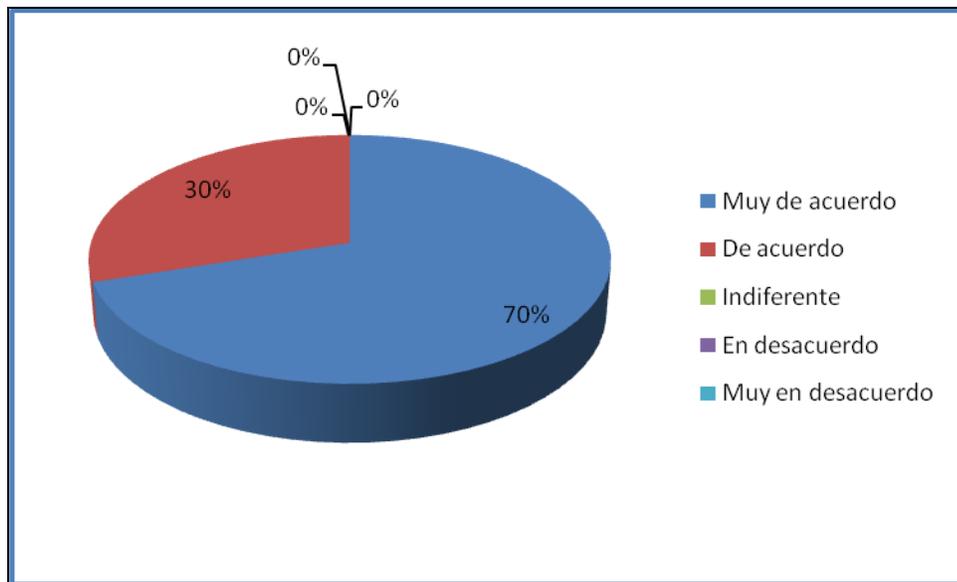
Conclusión: Se establece que en su mayoría los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas periódicamente.

7. Evalúa constantemente si está formando a estudiantes creativos, críticos y comprometidos con la sociedad?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	21	70
4	De acuerdo	9	30
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 24



Análisis: El 70% de los encuestados están muy de acuerdo con evaluar constantemente a los estudiantes, el 30% respondieron esta de acuerdo.

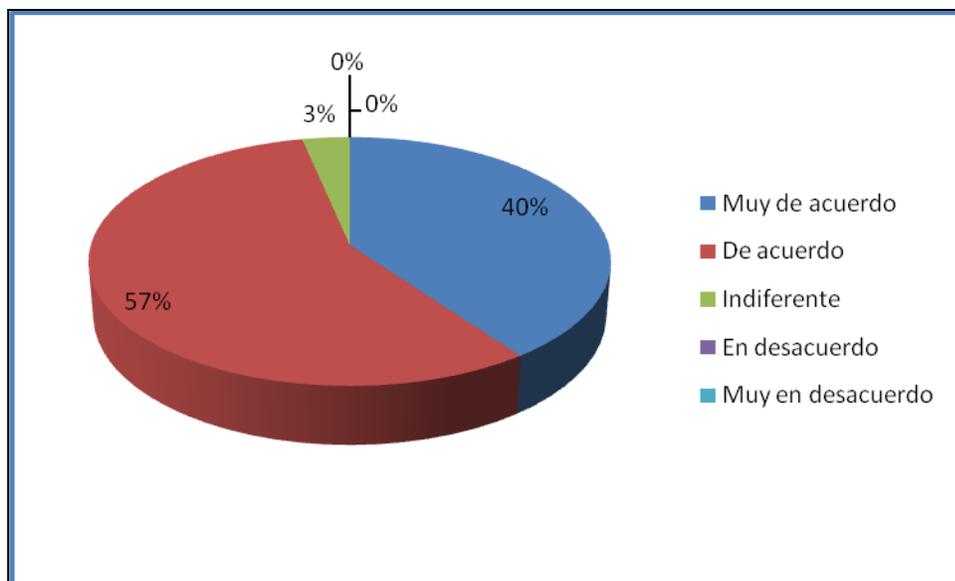
Conclusión: Los docentes expresaron que están constantemente evaluando a sus estudiantes lo cual les permite ver el avance en los aprendizajes receptados.

8. La metodología que utiliza en su cátedra son afines para el desempeño laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	1	3
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 25



Análisis: Los encuestados el 40% respondieron estar muy de acuerdo con la metodología que utilizan , el 57% manifestó estar de acuerdo, el 3% indiferente.

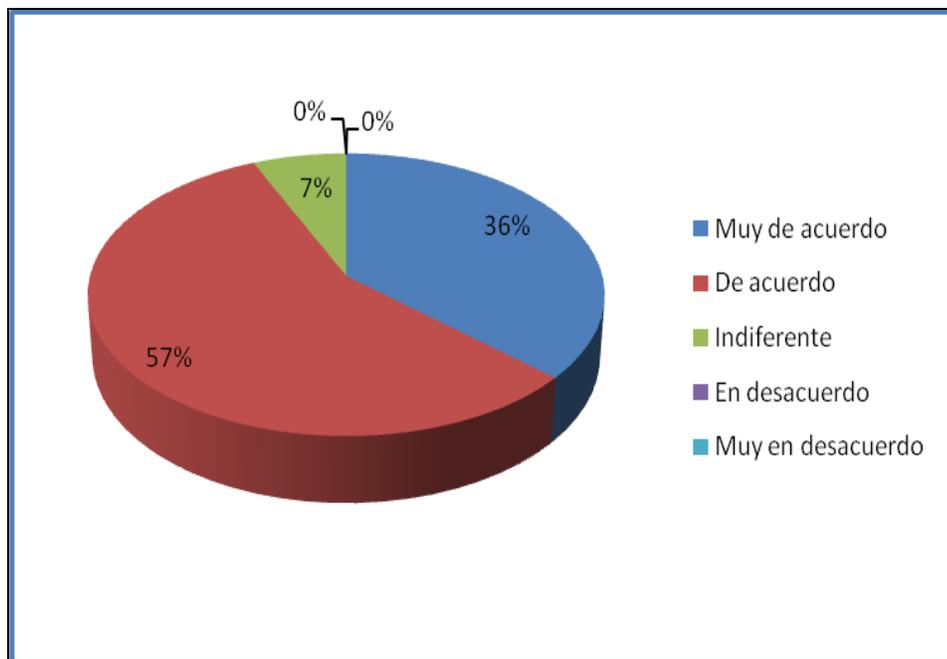
Conclusión: Se determina que los docentes de la carrera sí utilizan la metodología adecuada.

9. Esta realmente formando egresados íntegros acordes a las exigencias del mercado laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	11	37
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 26



Análisis: El 36% de los encuestados están muy de acuerdo con la formación que han impartido a sus estudiantes, el 57% de acuerdo, el 7% indiferente.

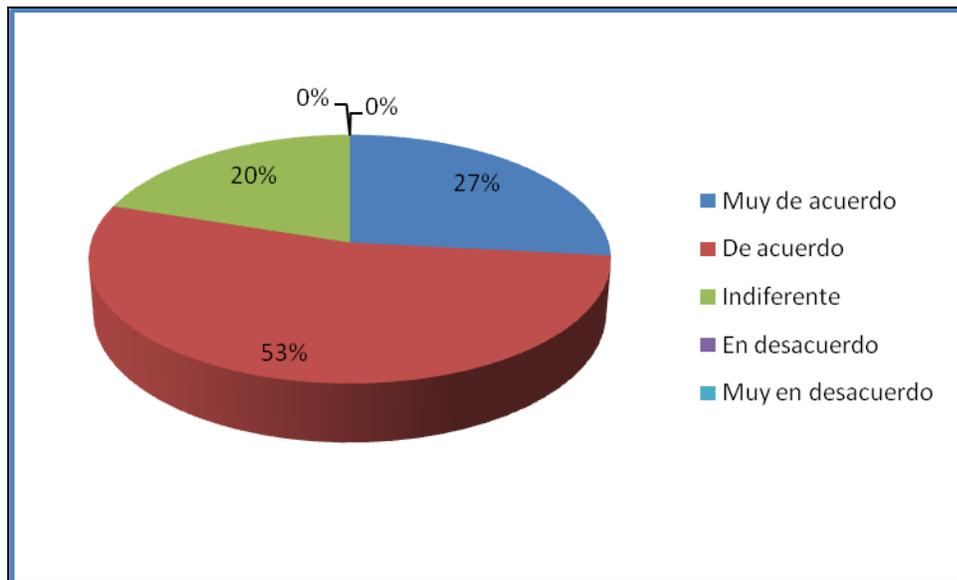
Conclusión: Se ha considerado que los docentes están formando estudiantes íntegros con exigencias acordes al mercado laboral.

10. Se está actualizando frecuentemente para brindar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	8	27
4	De acuerdo	16	53
3	Indiferente	6	20
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 27



Análisis: Los encuestados respondieron en un 26 % que están muy de acuerdo , el 53% indicaron estar de acuerdo, el 20% indiferente.

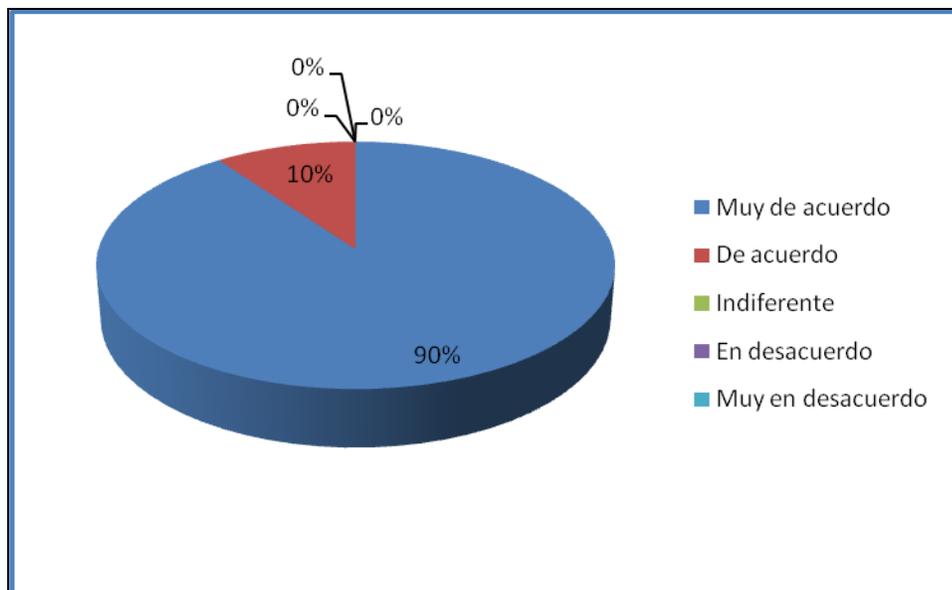
Conclusión: Se requiere de la actualización permanente de los docentes de la Carrera.

11. Considera usted oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	27	90
4	De acuerdo	3	10
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 28



Análisis: Al realizar esta pregunta los encuestados respondieron el 90% estar muy de acuerdo, el 10% de acuerdo.

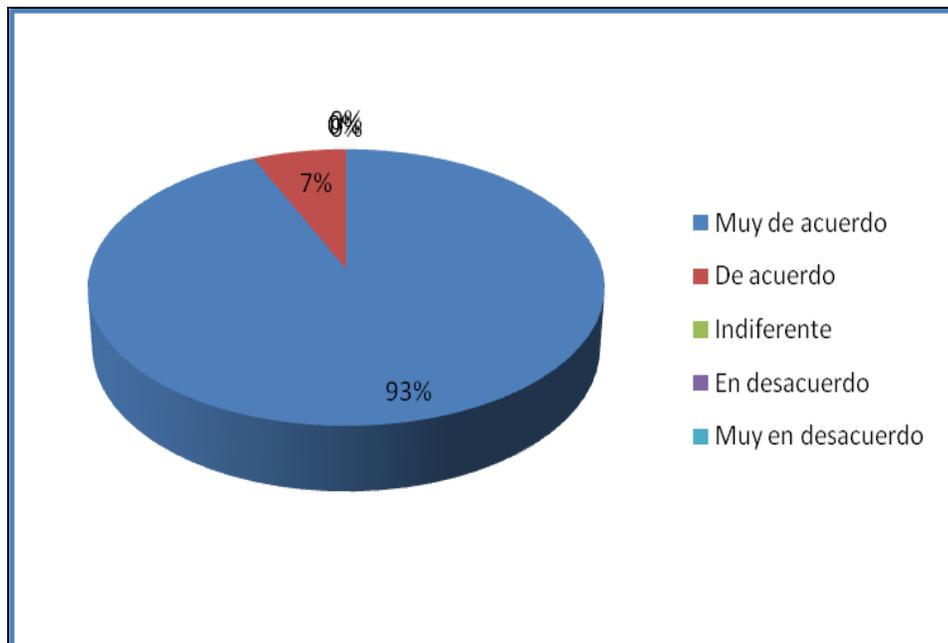
Conclusión: se ha considerado muy que los egresados de la Carrera tengan un modelo de inserción laboral.

12. el seguimiento de los egresados de la carrera es necesario?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 29



Análisis: Los encuestados respondieron el 93% estar muy de acuerdo con el seguimiento a los egresados y un 7% están de acuerdo.

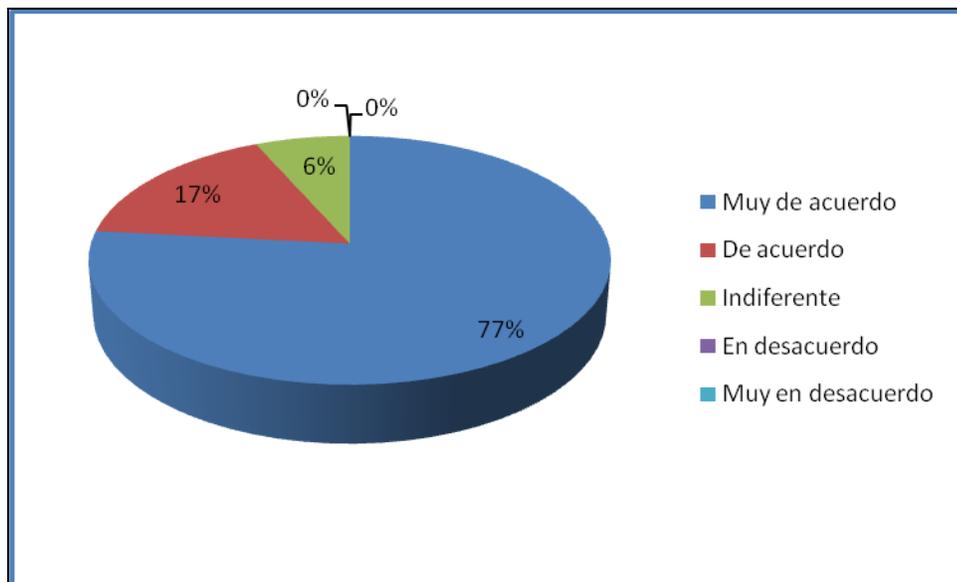
Conclusión: Se determina que muy útil un seguimiento a los egresados de la Carrera Comercio Exterior.

13.El contenido que está usando actualmente permitirá a sus estudiantes cumplir con los requerimientos del desempeño laboral y profesional?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	23	77
4	De acuerdo	5	17
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 30



Análisis: El 77% de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, el 17% están de acuerdo y el otro 6% indiferente.

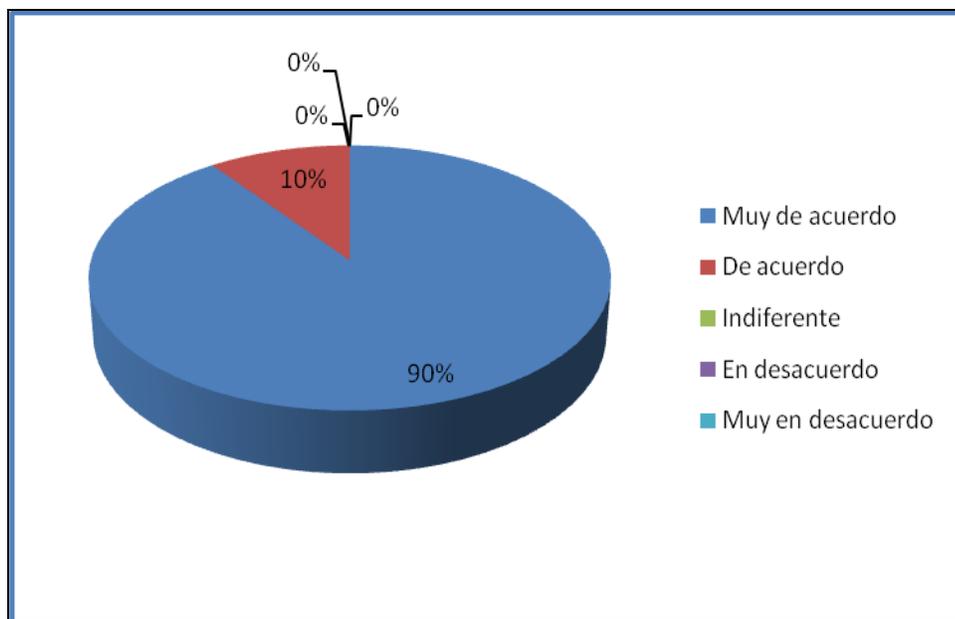
Conclusión: Se ha determinado que los docentes deben contar con contenidos actualizados, lo cual les permita a sus estudiantes poder cumplir con los requerimientos exigidos para su desempeño laboral.

14. Considera usted que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	27	90
4	De acuerdo	3	10
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 31



Análisis: El 90% de los encuestados está totalmente muy de acuerdo que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes, y el 10% de acuerdo.

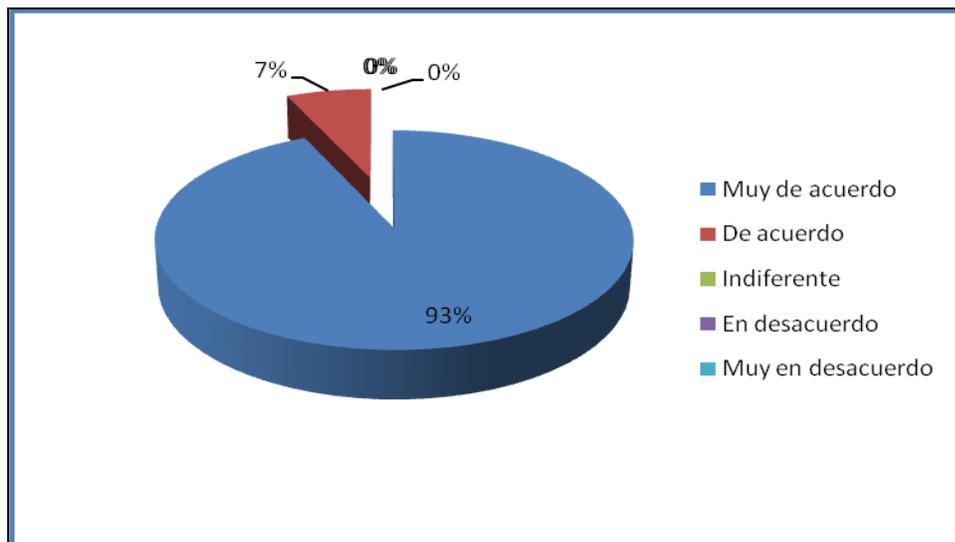
Conclusión: Se ha considerado de mucha relevancia que los estudiantes cuenten con un modelo de inserción laboral, lo que permitiría que se sientan motivados.

15. Considera usted que la carrera debe de proporcionar un modelo de inserción laboral para los estudiantes?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Gráfico # 32



Análisis: Al realizarles esta pregunta en un 93% de encuestados respondieron estar muy de acuerdo, y el 7% de acuerdo.

Conclusión: Se determina que sería de mucho interés que la carrera proporcione un modelo de inserción laboral para sus egresados.

HALLAZGO DE LA INVESTIGACIÓN

1. ¿Qué estudios comprende la formación profesional?

El conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las distintas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica, las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, las acciones orientadas a la formación continua en las empresas que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

2. ¿Cuáles son los parámetros de la formación profesional?

Son parámetros de la formación profesional las competencias específicas y técnicas con las que debe de contar los egresados; capacitados en un 100% para que una vez culminados sus estudios compartan sus conocimientos.

3. ¿Qué aspectos profesionales se debe de mejorar para tener un buen desempeño laboral?

Para tener un buen desempeño de los profesionales; se debe de tener en cuenta que los contenidos percibidos por los estudiantes estén acorde con los requerimientos del campo laboral, de tal manera que les permita reflejar las competencias intelectuales adquiridas y que sean transferidas posteriormente en la práctica.

4. ¿Cuáles son los factores profesionales que intervienen en el desempeño laboral?

Los factores profesionales que intervienen en el desempeño laboral son: habilidades, competencia profesional, competencia laboral, motivación y la capacitación.

5. ¿Cuenta la Facultad con los recursos tecnológicos adecuados para una buena formación del perfil profesional?

La carrera cuenta con equipos tecnológicos suficientes, pero sería oportuno implementar el software que esté acorde con las necesidades requeridas en el campo laboral: para poner en práctica los conocimientos en las asignaturas técnicas de tal modo que los estudiantes puedan intervenir en casos reales tal como se da en las empresas afines a la Carrera

6. ¿El pensum académico que presenta la carrera, es el más adecuado para una buena formación del perfil profesional?

Para lograr una buena formación del perfil profesional es necesario hacer un rediseño del pensum académico que este acorde a las exigencias del campo laboral y es que la formación está basada hoy en día en competencias la cual parte de reconocer todos los cambios y necesidades, para que se acerquen mas al desempeño ocupacional requerido para los trabajadores. Lo que se pretende es mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo de esta manera trabajadores más integrales, conocedores de su rol en una organización, que sean capaces de aportar, con una formación de base amplia que reduzca el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos.

7. ¿Se obtendrá el apoyo de los directivos de la institución para poner en práctica el proyecto?

Sí. Este trabajo cuenta con todo el respaldo y apoyo de los directivos de la institución, ya que esto beneficiará a los egresados y la misma institución incluso a la sociedad.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al revisar los contenidos de las respuestas obtenidas mediante los estratos, en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, se encontró una variedad de apreciaciones, los diferentes puntos de vista de cada uno de los encuestados que sirven como indicadores para mejorar la formación profesional y su intervención en el campo laboral.

Para triangular la información de los resultados se ha tomado en cuenta las encuestas con respuestas más puntuadas aplicadas a los docentes y egresados, la formulación del problema y los objetivos.

El 63% de los egresados respondió al instrumento de investigación que consideran que el nivel de estudios es un requisito indispensable para acceder a un trabajo; por lo que se resalta la importancia que tiene el proceso de formación del perfil profesional puesto a que los egresados deben de contar con conocimientos tanto teóricos como prácticos ya que esto favorece el desarrollo y desenvolvimiento al momento de acceder a un puesto de trabajo. Es de mucha relevancia el proceso de formación profesional ya que es el conjunto de competencias, estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar, adecuar el conocimiento, habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

El 82% de los egresados encuestados respondieron a la pregunta N° 12 es necesario que la carrera fomente la inserción laboral; debido a que no todos cuentan una vez culminados sus estudios con un puesto de trabajo y

aquellos que lo tienen en su mayoría son ajenos a sus conocimientos adquiridos en las aulas de clases.

Los docentes encuestados respondieron a la pregunta N° 11 sobre si, Considera oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior. El 90% estaban de acuerdo, evidenciando así la necesidad de la implementación de un modelo de inserción laboral para los egresados de tal manera que contribuya al desarrollo de empleabilidad y la vinculación al mercado laboral.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez analizada la situación problemática a través de las encuestas realizadas, se ha evidenciado las deficiencias en el perfil profesional para el desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil.

- Que la carrera desarrolla sus contenidos teóricos-prácticos con recursos tecnológicos que les no les permite una formación integral a sus egresados.
- La vinculación con las empresas afines que propone la carrera, no es suficiente para cubrir las expectativas de sus estudiantes.
- La carrera no cuenta con modelo de inserción laboral que oriente profesionalmente a sus egresados

Recomendaciones

Referente a lo expuesto anteriormente se recomienda:

- Los directivos de la carrera y docentes deben fomentar la actualización y capacitación técnica constantemente a sus estudiantes, impartiendoles una sólida formación especializada, motivándolos a que sean investigativos, innovadores en

correspondencia con los cambios continuos debido a ellos son el reflejo, de la educación percibida y a la vez el producto que se da a conocer en el campo laboral.

- Es importante que la carrera fomente la vinculación con las empresas a sus egresados; así como también el seguimiento y análisis de la demanda que tienen en el mercado laboral.
- Es muy oportuno que los egresados de la carrera cuenten con un modelo de inserción laboral que les permita desarrollar la capacidad y actitud que tuvieron de aprender, de tal modo que puedan acceder a un puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ángel Cortes Medina (2009) Las competencias profesionales es el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten en el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al hacer. (Pág. 1).

Castro Ruiz F. (2008) La Fundamentación Sociológica es “preparar al hombre, desde que empieza a tener consciencia, para cumplir los más elementales deberes sociales, para producir los bienes materiales y los bienes espirituales que la sociedad necesita” (Pág. 124).

Fernando Lafuente, (2010) “Al comercio exterior puede considerársele como un técnica de economía exterior, denominada sector exterior; abarca el conjunto de relaciones de intercambio de bienes y servicios comerciales de un país (residentes) con socios extranjeros (no residentes) mediante ventas o compras que originan créditos y obligaciones en divisas y euros, relación que implica obligatoriedad jurídica nacional e internacional. Ha de calificarse de circulación mercantil exterior la de una economía nacional que, por regla, excede la frontera estatal. A través de ese proceso extraterritorial, la división nacional del trabajo se va ampliando y desemboca en la economía mundial”. (Pág. 5).

Forgas J., (2003) Es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Pág. 4).

Landeau, Teresa (2007) “La investigación bibliografía constituye el soporte del trabajo y es una manera de decidir la calidad del proyecto. En circunstancias académicas es transcendental ubicar el estudio dentro de un contexto científico que se certifique con un tema relevante”. (Pág. 71).

Maurice Eyssautier de la Mora (2006) “La investigación de campo es aquella en la que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información, para el investigador el cual recoge directamente los datos de las conductas observadas”. (Pág. 96).

Mertens, (2000) “Es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer.” (Pág. 50).

Pérez (1996), hace referencia “al hecho de conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo”. (Pág. 10).

Robbins, (2004) “En la satisfacción del trabajo de las personas es importante considerar cuatro factores: La satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajo”. (Pág. 14)

Roberto Debayle, (2008) “Aquella persona que sabe integrar o desempeñarse en equipos, no solo en grupos de trabajo, en los que todos tienen claros, los objetivos y los tiempos de entrega, en los que cada participante sabe lo que tiene que hacer y realiza la tarea para lo cual es mas apto. Un trabajo en equipo orientado a un mismo objetivo, que fomenta la sana competencia, el apoyo y la comunicación”. (Pg. 37).

Rodríguez, Ernesto (2005) “La investigación descriptiva comprende, la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. Trabaja sobre realidades y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta”. (Pág. 25).

Sabino C., (2003) considera que : “ La investigación de campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se basan conseguidos los datos. En otras palabras, el investigador efectúa una medición de los datos, para limitar su campo”. (Pág. 47)

Tamayo, (2003): Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja

los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.” (Pág. 3).

White (1959) “Eficacia es la sensación que resulta del trabajo bien hecho. Este sería un mecanismo innato, en el sentido de no adquirirse por reducción de impulsos primarios... (Pág. 19).

Yépez, E. (2000) La investigación “Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modulo operativo viable, para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas programas, tecnologías métodos y procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. en la estructura del Proyecto Factible debe constar las siguientes etapas : diagnostico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, , procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo , la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados” (pág. 8).

BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO Ceballos, Gerardo , (2011) . De la universidad al puesto de trabajo. Ediciones pirámide, españa, madrid.
- CORTES Medina, Ángel (2009), competencias laborales: una herramienta para lograr la efectividad de la administración pública, PDF SB España
- DEBAYLE, Roberto, (2008). Conseguir el primer empleo. Edición aguilar, méxico.
- DEL POZO, Hugo (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural, Oficio N° 4691.
- EMPLEABILIDAD

[http:// www.eumed.net/rev/turdyes./12/james2](http://www.eumed.net/rev/turdyes./12/james2)

- EYSSAUTIER, De La Mora, Maurice (2006) Metodología de la Investigación: Desarrollo de la Inteligencia, 5° Edición, Editoriales y Gráficos S.A. y C.V, México.
- GOLEMAN, Daniel- Chernyss Cary (2005) , Inteligencia Emocional en el Trabajo, Editorial Kairos S.A. españa arcelona
- HERBERT, Petri-Gover John. (2006). Motivación Teoria, Investigación y Aplicaciones. 5° Edición Editorial Thomson.
- JURADO, P. (1999): Orientación e Inserción Laboral en la Educación Especial, España, Barcelona.
- MONDY, Wayne (2005). Adminitración de Recursos Humanos. 9° Edición, Pearson Educación, México.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Superior (2011)
- ROBBINS, S.P. (1999). Comportamiento Organizacional. 8° Edición, Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México

- RODRÍGUEZ Moguel, Ernesto, (2005). Metodología de la Investigación, Editorial: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- ROBBINS, Stephen, (2004). Comportamiento Orgnizacional. 10° Edición, Pearson Educación, México.
- WEISINGER, H.,(2006). Preparando mi Entrevista de Trabajo, Editorial: Foc. SA de CV, Edición: Universidad Autónoma de México.
- Constitución de la República del Ecuador (2011)
- [http:// www.funbdipe.es/archives/](http://www.funbdipe.es/archives/)
- <http://www.uncu.edu.ar/novedades/index/ofrecen-insercion-laboral-para-graduados-recientes- html>
- <http://formacionxxi.com/porqualMagazine/do/get/magazineArticle/2008/06/text/xml/Orientacion e insercion laboral.xml.html>
- <http://www.slideshare.net/alejandrab/desempeo-laboral>

ANEXOS

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

Yo, Dr. Luis Domínguez Medina, profesor de la facultad de filosofía, certifico que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **“EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2012. Y MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA”** elaborado por LA **Licenciada AVILÉS FRANCO SANDRA MARÍA**.

Para el efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto.

- ❖ Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes.
- ❖ La acentuación es precisa.
- ❖ Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada.
- ❖ En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción.
- ❖ Hay concreción y exactitud en las ideas.
- ❖ No incurre en errores en la utilización de las letras.
- ❖ La aplicación de la Sinonimia es correcta.
- ❖ Se maneja con conocimiento y precisión la morfosintaxis.
- ❖ Lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como especialista en Literatura y español, reconozco la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su proyecto.

Atentamente,

Dr. Luis Domínguez Medina
PROFESOR DE LA FACULTAD

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE SUPERIOR DE POSTGRADO

Guayaquil, Junio de 2012

Señora. MSc.
Nelly Cedeño Macías
Presente.

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional en esta Facultad, me permito dirigirme a Ud. , para solicitarle su valiosa colaboración, validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación con el que estoy aspirando obtener el grado de Magíster en Gerencia Educativa, y cuyo tema es:

Desempeño laboral, de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, en el año 2012. Modelo de Inserción Laboral para Egresados de la Carrera.

Para el efecto se anexan lo siguiente:

- a).- Los objetivos de mi trabajo,
- b).- La matriz de Operacionalización de las variables,
- c).- El cuestionario que se aplicará en la encuesta, y;
- d).- La matriz de sugerencias para rectificación o ratificación de cuestionarios.

Por su valiosa colaboración, anticipo sinceros agradecimientos, seguro éstos, que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados a su consideración.

Atentamente

SANDRA AVILÉS
Maestrante.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO DE SUPERIOR DE POSTGRADO

Guayaquil, Junio de 2012

Señora. MSc.
Luis Sánchez Robalino

De mis consideraciones:

En conocimiento de su alto nivel académico y desempeño profesional en esta Facultad, me permito dirigirme a Ud. , para solicitarle su valiosa colaboración, validando los instrumentos que forman parte del trabajo de investigación con el que estoy aspirando obtener el grado de Magíster en Gerencia Educativa, y cuyo tema es:

Desempeño laboral, de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, en el año 2012. Modelo de Inserción Laboral para Egresados de la Carrera.

Para el efecto se anexan lo siguiente:

- a).- Los objetivos de mi trabajo,
- b).- La matriz de Operacionalización de las variables,
- c).- El cuestionario que se aplicará en la encuesta, y;
- d).- La matriz de sugerencias para rectificación o ratificación de cuestionarios.

Por su valiosa colaboración, anticipo sinceros agradecimientos, seguro éstos, que sus importantes sugerencias enriquecerán significativamente los cuestionarios presentados a su consideración.

Atentamente

SANDRA AVILÉS
Maestrante.

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

A fin de verificar la validez de las preguntas constantes en los instrumentos, que se adjuntan al presente muy comedidamente, le recomendamos que Ud., realice las siguientes actividades:

- 1.- Leer los objetivos, la matriz de Operacionalización de variable y los instrumentos.
- 2.- En la matriz de sugerencias, Ud. Encontrará los espacios correspondientes para realizar las observaciones en cada una de las preguntas, en los casos que se ameriten modificar o sugiera una nueva redacción.

OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS:

Objetivo General

- Contribuir el desarrollo de empleabilidad y niveles de competencia que favorezcan la vinculación al mercado laboral mediante el diseño y aplicación modelo de inserción laboral que mejore el perfil profesional de los egresados de la carrera.

Objetivos Específicos

- Identificar los conflictos de los egresados de la carrera, al momento su inserción al mundo laboral.

- Determinar los niveles de desempeño que presentan los egresados de la Carrera en el mundo laboral.
- Analizar la demanda de egresados en el mercado laboral.
- Señalar los procesos de desarrollo del modelo de integración de los egresados.
- Diseñar un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior.
- Incentivar a los egresados de la carrera con el proceso de inserción laboral.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES CONCEPTUALES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Incidencia del desempeño laboral: Es la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar y generar trabajo en menos tiempo con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.</p>	Competencia profesional	Desempeño laboral	Encuestas
	Capacidad laboral eficiente	Habilidades competitivas y funcionales	
		Toma de decisiones	
		Ascenso laboral	
	Supervisión	Investigación	Fichaje
	Ejecución	Planificación	Análisis documental
	Actitud del egresado	Desenvolvimiento óptimo en el campo laboral	Entrevista

<p>Los egresados de la carrera: Son sujetos comprometidos con el desarrollo social, consciente de su identidad y constructor de su integridad, una persona con el espíritu crítico y el respaldo moral necesario para enfrentar los desafíos del desarrollo.</p>	Formación profesional del estudiante	Egresados con mayores oportunidades que ofrece el mercado laboral	Encuestas
		Desarrollo en empresas públicas y privadas relacionadas con el Comercio Exterior	
<p>Modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera Los egresados de la Carrera Comercio Exterior podrán ser partícipes de un modelo que les permitirá vincularse con el mercado laboral.</p>	Estructura Reclutamiento	Organigrama Base de datos empresas e instituciones a fines con la carrera Perfiles profesionales y ocupacionales	Encuestas
	Estructura Funcional	Análisis de selección	
	Proceso de inserción laboral	Líneas de Mando	Análisis de resultados
	Guía didáctica	Modelo para la inserción laboral	
	Estructura funcional	Funciones básicas	

MATRIZ DE SUGERENCIAS

#	PREGUNTAS
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADO**

INSTRUMENTO DE ENCUESTA DIRIGIDO A LOS, EGRESADOS, DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Estimados estudiantes.

Este documento se presenta como un instrumento de investigación con el cual se propone recolectar datos referentes al desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior.

Instrucciones para llenar el instrumento:

El presente instrumento consta de 15 preguntas, cada una de ellas deberá ser respondida considerando varias alternativas.

Sírvase elegir únicamente una de ellas, la que considere más acertada, identifique la respuesta con un visto a lado derecho de la pregunta.

La escala de estimación es la siguiente:

- 5. = Muy de acuerdo
- 4. = De acuerdo
- 3. = Indiferente
- 2. = En desacuerdo
- 1. = Muy en desacuerdo

La información aquí recopilada es confidencial y de absoluta reserva, únicamente para uso de la investigación. - Por lo tanto, sírvase prescindir de identificación alguna.

Gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La carrera de comercio exterior satisface sus expectativas?					
2	Identifica los perfiles ocupacionales de la carrera seleccionada por usted ?					
3	El perfil profesional que ha adquirido usted en la carrera, está acorde a su vocación?					
4	Los contenidos programáticos de las asignaturas que estudió en la carrera, responden a sus necesidades?					
5	Los programas, contenidos que se desarrolló en su enseñanza aprendizaje están relacionado con el campo laboral?					
6	Las asignaturas de cultura general, le permiten una mayor integración en la sociedad.					
7	Los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como practicas son idóneos					
8	Considera usted que la carrera esta desvinculada con empresas a fines?					
9	Los docentes desarrollan sus sílabos con contenidos actualizados					
10	Considera usted que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral?					
11	Considera usted idóneo que se realice un seguimiento luego de haber culminado sus estudios: con la finalidad de hacerlos participes de la inserción laboral					

12	Es necesario que la carrera fomente la inserción laboral de sus egresados					
13	Un modelo de inserción laboral permitiría a los egresados la vinculación en el mercado laboral					
14	Considera usted que su nivel de estudios es un requisito para acceder a un trabajo?					
15	Ha tenido empleo significativo durante sus estudios universitarios?					

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
INSTITUTO SUPERIOR DE POSTGRADO**

INSTRUMENTO DE ENCUESTA DIRIGIDO A LOS, EGRESADOS, DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

Estimados docentes.

Este documento se presenta como un instrumento de investigación, con el cual se propone recolectar datos referentes al desempeño laboral de los egresados de la Carrera de Comercio Exterior.

Instrucciones para llenar el instrumento:

El presente instrumento consta de 15 preguntas, cada una de ellas deberá ser respondida considerando varias alternativas.

Sírvase elegir únicamente una de ellas, la que considere más acertada, identifique la respuesta con un visto a lado derecho de la pregunta.

La escala de estimación es la siguiente:

- 5. = Muy de acuerdo
- 4. = De acuerdo
- 3. = Indiferente
- 2. = En desacuerdo
- 1. = Muy en desacuerdo

La información aquí recopilada es confidencial y de absoluta reserva, únicamente para uso de la investigación. - Por lo tanto, sírvase prescindir de identificación alguna

Gracias por su colaboración.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	Considera usted que la enseñanza impartida en las aulas de clases, están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral para que los egresados pongan en práctica sus conocimientos					
2	Los recursos didácticos con los que cuenta la carrera son los indicados para dictar su cátedra					
3	Considera usted que un modelo de inserción laboral para sus estudiantes fomentaría el perfil de la carrera					
4	Considera usted que hay que realizar el rediseño la malla curricular de la carrera con contenidos afines a la realidad del campo laboral?					
5	Como catedrático logra un clima adecuado para los estudiantes de seguridad en los conocimientos impartidos					
6	Los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas cada periodo lectivo?					
7	Evalúa constantemente si está formando a estudiantes creativos, críticos y comprometidos con la sociedad					
8	La metodología que utiliza en su cátedra son afines para el desempeño laboral					
9	Está realmente formando egresados íntegros acordes a las exigencias del mercado laboral?					
10	Se está actualizando frecuentemente para brindar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes					

11	Considera usted oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior					
12	Fomentar el seguimiento de los egresados de la carrera es necesario					
13	El contenido que está usando actualmente permitirá a sus estudiantes cumplir con los requerimientos del desempeño laboral y profesional					
14	Considera usted que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes					
15	Considera usted que la carrera debe de proporcionar un modelo de inserción laboral para los estudiantes					

TOMO II LA PROPUESTA

MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA

Justificación

La educación es el motor fundamental del avance de las naciones; ya que permite a los seres humanos acrecentar los valores, habilidades, y competencias; considerada como la expresión de desarrollo en aumento y por ende la transformación de la sociedad, que tiene estrecha relación con el presente y con las exigencias vigentes. Es por esto que la educación superior en el Ecuador está en un proceso de renovación constante lo que conlleva a ofrecer una educación apegada a los estándares de calidad a nivel mundial.

La Educación Técnica, Pedagógica y Profesional tiene hoy en día tiene el reto de garantizar que todos los estudiantes que ingresen y formen parte de ella, transiten por este nivel de enseñanza, que se apropien de conocimientos esenciales para la vida y los prepara para resolver los problemas del mundo laboral, se evitarán conductas inadecuadas y deformaciones que tienen un alto costo social. Lo que se persigue es alcanzar justicia e igualdad social en la medida en que todos los estudiantes tengan las mismas posibilidades de aprender y de acceder a las oportunidades que les brinda vivir en una sociedad donde se desarrollen plenamente todas sus potencialidades.

Las características del entorno y los cambios permanentes que ocurren en Ecuador influyen de manera decisiva en la Educación Técnica, Pedagógica y Profesional, por lo tanto se deben realizar los ajustes necesarios para dar respuesta a los requerimientos y necesidades que aparecen en el mundo laboral, para que cumpla su papel social.

En la formación de los futuros profesionales tienen, la vinculación de la teoría con la práctica que toma matices particulares, y alcanza su máximo nivel de realización durante la inserción de los estudiantes en las entidades laborales. Busca, además de las adquisiciones anteriormente planteadas, desarrollar la preparación profesional de los alumnos, con el objetivo de que cumplan su función social como futuros trabajadores con la calidad requerida.

Las autoridades de la carrera y los docentes tienen el reto de ser partícipes del escenario, de cambios que obliga a realizar los ajustes pertinentes en la enseñanza teórica-práctica, que les permita a sus egresados el desarrollo moral y social, en la educación nacional.

La implementación de un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio exterior, Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil, es de gran importancia puesto que motivará a los estudiantes a poner en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas de clases.

La inserción es el proceso que ha de tener presente la participación activa de una persona, a través de la realización de tareas y puesta en marcha de acciones, en un contexto cultural en el que las tareas o actividades productivas y la prestación de servicios.

Diagnóstico

A partir de las preguntas elaboradas para las encuestas utilizadas como un instrumento de investigación, se pudo obtener suficiente material para desarrollar la siguiente propuesta; en lo que se demuestra que:

Encuesta realizada a los egresados de la Carrera Comercio Exterior:

1. La carrera de comercio exterior satisface sus expectativas?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	87	58
4	De acuerdo	45	30
3	Indiferente	16	11
2	En desacuerdo	1	1
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 58% de los egresados afirmaron que están muy de acuerdo con la carrera cumple con sus expectativas requeridas, el 30% de acuerdo debido a que ellos aspiraban tener una educación más técnica, el 10% indiferente, el 1% en desacuerdo, 1% muy en desacuerdo .

Conclusión : Se ha determinado que hay criterios divididos referente a las expectativas que los egresados esperaban de la carrera .

2. Identifica los perfiles ocupacionales de la carrera seleccionada por usted?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	85	57
4	De acuerdo	45	30
3	Indiferente	16	11
2	En desacuerdo	3	2
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 56% de los encuestados identifica el perfil de la carrera, mientras que 30% indicaron estar de acuerdo, el 11% indiferente, el 2% está en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se ha determinado que los estudiantes tienen conocimiento del perfil profesional de la carrera.

3.El perfil profesional que ha adquirido usted en la carrera, está acorde a su vocación?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	72	48
4	De acuerdo	48	32
3	Indiferente	15	10
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizar esta pregunta el 48% están muy de acuerdo con el perfil profesional que ha adquirido en la carrera, está acorde con su vocación, el 32% respondió estar de acuerdo, el 10% indiferente, el 7% en desacuerdo y el 3% muy en desacuerdo.

Conclusión: Durante el proceso de las encuestas a los egresados, se mostraron con criterios positivos referentes al perfil profesional eligieron y están acorde con la vocación de cada uno.

4. Los contenidos programáticos de las asignaturas que estudio en la carrera, responden a sus necesidades?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	45	30
4	De acuerdo	91	61
3	Indiferente	7	5
2	En desacuerdo	5	3
1	Muy en desacuerdo	2	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 30% está muy de acuerdo con la pregunta realizada , el 61% de acuerdo, el 5% indiferente, está el 3% en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo .

Conclusión: Se determina que los contenidos programáticos de la carrera responden a sus necesidades.

5. Los programas, contenidos que se desarrollo en su enseñanza aprendizaje están relacionado con el campo laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	42	28
4	De acuerdo	63	42
3	Indiferente	32	21
2	En desacuerdo	8	5
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Los encuestados respondieron 28% estar muy de acuerdo, 42% está de acuerdo, 21% indiferente, el 5% en desacuerdo y el 4% está muy en desacuerdo.

Conclusión: Los egresados mostraron los programas, contenidos que en el desarrolló del proceso de enseñanza aprendizaje deberían estar más relacionados con el campo laboral.

6. Las asignaturas de cultura general, le permiten una mayor integración en la sociedad.

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	99	66
4	De acuerdo	48	32
3	Indiferente	2	1
2	En desacuerdo	1	1
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizarles esta pregunta los encuestados el 66%, en un 32% estar de acuerdo, el 1% indiferente, en desacuerdo el 1%, y un 0% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se determina que las asignaturas de cultura general, le permiten una mayor integración en la sociedad, son útiles.

7. Los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos .

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	48	32
4	De acuerdo	73	49
3	Indiferente	25	17
2	En desacuerdo	3	2
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 32% están totalmente de muy de acuerdo que los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos, un 48% está de acuerdo, el 17% indiferente, 2% en desacuerdo, y el 1% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se ha identificado que en la pregunta los recursos didácticos utilizados en las aulas clases tanto teóricas como prácticas son idóneos; los egresados deberían estar más acordes al campo laboral.

8. Considera usted que la carrera esta desvinculada con empresas a fines?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	65	43
4	De acuerdo	47	31
3	Indiferente	26	17
2	En desacuerdo	7	5
1	Muy en desacuerdo	5	3
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Los encuestados respondieron el 44% estar muy de acuerdo, un 31% estar de acuerdo, el 17% indiferente, el 5% en desacuerdo, 3% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se determina que los egresados de la carrera al contestar esta pregunta se mostraron criterios divididos; expresaron que la carrera debería tener más conexión con las empresas a fines a sus estudios.

9. Los docentes desarrollan sus sílabos con contenidos actualizados.

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	52	35
4	De acuerdo	68	45
3	Indiferente	19	13
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	1	1
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Los encuestados respondieron en un 34% estar totalmente muy de acuerdo, el 45% estar de acuerdo, el 13% indiferente, el 7% estar en desacuerdo y un 1% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se ha considerado que los sílabos de los docentes deberían ser actualizados periódicamente.

10. Considera usted que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	45	30
4	De acuerdo	66	44
3	Indiferente	26	17
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	3	2
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizarles esta pregunta 30% de los encuestados está totalmente muy de acuerdo que la malla curricular que dispone la carrera le permitirá desenvolverse en su desempeño laboral, el otro 44% está de acuerdo, 17 % indiferente, el 7% en desacuerdo y el 1% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se ha establecido que la malla curricular de la que dispone la carrera debería estar apaegada a las exigencias de las que dispone el campo laboral.

11. Considera usted idóneo que se realice un seguimiento luego de haber culminado sus estudios: con la finalidad de hacerlos participes de la inserción laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	110	73
4	De acuerdo	34	23
3	Indiferente	6	4
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizar esta pregunta los encuestados respondieron el 73% está muy de acuerdo, un 23% de acuerdo, el 4% indiferente.

Conclusión: Se ha determinado que un seguimiento laboral luego de haber culminado sus estudios será de mucha utilidad a los egresados de la carrera.

12. Es necesario que la carrera fomente la inserción laboral de sus egresados?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	123	82
4	De acuerdo	26	17
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizar esta encuesta los egresados el 82% están muy de acuerdo, esta un 17% de acuerdo, el 1% indiferente.

Conclusión: se considera que un modelo de inserción laboral es útil para los egresados de la Carrera Comercio Exterior.

13. Un modelo de inserción laboral permitiría a los egresados la vinculación en el mercado laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	119	79
4	De acuerdo	30	20
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 79% de los encuestados está totalmente de acuerdo con un modelo de inserción laboral, el 20% de acuerdo, el 1% indiferente.

Conclusión: Se determina que un modelo de inserción laboral permitiría mejor vinculación con el mercado laboral.

14. Considera usted que su nivel de estudios es un requisito para acceder a un trabajo?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	95	63
4	De acuerdo	54	36
3	Indiferente	1	1
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis : Al realizarles esta pregunta los encuestados un 63% respondieron estar muy de acuerdo, un 36% está de acuerdo, y 1% indiferente.

Conclusión: es importante que los niveles de estudios para los egresados como requisito indispensable para acceder al campo laboral.

15. Ha tenido empleo significativo durante sus estudios universitarios?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	49	33
4	De acuerdo	63	42
3	Indiferente	20	13
2	En desacuerdo	10	7
1	Muy en desacuerdo	8	5
TOTAL		150	100

Fuente: Egresados de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 33% de los encuestados está muy de acuerdo, el 42% está de acuerdo, el 13% indiferente, el 7% en desacuerdo y el otro 5% muy en desacuerdo.

Conclusión: Se determina que de los egresados de la carrera, no todos han tenido un empleo acorde con sus estudios universitarios.

Encuesta realizada a los Docentes de la Carrera Comercio Exterior:

1. Considera usted que la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral para que los egresados pongan en práctica sus conocimientos?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	16	53
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis : Al realizar esta pregunta sobre la enseñanza impartida en las aulas de clases están acordes a los requerimientos exigidos en el ámbito laboral, los encuestados respondieron el 40% estar muy de acuerdo, el 53% de acuerdo, y el otro 7% indiferente.

Conclusión: Se establece que la enseñanza impartida en las aulas de clases deberían de estar más acordes a los requerimientos exigidos en el ambito laboral.

2. Los recursos didácticos con los que cuenta la carrera son los indicados para dictar su cátedra?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	1	3
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco.

Análisis: El 40% están totalmente de acuerdo con la pregunta realizada, el 57% está de acuerdo, y el 3% indiferente.

Conclusión: Se ha determinado que se deben de implementar recursos didacticos para la carrera de comercio exterior.

3. Considera usted que un modelo de inserción laboral para sus estudiantes fomentaría el perfil de la carrera?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	25	83
4	De acuerdo	5	17
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 83% de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo con un modelo de inserción laboral, y 17% están de acuerdo.

Conclusión : Es necesario que la carrera cuente con un modelo de inserción laboral para los egresados.

4. Considera usted que hay que realizar el rediseño la malla curricular de la carrera con contenidos afines a la realidad del campo laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	21	70
4	De acuerdo	7	23
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 70% de los encuestados están de acuerdo con que se realice el rediseño de la malla curricular de la carrera, 23% está de acuerdo, y el 7% indiferente.

Conclusión: Se considera que es necesario un rediseño de la malla curricular de la carrera.

5. Como catedrático logra un clima adecuado para los estudiantes de seguridad en los conocimientos impartidos?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 93% de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, y el 7% de acuerdo.

Conclusión: se determina que los docentes de la carrera sí logran un clima adecuado con los estudiantes.

6. Los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas cada periodo lectivo?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	20	67
4	De acuerdo	10	33
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
 Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 67% de los encuestados están muy de acuerdo con los contenidos de las asignaturas, y el otro 33% respondieron estar de acuerdo.

Conclusión: Se establece que en su mayoría los contenidos de las asignaturas técnicas y pedagógicas son actualizadas periódicamente.

7. Evalúa constantemente si está formando a estudiantes creativos, críticos y comprometidos con la sociedad?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	21	70
4	De acuerdo	9	30
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 70% de los encuestados están muy de acuerdo con evaluar constantemente a los estudiantes, y el 30% respondieron estar de acuerdo.

Conclusión: Los docentes expresaron que están constantemente evaluando a sus estudiantes, lo cual les permite ver el avance en los aprendizajes receptados.

8. La metodología que utiliza en su cátedra son afines para el desempeño laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	12	40
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	1	3
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera

Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: De los encuestados el 40% respondieron estar muy de acuerdo con la metodología que utilizan, el 57% manifestó estar de acuerdo, el 3% indiferente.

Conclusión: Se determina que los docentes de la carrera sí utilizan la metodología adecuada.

9. Esta realmente formando egresados íntegros acordes a las exigencias del mercado laboral?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	11	37
4	De acuerdo	17	57
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 36% de los encuestados están muy de acuerdo con la formación que han impartido a sus estudiantes, el 57% de acuerdo, y el 7% indiferente.

Conclusión: Se ha considerado que los docentes están formando estudiantes íntegros con exigencias acordes al mercado laboral.

10. Se está actualizando frecuentemente para brindar una mejor calidad de enseñanza a sus estudiantes.

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	8	27
4	De acuerdo	16	53
3	Indiferente	6	20
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Los encuestados respondieron en un 26 % que están muy de acuerdo , el 53% indicaron estar de acuerdo, y el 20% indiferente.

Conclusión: Se requiere de la actualización permanente de los docentes de la Carrera.

11. Considera usted oportuno un modelo de inserción laboral para los egresados de la carrera de Comercio Exterior?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	27	90
4	De acuerdo	3	10
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizar esta pregunta los encuestados respondieron que el 90% están muy de acuerdo, y el 10% de acuerdo.

Conclusión: se ha considerado muy que los egresados de la Carrera tengan un modelo de inserción laboral.

12. El seguimiento de los egresados de la carrera es necesario?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Los encuestados respondieron que el 93% están muy de acuerdo con el seguimiento a los egresados y un 7% están de acuerdo.

Conclusión: Se determina que es muy útil un seguimiento a los egresados de la Carrera Comercio Exterior.

13. El contenido que está usando actualmente permitirá a sus estudiantes cumplir con los requerimientos del desempeño laboral y profesional?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	23	77
4	De acuerdo	5	17
3	Indiferente	2	7
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 77% de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, el 17% están de acuerdo y el otro 6% indiferente.

Conclusión: Se ha determinado que los docentes deben contar con contenidos actualizados; lo cual les permita a sus estudiantes poder cumplir con los requerimientos exigidos para su desempeño laboral.

14. Considera usted que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	27	90
4	De acuerdo	3	10
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: El 90% de los encuestados está totalmente muy de acuerdo que un modelo de inserción laboral motivaría a sus estudiantes, y el 10% de acuerdo.

Conclusión: Se ha considerado de mucha relevancia que los estudiantes cuenten con un modelo de inserción laboral, lo que permitiría que se sientan motivados.

15. Considera usted que la carrera debe de proporcionar un modelo de inserción laboral para los estudiantes?

N°	ALTERNATIVAS	MUESTRA	%
5	Muy de acuerdo	28	93
4	De acuerdo	2	7
3	Indiferente	0	0
2	En desacuerdo	0	0
1	Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL		30	100

Fuente: Docentes de la carrera
Investigado por: Lcda. Sandra Avilés Franco

Análisis: Al realizarles esta pregunta en un 93% de encuestados respondieron estar muy de acuerdo, y el 7% de acuerdo.

Conclusión: Se determina que sería de mucho interés que la carrera proporcione un modelo de inserción laboral para los egresados

Fundamentación Teórica

Con el propósito de sustentar correctamente este trabajo de investigación se realizó el análisis de documentos bibliográficos que contienen información sobre los diferentes ámbitos de esta investigación, para ello se ha seleccionando aquellas propuestas que fundamentan la concepción del problema y la elaboración de la propuesta que de solución al mismo.

Modelo de Inserción Laboral

Aborda fundamentalmente los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y seguimiento posterior; son aquellos elementos diferenciados, con modelos habituales de integración laboral.

La inserción en el mundo del trabajo debe ser entendida como un proceso que ha de tener presente la participación activa de una persona, a

través de la realización de tareas y puesta en marcha de acciones, en un contexto cultural en el que las tareas o actividades son productivas o de prestación de servicios.

De esta manera, la orientación para la integración laboral implicará acciones continuas que se complementen, desde la evaluación diagnóstica hasta la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo a partir de las actuaciones que una persona realiza dentro del contexto.

La inserción laboral se encarga de relacionar a las personas que buscan empleo, y que tienen dificultades a la hora de encontrarlos, con las empresas que solicitan trabajadores; estableciendo contacto con el solicitante ya que debe de saber el perfil que quiere la empresa y que trabajadores puede ofrecerle.

Consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado trabajo.

La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas. (social, política y cultural).

Competencias Profesionales

Es un elemento clave para la comprensión de la formación profesional, porque en esencia conforman el fundamento de la formación de hoy en día. En el ámbito de la educativo y profesional debido a que los procesos educativos tienen que responder a cambios rápidos y a una demanda de conocimientos y saberes; por el lado profesional y laboral, los espacios de trabajo cambian de forma acelerada.

Desde lo externo y lo interno: externamente atienden a las necesidades derivadas de la economía y del mundo académico tendientes a satisfacer competencias laborales y profesionales (necesidades del trabajo), competencias académicas (necesidades del aprendizaje) y de ciudadanía (necesidades sociales). Internamente se atienden las necesidades derivadas de las disciplinas y de la pedagogía tendientes a satisfacer y formar competencias disciplinares (necesidades de campo científico) competencias cognitivas metacognitivas, valores y sociales (necesidades del conocimiento y la convivencia). Ayuso, Fernando (2007),: Las competencias profesionales: "son el conjunto de conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias para realizar las actividades de trabajo requeridas, por los objetivos de producción de diferentes empresas y contextos de producción" (Pág.25).

Competencia Laboral

Es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Martínez Juan (2008) Competencia laboral: "Es el conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a estándares históricos y tecnológicos vigentes". (Pág. 203)

Es la capacidad productiva de un individuo medida en términos de desempeño. Cuando hablamos de capacidad productiva, no nos referimos únicamente a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, sino que va más allá de esto a la hora de competir en el ámbito laboral.

No tanto la conformación de conocimientos teóricos aportarán a la constitución social de un trabajador competente, sino que el desempeño productivo estará sujeto en su gran medida a la experiencia y aprendizajes previos por haber trabajado y saber hacer.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde la define como: "la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello".

Rodríguez (1999), declara:

"Las competencias son las características permanentes de la persona; que pone en manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otro tipo tienen relación causal con el rendimiento laboral". (Pág. 2)

La competencia laboral se aplica como un sistema paralelo para impulsar el desarrollo educativo, siempre siguiendo a las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.

Desempeño laboral

Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa.

Whetten, (2005) El desempeño: "es el producto de la habilidad multiplicada por la motivación y la habilidad". (Pág. 300) .De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento. Una pequeña

expansión de esta simple estructura puede ser utilizada para comprender el nivel de esfuerzo que una persona ejerce al desempeñar un trabajo.

Perfiles de Competencias Profesionales

Es un conjunto de categorías y dimensiones conductuales que impactan en el desempeño laboral de un empleado, grupo de trabajadores y la empresa en su totalidad. Una de las características del perfil de competencias es su dinamismo, por cuanto va cambiando de acuerdo a la estrategia, exigencias y contenidos del puesto de trabajo ¿Cómo impacta un perfil de competencias en el área de Recursos Humanos?

En el proceso de selección de personal, el perfil de competencias permita encontrar candidatos que hayan tenido la posibilidad de desarrollar las competencias del perfil. O bien, por medio de capacitación, puedan desarrollar rápidamente las conductas, habilidades y conocimientos críticos para el puesto de trabajo al candidato, es decir, cómo motiva el puesto y la empresa al futuro trabajador, a fin de reducir la rotación y aumentar la satisfacción laboral.

Por otro lado, el área de capacitación otorga el dinamismo al perfil de competencias, toda vez que desarrolla, entrega y fomenta diversas habilidades laborales. Demás está decir, que ésta área ha de ir de la mano con la estrategia de la empresa. Vale la pena destacar que una competencia técnica, como el conocimiento en una materia determinada, es más fácil, barato y rápido de capacitar que una competencia de tipo social, como lo es el trabajo en equipo o el liderazgo. Las empresas prefieren un candidato con altos conocimientos técnicos en detrimento de competencias como la comunicación, trabajo en equipo y el mismo liderazgo.

Perfil del egresado

Conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Los perfiles profesionales evolucionan y cambian según la demanda ocupacional y el mercado de trabajo, por tanto son diámicos. Deben considerar la demanda social es decir las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias y acciones. Y obedecen a la racionalidad desbozada por el currículo del plan de estudios.

La Empresa en el Mundo Actual

En el mundo actual las empresas no pueden sobrevivir simplemente haciendo un buen trabajo, tienen que hacer un trabajo excelente, si quieren tener éxito en un mercado que se caracteriza por un rápido crecimiento y una dura competencia, tanto nacional como internacional.

Los consumidores y las empresas se encuentran con gran abundancia de ofertas, al buscar satisfacer sus necesidades y por tanto, buscan calidad excelente, valor, o costo cuando escogen entre sus suministradores. Estudios recientes han demostrado que la clave de la rentabilidad de las empresas descansa en conocer y satisfacer al público con ofertas competitivas.

Las empresas hoy en día se enfrentan a situaciones de cambio, intensidad y características, muy distintas a las épocas anteriores, que configuran el actual mundo de los negocios, tales como modificaciones profundas en la estructura organizativa nuevos sistemas de dirección, cultura de calidad y excelencia, reconocimiento de la responsabilidad de la empresa, desarrollo de la innovación tecnológica, nuevas estructuras de negocio e importancia de servicio al cliente. Para obtener éxito en el logro de la ventaja competitiva es necesario lograr la adaptación de sistemas de mayor contenido en los sistemas de gestión de forma tal que se pueda compatibilizar la filosofía del servicio con las exigencias del entorno.

Fundamentación Filosófica

Esta propuesta se fundamenta en la corriente del pragmatismo; Esta filosofía, surge de la necesidad de contar con una tendencia o pensamiento que vincule al recurso humano con su entorno, facilitando su identificación con él. Resulta de relacionar el concepto del nirvana –entendido por los budistas como la bienaventuranza por la absorción e incorporación del individuo en la esencia divina– con lo que entendemos por la organización y su medio, orientada a lograr que el individuo se encuentre en un estado de equilibrio total que le permite observar su impacto en la organización desde una óptica más amplia y profundamente relacionada con sus expectativas.

Fundamentación Andragógico

La propuesta se basó en esta fundamentación, porque todo modelo educativo se inspira en un paradigma educativo, que es aquel que concede su singularidad y hace referencia a la reflexión de teorías y experiencias que

se orientan al quehacer pedagógico su principal objetivo es permitir la interacción entre el educando y el educador mediado por el conocimiento, posibilitando diversas formas de ver y enter el mundo. Es así que los individuos necesitan de este fundamneto para la interrelación en el campo laboral y su desempeño en el mismo.

Fundamentación Psicología

La psicología moderna se ha encargado de recopilar hechos sobre las conductas y las experiencias de los seres vivos, organizándolos en forma sistemática y elaborando teorías para su comprensión. Estos estudios permiten explicar su comportamiento y hasta en algunos casos, predecir sus acciones futuras; es por eso, que fundamentamos psicológicamente en el paradigma del constructivismo social

La psicológica constructivista social, está relacionada con el trabajador porque, dentro de su esfera de desarrollo laboral se suceden un cúmulo de situaciones psicológicas que deben ser consideradas con objeto de favorecer su realización profesional, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y desde luego el aumento de su productividad y de la calidad del producto de su trabajo. El trabajo tiene como fin primordial, favorecer el desarrollo de las personas y asegurar la subsistencia de los trabajadores, su familia y el núcleo laboral; las empresas como organización social cumplen objetivos similares, donde es importante favorecer las condiciones de vida y desarrollo de los elementos que contribuyen con esos núcleos productivos. El trabajo tiene la potencialidad de poder generar seguridad, estabilidad emocional, satisfacción, creatividad, desarrollo del autoestima, superación personal y felicidad para los trabajadores.

Fundamentación Sociológica

N. Vasallo (2008),

“La socialización es un proceso bidireccional, por una parte está toda la influencia social que se ejerce sobre el individuo y por la otra parte está la recepción de la reproducción activa por parte del hombre, de toda esta influencia, reproducción que se expresa en su actividad social por medio de valores, orientaciones y disposiciones propias, es decir el hombre es objeto y sujeto de relaciones sociales” (Vasallo Barrueta, N.,2003, (pág.146).

Todo estudio, profesión o carrera que “busque perfil a los estudiantes en un trabajo cuyo objeto serán los seres humanos, ya como individuos o como grupos sociales, exigen de unos conocimientos básicos sobre los principios, leyes o condiciones que rigen las relaciones entre hombres. Estos instrumentos los brinda precisamente la Sociología, disciplina del conocimiento que forma parte de las llamadas “Ciencias Sociales” la cual precisamente tiene bien definido una serie de elementos que permiten al profesional enfrentar, interpretar y analizar con conocimiento de causa problemas propios de las interacciones sociales en momentos específicos, pues sabemos que es precisamente en el ambiente del ser humano en donde se presentan los más altos conflictos, dadas las condiciones de convivencia, rivalidad y correlaciones que enfrenta en todo momento.

El individuo dentro de un entorno laboral, debe mantener una conducta que le permita socializar y a su vez integrarse a las actividades de su trabajo de manera responsable, dinámica y ética, lo que conllevará a fortalecer un clima o ambiente laboral positivo.

Fundamentación Educativa

La Educación es el proceso multidireccional mediante el cual se transmiten conocimientos, valores, costumbre. No sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes, el proceso de vinculación y conocimientos cultural, moral y conductual. Así a través de la educación, las nuevas generaciones asimilan y aprenden los conocimientos, normas de conducta, modos de ser y formas de ver el mundo de generaciones anteriores, creando además otros nuevos. el proceso de socialización formal de los individuos de una sociedad. La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas culturas y conocimientos.

Torres 1996 afirma que:

“El papel de la educación sigue siendo más o menos el mismo: tiene que ser una educación de calidad, una educación de relevancia que contribuya al mecanismo de movilidad social de los individuos. Una educación que ayude a la creación de una conciencia ciudadana y por supuesto a una educación de alta calidad para competir en los mercados” (pág.48)

Por medio de la educación, es que sabemos cómo actuar y comportarnos en la sociedad. Es un proceso de sociabilización del hombre, para poder insertarse de manera efectiva en ella. La educación para el trabajo adquiere vital importancia en la formación integral, debido a que a través de la educación se desarrollan capacidades y actitudes que le permitirán lograr su auto-sostenimiento, realización personal y eficiente desempeño en sus

actividades laborales y profesionales futuras, como trabajador dependiente o generador de su propio puesto de trabajo.

Fundamentación Legal

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Sección octava

Trabajo y seguridad social

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto y su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

LEY DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL PODER DEL MERCADO

Capítulo I

Del Objeto y Ámbito

Artículo 4.-Lineamientos para la regulación y principios para la aplicación.-En concordancia con la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente, los siguientes lineamientos se aplicarán para la regulación y formulación de política pública en la materia de esta Ley:

I. El reconocimiento del ser humano como sujeto y fin del sistema económico.

Sección 2.- Control, Vigilancia y Sanción

Artículo 38.- Atribuciones

1. Promover el estudio y la investigación en materia de competencia y su divulgación.

Misión

Formar profesionales que cumplan con las exigencias del mercado laboral.

Visión

Contar con egresados competente para identificar las oportunidades de inserción laboral, donde pueda poner en práctica sus conocimientos profesionales.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Mejorar el proceso de formación del estudiante a través de un aprendizaje significativo- constructivista, que le permita un desempeño profesional competente, acordes con las exigencias empresariales y académicas actuales

Objetivos Específicos

- Fortalecer vínculos con las empresas a fines con la carrera
- Preparar a los estudiantes como futuros profesionales con actitud y aptitud eficiente en el campo laboral
- Mantener información actualizada de los índices de inserción al mundo del trabajo
- Elaborar el perfil de competencias que exige la actividad empresarial actual

Factibilidad de la Propuesta

La propuesta de este trabajo de investigación es de carácter factible debido a que los docentes y autoridades de la carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayquil. Estan conscientes del problema que tienen los egresados al enfrentarse al mundo laboral una vez terminado sus estudios. Motivo por el cual los egresados estan acordes con dicha propuesta.

Financiera

Este proyecto de investigación está financiado con recursos propios de gestion.

Legal

Esta propuesta esta basada en la Constitución de la República del Ecuador, sección octava Trabajo y seguridad social Art. 33 el cual indica que: el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

En la Ley Orgánica de Educación Intercultural capítulo segundo, de las obligaciones del Estado respecto del Derecho a la Educación Art. 6 Obligaciones el cual manifiesta que hay que garantizar que los planes y programas de educación inicial, básica y el bachillerato, expresados en el currículo, fomenten el desarrollo de competencias y capacidades para crear conocimientos y fomentar la incorporación de los ciudadanos al mundo del trabajo.

Los directivos de la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil, docentes y egresados de se han manifestado interesados en el modelo de inserción laboral. De acuerdo con lo expresado en la leyes que está amparado este trabajo de investigación y no existe impedimento para su ejecución.

Técnica

Cuenta con la factibilidad técnica porque este modelo puede ser difundido, puesto que la Carrera de Comercio Exterior cuenta con los medios tecnológicos adecuados para el efecto.

Recursos Humanos

- Autoridades de la Institución
- Directivos de la Carrera
- Docentes de la Carrera
- Egresados de la carrera
- Estudiantes de la carrera

Política

Este trabajo de investigación esta basado en las propuestas del gobierno sobre los avances y las reformas de los procesos educacionales y en el campo laboral de acuerdo con las exigencias empresariales.

Que busca brindar un aporte significativo que se pueda aplicar en la Carrera de Comercio Exterior de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Universidad de Guayaquil.

Corresponde a los directivos de la carrera, hacer el seguimiento laboral y profesional de los egresados de la carrera, para lo cual deberán programar un sistema de seguimiento

Ubicación Sectorial y Física

La Carrera de Comercio Exterior, funciona en el edificio categorizado con el número tres de la facultad de Filosofía, el mismo que se encuentra en la parte posterior del edificio principal de esta unidad académica

La Universidad de Guayaquil, esta ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil, Av. Kennedy S/N y Av. Delta. País Ecuador, provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, cuyo representante legal es el Rector Sr. MSc Carlos Cedeño Navarrete. La Facultad de Filosofía que pertenece a la Universidad de Guayaquil está presidida por el Decano MSc Francisco Morán Márquez, se encuentra junto al estero salado y al puente 5 de junio

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA

La elaboración de un MODELO DE INSERCIÓN LABORAL, servirá para los egresados de la Carrera de Comercio Exterior, el cual le proporcionará un aporte para mejorar y facilitar el acceso al mundo laboral,

puesto que esta relacionada con los problemas que se presentan actualmente.

Esta propuesta esta diseñada acorde con las necesidades y exigencias requeridas por las empresas.

Aspetos que contiene la propuesta

MODELO DE INSERCIÓN LABORAL CONTENIDOS :

CAPÍTULO I

Las empresas y sus requerimientos

- Exigencias de Las Empresas a los Candidatos a un Puesto de Trabajo.
- Egresados Universitarios y su Preparación Profesional
- Los Servicios Relacionados con el Logro del Primer Empleo.

CAPÍTULO II

El currículum vitae

- El Currículum Vitae
- Aspectos que Contiene el Currículum Vitae
- Objetivos de la Entrevista de Trabajo
- Preparación para la Entrevista

CAPÍTULO III

Aspectos fundamentales para mantenerse en el campo laboral

- Relaciones interpersonales
- Habilidad para solucionar problemas
- Buena comunicación
- Pensamiento estratégico
- Ética profesional intachable
- Toma de decisiones
- Liderazgo
- Facultad para motivar a otros
- Control del negocio y gobierno cooperativo
- Trabajo en equipo
- Autonomía (empowerment)
- Iniciativa
- Responsabilidad social y ambiental
- Pensamiento globalizado
- Facilidad en el manejo de tecnologías
- Estricto sentido de confidencialidad
- Lealtad.
- Eficientes
- Estables
- Objetivos claros
- Dinamismo
- Atención al detalle
- Habilidades gerenciales

ESTRUCTURA Y PRESENTACIÓN

TÍTULO

MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA



DIRIGIDO A LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

LCDA. SANDRA AVILÉS FRANCO

CAPÍTULO I

Exigencias de las empresas a los candidatos a un puesto de trabajo

A partir de un nivel profesional medio, las ofertas de trabajo suelen ser gestionadas por empresas de selección de personal. Descubre su funcionamiento, cómo pueden ayudarte en tu búsqueda de empleo y a cuáles recurrir.

El éxito de una empresa depende, en gran medida, del acierto en la selección de las personas más adecuadas para el correcto desarrollo de las tareas que se deben realizar. Muchas empresas externalizan esta labor y recurren a los servicios de una empresa especializada en selección de personal.

Las empresas de selección de personal prestan el servicio de identificar y seleccionar los mejores candidatos para los puestos abiertos en las empresas clientes. Su fin es encontrar a aquellas personas que mejor se adecuarán al puesto de trabajo y a la empresa cliente

Dentro de las exigencias de las empresas esta que tengan conocimientos de informática, dominio de un idioma extranjero por lo general (el inglés).



Egresados universitarios y su preparación profesional

La formación de los profesionales universitarios y los estudiantes se deben de formar en el trabajo , el proceso del docente en la universidad, la influencia que en su formación tiene la actividad laboral, juega un rol principal para el logro de la calidad de sus graduados ya que son el producto que van a ofrecer en el mercado laboral y forma parte de la riqueza del país, son bienes del más alto valor para toda la sociedad, debido a que al graduarse están llamados a desempeñar, y desarrollarse en la misma.

La globalización el mercado, la revolución tecnológica y el incremento de competitividad demandan una mejor preparación de los graduados universitarios.

La oferta de trabajo es cada vez más exigente en cuanto a las condiciones personales de los solicitantes. Las empresas realizan seminarios y cursos de capacitación ocupacional, los cuales les permita cubrir los conocimientos prácticos de tal modo que se puedan incorporar a los nuevos graduados al puesto de trabajo.

Los servicios relacionados con el logro del primer empleo

El primer empleo es siempre importante y, aunque muchas veces no esté relacionado con los estudios cursados, es la llave clave para ser económicamente independiente y entrar en contacto con el mundo laboral.

El interés actual de la Carrera y de la Facultad por el futuro profesional de sus estudiantes es que antes de egresar de la universidad como uno de los requisitos es hacer pasantías en empresas e instituciones educativas de tal modo que con este servicio se pretende ayudar a conseguir su primer empleo el cual les da una pauta para seguir incursionando, de forma que vea cuales son sus aspiraciones una vez culminada la carrera, puesto que la Carrera de Comercio Exterior tiene mención pedagógica y técnica.



CAPÍTULO II

El Currículum Vitae

La búsqueda de empleo es una tarea propia de cada individuo por lo que es necesario aprender a conocerse y a valorarse así mismo, con el objetivo de poder promocionarse en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo. Cada búsqueda se convierte en una venta personal bien sea a través de un currículum vitae, una llamada, etc., por lo tanto un currículum bien hecho, una llamada de teléfono bien estructurada y una carta de presentación bien elaborada pueden ser la base de una entrevista de selección.

El primer paso en la búsqueda de empleo es conocer cuáles son tus capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes de cara a la elaboración de tu propio currículum vitae.

Al comenzar el proceso laboral la primera herramienta fundamental es el currículum vitae. Es el primer documento que se debe elaborar, y por tanto es un elemento clave en el proceso de venta personal, es muy posible que una vez redactado y enviado el currículum vitae alguna empresa o institución educativa, pero hay que tomar en cuenta que no es un hecho simple, sino que hay que considerar que es un recurso decisivo para conseguir empleo; por eso hay que asegurarse de que este correctamente elaborado.

La importancia de este documento que expresa el historial profesional o laboral de una persona. Se trata de instrumento decisivo en los procesos de selección de la empresa o institución educativas al cual se este aplicando. Es fundamental a tal punto de ser llamado pasaporte para el empleo.

Para el aspirante a un puesto de trabajo el currículum es la primera prueba a superar y la herramienta más útil de que dispone para el logro de su objetivo. Es esencial, en este sentido, que el perfil profesional este reflejado en el currículum se corresponda con los requisitos que pide la empresa o institución educativa. también es muy importante que el currículum esté técnicamente elaborado.

Cuando una empresa o institución educativa recibe los currículos de los aspirantes al puesto de trabajo sus expertos en el tema los estudian detenidamente, de uno en uno e intentan descubrir cuál de todos ellos satisface mejor las expectativas en ese momento.

Como consecuencia de ese estudio, los expertos preparan una reducida relación de personas que reúnen las condiciones necesarias, con el fin de convocarlas para la llamada entrevista de selección o entrevista de trabajo.

Aspectos que contiene el currículum vitae

Cuando redactes tu Currículum Vitae, practica la empatía, (ponte en el lugar del seleccionador o Departamento de RRHH), tu currículum no es el único que tendrán que leer, serán muchos, y en esta primera fase de selección se le suele dedicar muy poco tiempo a la lectura de estos. En este documento es imprescindible incluir la siguiente información:



En este documento es imprescindible incluir la siguiente información:

Datos Personales

- Nombre y Apellidos
- Dirección
- Fecha de nacimiento
- Forma de contacto: teléfono, correo electrónico. . .

Formación

- Formación Oficial (Títulos Oficiales: FP, Diplomaturas, Licenciaturas)
- Formación Complementaria (Máster, Monográficos, Cursos. . .)

Experiencia Profesional

- Puesto de Trabajo
- Empresa

- Funciones
- Duración

Informática e Idiomas

- Datos sobre conocimientos informáticos, detallando los programas conocidos y su nivel de conocimiento
- Idiomas conocidos y su nivel de conocimiento

Otros datos

- Incluir aquí toda aquella información que no se ha incluido en los anteriores apartados y que pueda ser de interés o relevante para el puesto al que se opta.

Objetivos de la entrevista de trabajo

El objetivo básico de toda Entrevista, es conocer de un modo directo, a través de una serie de preguntas, personalidad y aptitudes del candidato a un puesto de trabajo. Uno o varios entrevistadores intentan investigar si el perfil del candidato se corresponde o no con el perfil del puesto vacante. También se pretende descubrir si el candidato encajará o no en el ambiente.

No se trata simplemente de encontrar una persona capaz, sino de determinar quien es el más capaz de todos las que aspiran a un mismo empleo. Las insituciones y empresas no tan solo se conforman con tener buenos profesionales, sino que quieren conseguir los mejores. Por tal motivo la entrevista de trabajo es entrevista de selección.

En la entrevista de trabajo se busca complementar la información que ya se posee del candidato a través de la previa presentación del currículum. Buena parte de esta información añadida se obtiene precisamente

profundizando en el currículum. Se trata de comprobar los datos del currículum, de compartirlos con las aptitudes y actitudes que el candidato pone de manifiesto a lo largo de la entrevista.

El entrevistado también tiene sus propios objetivos. El principal es convencer al entrevistador de que es la persona que necesita la empresa o institución educativa en ese puesto de trabajo. Eso conlleva saber “venderse” a sí mismo. Un segundo objetivo es averiguar, a lo largo de la entrevista, cómo es la entidad y cómo es el puesto de trabajo que oferta. En esta última información es necesaria tanto para orientar sus argumentos en esa dirección como para decidir si acepta o no el empleo (hay casos en los que al candidato no le resulta estimulante entrar en una determinada organización o institución educativa, incluidos casos en los que el trabajo está bien retribuido económicamente).



Preparación para la entrevista

Es clave abrir una entrevista con un impacto, de lo contrario perderá la atención del reclutador. La apertura debe ser un breve resumen del perfil profesional. Se debe comenzar indicando la profesión, y crecimiento a lo largo de los estudios realizados y la experiencia percibida en las prácticas

realizadas a nivel andragogico y empresarial, este guión debe de estructurarse.

Es importante mencionar las habilidades y fortalezas congruentes con la cultura de la organización o institución para la cual se está entrevistando.

El entrevistado, debe mostrarse siempre con criterio firme y prudente, ejecutivo y de liderazgo, planificador y organizado, solucionador de problemas y, por sobre toda las cosas, debe mostrar conocimientos de la empresa a la que desea ingresa



CAPÍTULO III

Aspectos fundamentales para mantenerse en el campo laboral

Referencias que debe de tener en el trabajo dentro de las empresas:

- **Relaciones interpersonales**

El profesional debe de ser capaz de tratar con las personas con las que actúa dentro y fuera de la organización

- **Habilidad para solucionar problemas**

La dinámica actual del mercado exige profesional la habilidad para solucionar problemas.

- **Buena comunicación**

Las empresas e instituciones buscan profesionales que sepan comunicar con claridad y de una manera concreta, concisa y directa los objetivos, planes estrategias, recomendaciones, acciones y soluciones.

- **Pensamiento estratégico**

Se prefiere a los profesionales que no sólo sean operativos y posean un pensamiento a corto plazo, sino que también vayan un paso delante de forma constante.

- **Ética profesional intachable**

Se necesita de empleados que no recurran a prácticas desleales o fraudes; que defiendan en primer lugar, los intereses de la empresa e institución educativa.

- **Toma de decisiones**

Los reclutadores eligen a empleados que tomen decisiones que sean capaces de ver por la entidad a la que pertenecen. Se necesita de trabajadores que puedan tomar posiciones firmes y que sean capaces de asumir nuevos retos. Se debe tomar decisiones calculadas a pesar de las posibles consecuencias.

- **Liderazgo**

En esencia, aquellas personas que tienen una visión la saben comunicar de forma clara; pueden incluir a otros en sus objetivos y transferir su visión, convirtiendo el objetivo común en una parte integra de ellos, personas que puedan vencer los obstáculos sin darse por vencida a la primera. Es importante que puedan ejecutar su visión y proyecto, sin ser meramente soñadores; profesionales que sepan actuar como buenos entrenadores, orientados a potenciar y desarrollar lo mejor de cada persona y aprovechar al máximo cada situación.

- **Facultad para motivar a otros**

Se busca aquella persona atenta a las necesidades de los demás; que pueda incorporar en sus proyectos los objetivos y metas de otros; que identifique el potencial de cada individuo y trabaje con éste para motivarlo a mejorar continuamente, a desencadenar todo su potencia; que sepa definir planes de recompensa para premiar esfuerzos y garantizar el buen desempeño futuro.

- **Control del negocio y gobierno cooperativo**

El candidato debe de estar consciente de los objetivos futuros del área y de cómo alínean con las estrategias del negocio; estar dispuesto a dar lo mejor de sí para conseguir resultados, pero siempre con cuidado para que toda la ejecución que se apegue a estrictas normas de control y procedimientos; que sea su propio auditor en el día a día y, cuando tenga una duda, sepa consultar antes de dar un paso en falso.

- **Trabajo en equipo**

Aquella persona que sabe integrar o desempeñarse en equipos, no sólo en grupos de trabajo, en los que todos tienen claros los objetivos y los tiempos de entrega, en los que cada participante sabe lo que tiene que hacer y realiza la tarea para lo cual es más apto. Un trabajo en equipo orientado a un mismo objetivo, que fomenta sana competencia, el apoyo y la comunicación.



- **Autonomía (empowerment)**

Es la persona capaz de gerenciarse sola, que no requiere evaluación por parte del jefe inmediato superior; una autonomía que potencia su

toma de decisiones, con un criterio amplio; que conozca sus responsabilidades y obligaciones, así como sus limitaciones; que respete jerarquías y políticas pero que tenga un buen juicio para saber cuándo actuar en pro de los intereses al cual pertenece.

- **Iniciativa**

Personas automovibles, sin miedo de opinar, contribuir y tomar sus propias decisiones; que no sea necesario indicarles cada cosa que deben hacer o que sientan que tienen que solicitar permiso para cada actividad que realizan; que aporten ideas nuevas y contribuyan a la evolución.

- **Responsabilidad social y ambiental**

Mantener un claro compromiso orientado a aportar valor a la sociedad y el entorno en el cual desempeña sus actividades.

- **Pensamiento globalizado**

Aquellos que saben operar en su mercado y su entorno, y al mismo tiempo tienen una clara comprensión de las fuerzas globales que gobiernan los mercados; que pueden pensar más allá de las fronteras.

- **Facilidad en el manejo de tecnologías**

Personas que aprovechan y capitalizan la tecnología en su trabajo para la mejora de la productividad y eficiencia.

- **Estricto sentido de confidencialidad**

Es el conjunto de personas con un amplio criterio para diferenciar entre información pública e información confidencial; que cuenten con la facultad de defender la información de la organización o institución a la cual pertenecen ante situaciones de amenaza.

- **Lealtad**

Aquellos que actúan con respeto, compromiso y entrega , con un sentido de orgullo por pertenecer a la organización o institución educativa , que porten el nombre de la misma con honor dentro y fuera de ella.

- **Eficientes**

Personas capaces de generar más resultados con menos recursos; que colaboren de forma permanente en programas de mejora continua, para optimizar los recursos y evitar los desperdicios.

- **Estables**

Es decir, que no estén de puesto en puesto o de trabajo en trabajo; que se comprometan a cumplir una meta o causa y se entreguen a ella por completo; que puedan manejar las crisis en lugar de simplemente darse por vencidos ante la primera adversidad.

- **Objetivos claros**

Personas que sabe donde se dirige su vida profesional, capaces de alinear sus objetivos con la entidad a la cual prestan sus servicios.

- **Dinámismo**

Aquellos que están dispuestos a trabajar duro y cumplir con lo que el puesto requiere, a dar lo mejor de sí y a entregarse por completo.

- **Atención al detalle**

Las personas que se empeñen en hacer bien las cosas a la primera, en evitar errores que en ocasiones pueden ser garrafales y cuentan con un alto sentido de excelencia en cada una de las actividades que realizan.

- **Habilidades gerenciales**

Que tengan facultad de administrar recursos, supervisar personal y potenciar el desarrollo de los mismos.



Beneficiarios

Con la implementación de este proyecto serán beneficiarios:

- Egresados, contarán con un modelo de inserción, después de haber cumplido con su ciclo de estudios de tercer nivel.
- Personal Directivo, porque formará parte de la información de la Carrera para incentivar a los estudiantes.
- Facultad, tendrá este aporte para fomentar la incorporación de los estudiantes al mundo del trabajo
- Comunidad, porque podrán recurrir a este trabajo de investigación como fuente de información.

Impacto

Este trabajo de investigación es de gran impacto, debido a que esta propuesta se presenta como una herramienta útil para la Carrera y los egresados, puesto a que obtendrán un modelo que les permita la inserción al campo laboral, ya que este forma parte del aseguramiento y de la calidad de la formación profesional.

Conclusión

Al momento de seleccionar a una persona para cubrir una vacante laboral, es necesario, que esta cumpla con los requisitos que demanda la empresa, por lo tanto se propone a través de la propuesta de este trabajo de investigación educativa disminuir las dificultades de empleo de los egresados mediante la formulación de un modelo de inserción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ayuso Fernando (2007), en su libro : La actualización de las competencias profesionales: Las competencia profesionales: "son el conjunto de conocimientos, capacidades y aptitudes necesarias para realizar las actividades de trabajo requeridas, por los objetivos de producción de diferentes empresas y contextos de producción" (Pág.25).

Martínez Juan (2008) Competencia laboral: "Es el conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a estándares históricos y tecnológicos vigentes". (Pág. 203)

Rodríguez (1999), declara:

Las competencias son las características permanentes de la persona; que pone en manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otro tipo tienen relación causal con el rendimiento laboral". (Pág. 2)

Torres 1996 afirma que:

"El papel de la educación sigue siendo más o menos el mismo: tiene que ser una educación de calidad, una educación de relevancia que contribuya al mecanismo de movilidad social de los individuos. Una educación que ayude a la creación de

una conciencia ciudadana y por supuesto a una educación de alta calidad para competir en los mercados” (pág.48)

Como plantea N. Vasallo (2008),

“La socialización es un proceso bidireccional, por una parte está toda la influencia social que se ejerce sobre el individuo y por la otra parte está la recepción de la reproducción activa por parte del hombre, de toda esta influencia, reproducción que se expresa en su actividad social por medio de valores, orientaciones y disposiciones propias, es decir el hombre es objeto y sujeto de relaciones sociales” (Vasallo Barrueta,N.,2003, (pág.146)

Whetten, (2005) El desempeño: “es el producto de la habilidad multiplicada por la motivación y la habilidad”. (Pág. 300)

BIBLIOGRAFÍA

- ALLES, Martha, (2006), Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Editorial Granica, Argentina.
- AYUSO Baptista, Fernando (2007), La Actualización de las Competencias Profesionales, Edita Secretaria General Técnica, España.
- BALLENATO, Guillermo (2009), Comunicación Eficaz, Editorial Piramide, Madrid.
- CASTILLO Ceballos, Gerardo , (2011) . De la universidad al puesto de trabajo. Ediciones pirámide, españa, madrid.
- CORTES Medina, Ángel (2009), competencias laborales: una herramienta para lograr la efectividad de la administración pública, PDF SB España.
- DEBAYLE, Roberto (2008), Conseguir Empleo , Editorial Aguilar, México.
- JIMENÉZ Patricio (2011), Manual de Recursos Humanos, 2 da. Edición,Editorial ESIC, Madrid.

- MARTÍNEZ Cusicanqui, Juan (2008), El Arte de Aprender y de Enseñar, Editorial La Hoguera, Bolivia.
- SANCHÉZ Preciado, Alma (2006), Modelo de Evaluación por Competencias laborales, Ediciones Cruz O. S.A. México.
- WHETTEN A. David, Kim Kameron (2005), Desarrollo de Habilidades Directivas, Sexta Edición, Editorial Pearson, México.



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO

EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR, DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2012. MODELO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA CARRERA.

AUTOR/ES:

Lcda. Sandra María Avilés Franco

REVISORES:

**Dr. Rizzo Bajaña Pedro Julio
MSc.**

INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil

**FACULTAD: Filosofía, Letras y
Ciencias de la Educación**

CARRERA: Maestría en Educación Superior

FECHA DE PUBLICACIÓN: 31/01/13

Nº DE PÁGINAS: 240

ÁREAS TEMÁTICAS:

“El Desempeño Laboral de los Egresados”

PALABRAS CLAVE: Comercio Exterior

Competencia Profesional

Modelo de Inserción Laboral

RESUMEN: El modelo de inserción laboral se encarga de relacionar a las personas que buscan empleo, y que tienen dificultades a la hora de encontrarlos, con las empresas e instituciones académicas, que solicitan trabajadores; ya que debe de saber el perfil que quiere la empresa y que trabajadores es por esto que surge como propuesta de organización y funcionamiento de un área de la Universidad, para la Carrera de Comercio Exterior tiene como finalidad ayudar a planificar, implementar el proceso de mejora continua referente a la inserción laboral de los egresados, de tal modo que les permita, optimizar las condiciones de empleabilidad, para que puedan acceder a esta información que les ayudara a tener referencia y soporte de las exigencias a nivel empresarial, académica; puesto a que los estudiantes pueden desenvolverse en ambas áreas, cuentan con conocimientos de asignaturas técnico-pedagógicas, orientadas a la formación de profesionales efectivos Con este modelo también se beneficiara la carrera porque tendrán este proyecto que formara parte de sus actividades a exponer, debido que las Universidades están pasando por un proceso de cambios y parte de esto es conseguir la estabilidad laboral del producto que se entrega a la sociedad, de acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación

Intercultural, el cual indica que es necesario garantizar los planes y programas de la educación y fomentar a la incorporación a los ciudadanos al mundo de trabajo; La inserción es el proceso que ha de tener la participación activa de los egresados de la Carrera, a través de la realización de tareas y puesta en marcha de acciones, en un contexto cultural en el que las tareas o actividades productivas o de prestación de servicios, se considera que el trabajo es aquel que permite a la persona adherirse a la esfera económica de la sociedad.

Nº DE REGISTRO (en base de datos): *(Se deja en Blanco)*		Nº DE CLASIFICACIÓN: *(Se deja en Blanco)*	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web): *(Se deja en blanco)*			
ADJUNTO PDF:	x	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0993409130		E-mail: sandraviglesf_2011@ hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	Nombre: *(Se deja en blanco)		
	Teléfono: *(Se deja en blanco)		

Quito: Av. Whymper **E7-37** y Alpallana. edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/1; y en la Av. **9** de octubre 624 y (carrión. edificio Promete, teléfonos 2569898/9. Fax: (593 2) 2509054

***DESPUES DEL ÍNDICE**