



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Diagnóstico de las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados de las instituciones de educación superior: caso: zona 6 de Ecuador (Azuay, Cañar y Morona Santiago) año 2016.

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Correa Reinoso, Paola Cristina

DIRECTORA: Landacay Torres, Mireya del Cisne, Mgt

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2017

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Mireya del Cisne Landacay Torres

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: “Diagnóstico de las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados de las instituciones de educación superior caso: zona 6 de Ecuador.”, realizado por Paola Cristina Correa Reinoso, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, septiembre del 2017

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Paola Cristina Correa Reinoso, declaro ser autora del presente trabajo de titulación “Diagnóstico de las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados de las instituciones de educación superior caso: zona 6 de Ecuador.”, de la Titulación de Ingeniera en Administración de Empresas, siendo directora del presente trabajo Mgstr. Mireya Landacay; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.....

Autor: Correa Reinoso Paola Cristina

Cédula: 0106515992

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a mí querido esposo Santiago González y a mi hijo Daniel González, que han sido mi motor de vida, pilares fundamentales de apoyo, para poder concluir esta meta.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por tantas bendiciones, a mi hijo que es el regalo más hermoso de mi vida, a mi esposo por su amor, apoyo y comprensión, a mi tutora por el tiempo dedicado a esta tesis y a mis padres por su cariño y motivación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	4
1.1 Conceptualización inicial	5
1.2 Empleo en el Ecuador	7
1.2.1 Concepto de empleo.....	7
1.2.2 Clasificación de la población con empleo.	8
1.3 Desempleo en el Ecuador	11
1.4 Empleo en la zona 6	17
1.4.1 Caracterización de la zona 6.	17
1.4.2 Situación del eje Matriz Productiva.	18
1.4.3 Empleo y Talento Humano.	20
1.4.4 Infraestructura productiva.	20
1.4.5 Sector agropecuario.....	21
1.4.6 Manufactura e industria.	22
1.4.7 Turismo.	22
1.5 Educación en las Universidades del Ecuador.....	23
1.5.1 La educación superior como parte de un todo.....	23

1.5.2. Reacciones al cambio.....	24
1.5.3 Iniciativas educativas.....	25
1.5.4 Evolución de los sistemas educativos.....	26
1.5.5 Educación superior y su impacto en el ámbito laboral.....	27
1.5.6 Mapa de carreras en el sistema universitario ecuatoriano.....	30
1.5.7 Proceso de evaluación institucional de las instituciones de Educación Superior.....	31
1.5.8 Universidades y Extensiones de la Zona 6.....	33
1.5.9 Los retos de la educación.....	34
1.5.10 Tendencias del mundo laboral.....	36
1.5.11 Principales factores que influyen en las nuevas tendencias laborales.....	38
CAPÍTULO 2: DIAGNÓSTICO DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE BUSCAN LAS EMPRESAS NACIONALES EN LOS RECIÉN GRADUADOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO: ZONA 6 DEL ECUADOR	40
2.1 Diseño de la investigación.....	41
2.2 Tipo de investigación.....	41
2.3 Métodos de investigación.....	42
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	44
2.5 Tratamiento de la información.....	46
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE RESULTADOS PARA PROPUESTA A LAS IES.....	48
3.1 Análisis e interpretación de resultados.....	49
3.1.1 Principales características de los recién graduados.....	49
3.1.2 Nivel de experiencia de un recién graduado.....	50
3.1.3 Competencias genéricas de los recién graduados.....	50
3.1.4 Competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral.....	52
3.1.5 Rango del sueldo de un recién graduado.....	53
3.1.6 Realización de prácticas pre-profesionales dentro de las empresas.....	54
3.1.7 Posibilidad de que un practicante sea contratado por la empresa.....	56
3.1.8 Frecuencia de incorporación de nuevo personal a la empresa.....	57

3.1.9 Mecanismos de reclutamiento utilizados por las empresas.	58
3.1.10 Carreras demandadas por las empresas.	60
3.1.11 Competencias específicas que debe tener el profesional.	61
3.1.12 Provincia a la que pertenece el personal.	62
3.2 Propuesta dirigida a las instituciones de educación superior.....	62
3.2.1 Objetivo	63
3.2.2 Estrategias	63
3.2.3 Alcance.....	63
3.2.4 Resultados	65
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA.....	68
ANEXOS.....	71
Registro de Empresas Grandes del Azuay- Superintendencia de Compañías	72
Registro de Empresas Medianas del Azuay- Superintendencia de Compañías.....	76
Registro de Empresas Grandes de Cañar - Superintendencia de Compañías	77
Registro de Empresas Medianas de Cañar - Superintendencia de Compañías.....	78
Registro de Empresas Medianas de Morona Santiago - Superintendencia de Compañías.....	79
Listado de Empresas Públicas del Ecuador – SENPLADES.....	80
Listado de Universidades y Escuelas Politécnicas a Nivel Nacional- SENESCYT....	91
Extensiones Universitarias Aprobadas por el SENESCYT.....	92
Preguntas para las entrevistas dirigidas a empresas privadas y públicas.	93
Tabla de Salarios mínimos sectoriales.....	107
Escala de remuneraciones unificadas.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución de indicadores laborales: 5 ciudades desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016	15
Tabla 2. Valor Agregado Bruto por Provincia, según Actividad Económica 2011	18
Tabla 3. Nuevas Universidades de categoría A	33
Tabla 4. Universidades locales en la zona 6 del Ecuador	34
Tabla 5. Extensiones universitarias localizadas en la zona 6 del Ecuador.....	34
Tabla 6. Número y tipo de empresas en la zona 6 del Ecuador sector privado	46
Tabla 7. Principales características que deben tener los recién graduados.....	49
Tabla 8. Nivel de experiencia que un recién graduado debería tener	50
Tabla 9. Competencias genéricas de los recién graduados	50
Tabla 10. Rango del sueldo de un recién graduado.....	53
Tabla 11. Mecanismos de reclutamiento utilizados por las empresas.....	58
Tabla 12. Carreras demandadas por las empresas	60
Tabla 13. Competencias específicas que debe tener el profesional.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clasificación de la PEA.....	9
Figura 2. Empleo adecuado o pleno por sexo: Total nacional año 2016.....	10
Figura 3. Subempleo por sexo: Total nacional año 2016.....	11
Figura 4. Evolución del desempleo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016	13
Figura 5. Evolución del desempleo: Total Urbano desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016	14
Figura 6. Tasa de desempleo por tipo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016	16
Figura 7. Desempleo por sexo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016	16
Figura 8. Mapa de la zona 6 - Austro.....	18
Figura 9. Inversión pública nacional desde el año 2006 hasta el 2016	24
Figura 10. Ingresos de los trabajadores por nivel de formación	28
Figura 11. Nivel de formación de la población con un empleo adecuado	29
Figura 12. Número de personas tituladas / periodo 2010 - 2015 por nivel de formación	30
Figura 13. Competencias que se exigen en las nuevas profesiones.....	39

Figura 14. Los recién graduados tienen las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral.....	52
Figura 15. La empresa permite la realización de prácticas pre-profesionales.....	54
Figura 16. La empresa contrataría a un practicante.....	56
Figura 17. Tiempo de incorporación de personal a la empresa.....	57
Figura 18. Provincia a la que pertenece el personal	62

RESUMEN

Dada la crisis económica y los altos niveles de desempleo en la actualidad, es de vital importancia cuestionarse si la educación superior proporciona a los estudiantes las destrezas que requiere el mercado laboral y si los recién graduados cuentan con plazas de trabajo para su desarrollo.

El presente estudio realiza un Diagnóstico de las características que buscan los empresarios en los recién graduados de la zona 6 de Ecuador.

Los resultados de este proyecto serán dirigidos principalmente a las instituciones de educación superior, para que den importancia a las destrezas que deben tener sus estudiantes para un desempeño eficiente y acorde a los requerimientos que buscan las empresas.

Teniendo en cuenta que el mercado laboral ha cambiado en los últimos años, se ha puesto en evidencia la necesidad de implementar nuevas habilidades, actitudes y conocimientos en los recién graduados.

El desarrollo de competencias es un aspecto fundamental que involucra a las instituciones de enseñanza superior como a las empresas.

PALABRAS CLAVE: competencias, instituciones de educación superior, mercado laboral, recién graduados, empresas.

ABSTRACT

Today, according to the economic crisis and high levels of unemployment, it is important to ask ourselves if the Higher Education provides students the necessary skills that the labor market needs and also if recent graduates have jobs for their development.

Thus, the present study has been carried out focusing on the Diagnosis of the characteristics that are looking for entrepreneurs in the recent graduates of zone 6 of Ecuador.

The results of this project is aimed mainly at Higher Education institutions, so that they emphasize the importance to competences that their students must have and also get an efficient performance according to the requirements that the companies are looking for.

Considering that the job market has changed in recent years, it has evidenced the need to implement new skills, attitudes and knowledge in new graduates.

The development of competences is a fundamental aspect that involves Higher Education institutions as well as companies.

KEYWORDS: skills, higher education institutions, labor market, recent graduates, companies.

INTRODUCCIÓN

La alta competencia del mundo globalizado de hoy en día, y la diferencia entre la oferta laboral y la demanda, ha derivado en que los profesionales deban tener mayor preparación para estar a la par de las exigencias de los empleadores. Se han creado observatorios y varios estudios realizados a nivel mundial con el objetivo de determinar cuáles son las características que un recién graduado debería presentar para satisfacer la demanda del mercado laboral profesional.

Este proyecto tiene como objetivo determinar las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados de las Instituciones de Educación Superior (IES) en la zona 6 del Ecuador que comprende las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago.

El presente estudio consta de 3 capítulos: En el primer capítulo se realiza una retrospectiva sobre el empleo, así como el estado del nivel de educación de las Universidades del Ecuador, particularmente el de esta zona; se finaliza con una revisión de las tendencias y las competencias exigidas en el mundo laboral.

El segundo capítulo contempla el planteamiento de la metodología de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron, la población y muestra desde la que se tomarán los datos.

La investigación de campo se realizó en base al cálculo de la muestra de universo finito. Se aplicó como instrumento de recolección de datos las entrevistas, las mismas que fueron aplicadas a empresas públicas y privadas provenientes de la base de datos de la SENPLADES, y de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Después de realizar el levantamiento de información, se procedió con la fase de depuración y tabulación de los resultados para finalmente procesar los datos mediante el paquete estadístico IBM SPSS.

En el capítulo 3 se realiza un análisis estadístico descriptivo de los datos obtenidos así como la interpretación de los resultados. Culminando con una propuesta dirigida a las IES en la búsqueda de mejorar la empleabilidad de los recién graduados.

Con los datos levantados a través de las entrevistas planteadas a las empresas, se podrá determinar cuáles son las características que buscan los empresarios en los recién graduados, proporcionando información valiosa para las IES.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Conceptualización inicial

Este proyecto se lo realizará en la zona 6 del Ecuador que comprende las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago. En base a la información del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), se ha elegido esta zona en específico porque constituye una fase de crecimiento en el desarrollo económico del país, pues su principal representante es la ciudad de Cuenca que está considerada como la ciudad más industrializada del país, título curioso para un valle apartado de grandes puertos, aunque rico en artesanía y emprendedores. Fue la Ley de Fomento Industrial promulgada en 1973 la que apuntaló esta zona para convertirla en lo que es hoy, la única urbe en la que los índices de ventas del sector manufacturero superan los del comercio con \$4.900 millones y \$3.174 millones, respectivamente, y de \$1.981 millones para el sector de servicios. El cantón Cuenca cuenta con 28.910 establecimientos económicos, generando \$10.070 millones de ingresos por ventas, empleando a un total de 116.505 personas. El Producto Interno Bruto (PIB) per cápita de los sectores predominantes como agroindustria, cerámica, muebles, línea blanca o neumáticos, llega a \$ 9.692, cifra comparable al de Quito y mucho mayor al de Guayaquil. Sin dejar de lado el aporte de producción agrícola, producción de derivados lácteos, artesanías, diseño y fabricación de accesorios metálicos para la industria del cuero y calzado, turismo, cultura, entre otros, que generan las provincias de Cañar y Morona Santiago (INEC, 2011).

La variedad de climas facilita también la existencia de valles subtropicales idóneos para la agricultura. Aquí se destaca la importancia del Corredor del Río Santa Bárbara que agrupa a diferentes cantones como son: Gualaceo, Sigsig y Chordeleg y la cuenca del río Paute, principal generador de energía al sur del país. La zona 6 de Ecuador constituye un interesante objeto de investigación ya que cuenta con los más bajos índices de desempleo y subempleo a nivel nacional y se destaca además el gran impulso a la economía proveniente de las remesas que constituyen un gran aporte por parte de los emigrantes en el extranjero oriundos de la región (Instituto de promoción de exportaciones e inversiones, 2014).

Con esta información se puede apreciar la contribución significativa que aporta esta región en el crecimiento y la generación de empleo en el Ecuador, ya que está conformada por importantes establecimientos industriales y un vivo centro intelectual sede de varias universidades altamente calificadas que suministra una buena parte del recurso humano a empresas ávidas de conocimiento e innovación. Las mismas que serán analizadas conforme se desarrolla esta investigación.

Tomando en consideración lo que indica el autor José Enrique Luna Correa en su diálogo "Importancia de las Pymes" publicado en el 2012, se ha elegido realizar este estudio enfocado

en las medianas y grandes empresas, debido a que las pequeñas empresas presentan algunas dificultades en virtud de su tamaño, estas son: bajos niveles de capacitación de sus recursos humanos y baja capacidad de asociación y administrativa.

Tanto a nivel nacional como internacional, han ocurrido cambios fundamentales en las tendencias laborales que requieren una rápida respuesta de las instituciones formadoras, entre ellos se puede mencionar: cambios tecnológicos, la globalización, la creciente competencia de los mercados, la transformación de la especialización del trabajo a la polivalencia, la multifuncionalidad del puesto, la sobrepoblación, la crisis actual, influencia política, la escasa preparación que brindan algunas instituciones educativas, la tasa de empleo y desempleo.

La tasa de participación laboral aumenta de 65,8% en diciembre de 2015 a 67,3% en diciembre 2016. Es decir, hay una entrada de personas al sistema laboral, que antes estaban en inactividad, más allá de la tasa de crecimiento demográfico. Durante el año 2016, la tasa de desempleo a nivel nacional se mantuvo estable. La tasa de desempleo de diciembre 2016 fue de 5,2%, cifra que no tiene diferencia estadísticamente significativa con respecto al 4,8% de diciembre 2015. A nivel nacional, la tasa de empleo adecuado o pleno durante el año 2016 se mantuvo estable en alrededor del 40%. Así en marzo fue del 40%, junio 41%, septiembre 39,2% y para el mes de diciembre se ubicó en 41,2%. Respecto a la comparación anual, el valor de diciembre de 2015 fue de 46,5%, variación estadísticamente significativa. La tasa de subempleo a nivel nacional en diciembre 2016 fue de 19,9%, respecto al 14% de diciembre 2015. La tasa de empleo no remunerado a diciembre 2016 fue de 8,4% con respecto al 7,7% de diciembre 2015. La tasa de otro empleo no pleno en diciembre 2016 fue de 25,1% mientras que la de diciembre 2015 fue de 26,4%. Estas variaciones son estadísticamente significativas (INEC, 2016c).

Con estas estadísticas se puede apreciar que la tasa de desempleo en el Ecuador ha incrementado, esto podría ser un factor que influya negativamente para que los egresados tarden en conseguir un empleo adecuado; pues no existen suficientes plazas de trabajo para cubrir la demanda.

Actualmente, el desempleo es uno de los problemas que mayor preocupación genera en la sociedad. No existen suficientes organizaciones de servicios que impulsen el crecimiento y la generación de empleo.

Otro de los factores más influyentes en el aumento del desempleo son los bajos niveles en la educación o ausencia de ésta, por ello, es importante diagnosticar si son acordes las

competencias exigidas por las empresas en comparación con la educación impartida por las universidades.

Se ha puesto en evidencia la necesidad de implementar nuevas competencias, habilidades, actitudes y conocimientos en los recién graduados para llevar a cabo un trabajo que asegure salud y seguridad, participación y formación permanente con sistemas integrales de compensación, bien remunerado entre otros (Barba, 2011).

Esta investigación tiene el propósito de analizar cuáles son las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados y que factores influyen para la contratación o incorporación de los mismos. Así como la forma en que las instituciones universitarias suministran de recursos humanos capacitados para responder las necesidades de un entorno competitivo. El desarrollo de competencias son aspectos fundamentales que conciernen tanto a las instituciones de enseñanza superior como a las empresas.

1.2 Empleo en el Ecuador

1.2.1 Concepto de empleo.

Al concepto de empleo se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva laboral puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente utilizar algo. Por otra parte, el vocablo se usa para mencionar una ocupación u oficio. En ese sentido, se lo suele aprovechar como sinónimo de trabajo (Pérez & Merino, 2012).

Durante miles de años la forma en que se vinculó a las personas a través del trabajo fue la esclavitud. Se trataba de una situación injusta asociada a la propiedad, donde el trabajador era un esclavo que se había convertido en propiedad de alguien: su amo. El propietario podía utilizar al esclavo o venderlo de acuerdo a su voluntad y, por supuesto, apropiarse del fruto de su trabajo. Al comenzar el siglo XIX, la esclavitud perdió fuerza en un marco signado por el avance del sindicalismo y de la democracia.

En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo. El precio del trabajo se conoce como salario o

remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo).

En este sentido se puede decir que la crisis mundial que se está produciendo en los últimos años ha traído consigo la pérdida de trabajo de los ciudadanos por causa de la misma. De ahí a su vez que se hayan visto en la necesidad de llevar a cabo el uso de diversas herramientas de búsqueda de empleo. Otras formas de empleo existentes en la actualidad son el trabajo por cuenta propia (cuentapropista o autoempleo) y el trabajo informal en relación de dependencia (también conocido como trabajo no registrado o en negro (Pérez & Merino, 2012).

1.2.2 Clasificación de la población con empleo.

En el año 2014, el INEC presentó el nuevo marco conceptual para clasificar a la población con empleo en Ecuador a partir de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). La población económicamente activa (PEA) son todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (personas con empleo), o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar (desempleados) (INEC, 2016b). La clasificación de la PEA se sintetiza en el siguiente gráfico.

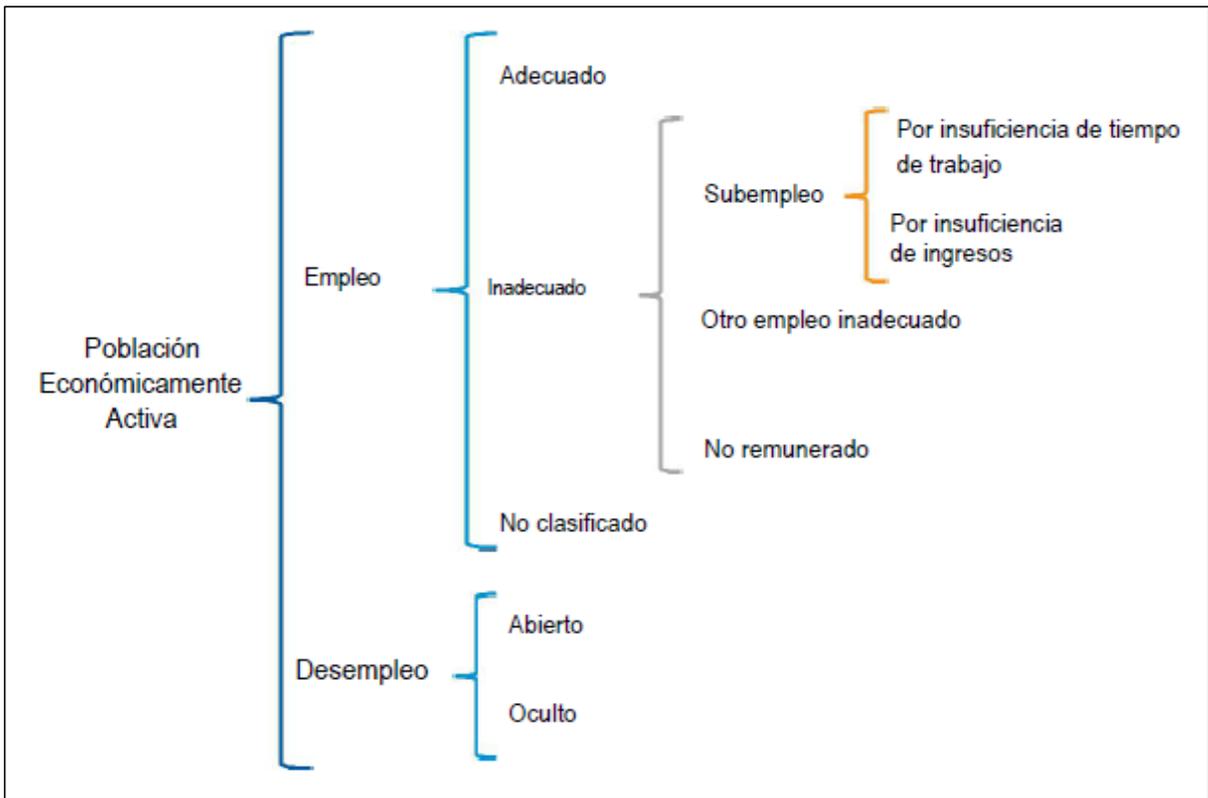


Figura 1. Clasificación de la PEA

Fuente: (INEC, 2016b)

Elaborado por: Paola Correa.

1.2.2.1 Empleo adecuado.

Es la relación porcentual entre el número de personas con empleo en un determinado período, respecto a la población en edad de trabajar en un determinado período.

$$\text{Tasa de empleo adecuado} = \frac{\text{Población con empleo adecuado}}{\text{Población económicamente activa}} * 100$$

Dónde:

Población con empleo adecuado.- Es número de personas mayores de 15 años empleadas.

El empleo adecuado es una condición en la cual las personas satisfacen condiciones laborales mínimas, desde un punto de vista normativo, y lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia trabajan igual o más de 40 horas y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, trabajan menos de 40 horas a la semana; que en el mes anterior al

levantamiento de la encuesta percibieron ingresos laborales mensuales iguales o superiores al salario mínimo, pero no desean trabajar horas adicionales (INEC, 2016b).

En diciembre 2016, la tasa de empleo adecuado o pleno se ubica en 47,9% para los hombres y 31,9% para las mujeres.

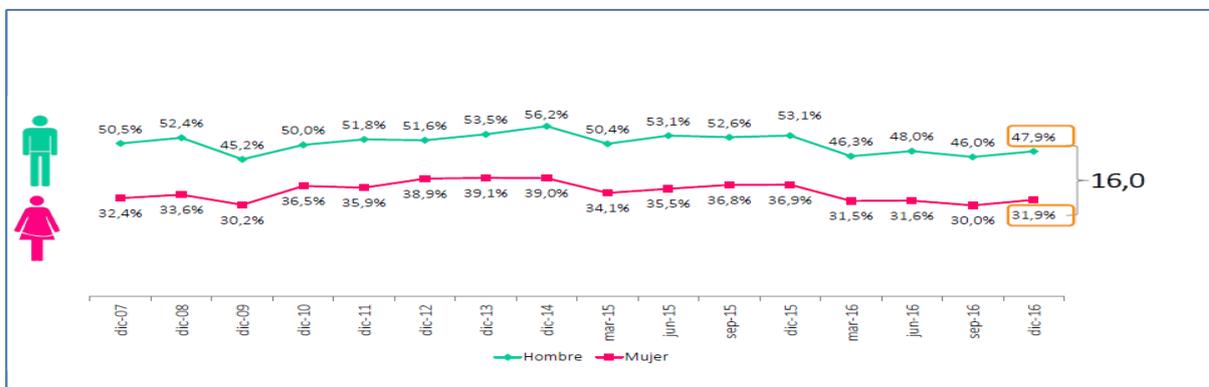


Figura 2. Empleo adecuado o pleno por sexo: Total nacional año 2016

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

La tasa de empleo Adecuado o Pleno para los hombres es 16,0 puntos porcentuales mayor que de las mujeres.

1.2.2.2 Empleo inadecuado.

Las personas se encuentran en situaciones de empleo inadecuado cuando, durante el período de referencia, hubieran deseado cambiar su situación laboral de ese momento por motivos que limitaban sus capacidades y bienestar, y estaban disponibles para hacerlo. Las personas que trabajan pueden desear sustituir sus actuales empleos remunerados o independientes por otra actividad, transformar sus actividades y/o la forma en que las llevan adelante, o bien hacer ambas cosas simultáneamente. (OIT, 2017)

En diciembre 2016, la tasa de subempleo se ubica en 19,1% para los hombres y 20,4% para las mujeres.

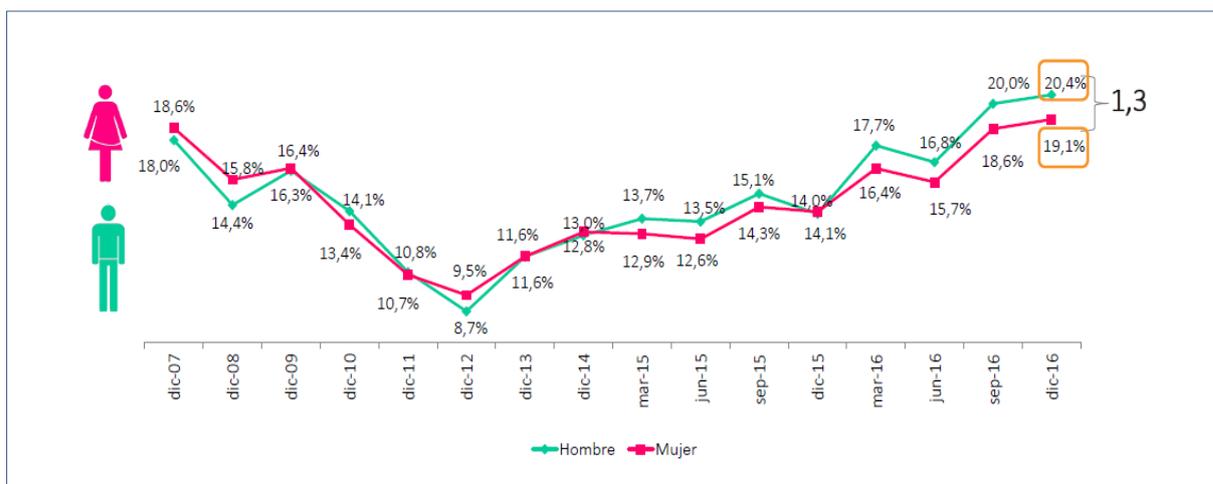


Figura 3. Subempleo por sexo: Total nacional año 2016

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

La tasa de subempleo para los hombres es 1,3 puntos porcentuales mayor que de las mujeres.

1.3 Desempleo en el Ecuador

El desempleo, también conocido como paro, es la situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo. Una persona se encuentra en situación de desempleo cuando cumple con cuatro condiciones: (1) está en edad de trabajar, (2) no tiene trabajo, (3) está buscando trabajo y (4) está disponible para trabajar.

En este orden de ideas el desempleo es un fenómeno involuntario, tanto del lado de los individuos como del lado de las empresas, esto es: las personas que desean emplearse no son contratadas y las empresas, al existir desempleo, no reciben los ingresos que serían posibles si hubiese pleno empleo o si el desempleo fuera menor. Al desempleo se lo define también como la incapacidad de una economía para absorber a toda la fuerza laboral que son todas las personas que desean trabajar (Mankiw, 2007).

Factores como los causantes del desempleo:

- La primer causa del desempleo es el tiempo que tardan los trabajadores en encontrar el trabajo que mejor se ajusta a sus gustos y a sus cualificaciones. El seguro de

desempleo es un programa público que aunque protege la renta de los trabajadores, aumenta la cantidad de desempleo friccional.

- La segunda causa por la que una economía siempre tiene algún desempleo es la legislación sobre el salario mínimo. Esta legislación, al obligar a pagar a los trabajadores no cualificados y sin experiencia un salario superior al de equilibrio, eleva la cantidad ofrecida de trabajo y reduce la demandada. El exceso de trabajo resultante representa desempleo.
- La tercera causa del desempleo es el poder de mercado de los sindicatos. Cuando éstos consiguen en los sectores sindicados unos salarios superiores a los de equilibrio, crean un exceso de trabajo.
- La cuarta causa del desempleo la sugiere la teoría de los salarios de eficiencia. Según esta teoría, a las empresas les resulta rentable pagar unos salarios superiores a los de equilibrio. Unos elevados salarios pueden mejorar la salud de los trabajadores, reducir su rotación, mejorar su calidad y aumentar su esfuerzo.

El sistema estadístico nacional reportado por el INEC tiene el desafío de conceptualizar y diseñar instrumentos que capten de manera amplia y consistente, las distintas formas de trabajo, partiendo de una definición amplia del término «trabajo» y especificando la relación entre las distintas formas del mismo. A esto es importante analizar también las condiciones del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) 2013-2017, en su política y lineamiento estratégico número 9.4 establece con precisión el reconocimiento y valorización de las actividades de autoconsumo y de cuidado humano.

De manera puntal en el PNBV se mencionan los siguientes literales:

- a. Actualizar la normativa (Código de Trabajo), conforme a las características actuales del mercado de trabajo, en cuanto a ramas ocupacionales, tanto profesionales, técnicas, artesanales y de oficios calificados, para orientar adecuadamente las acciones de apoyo del Estado hacia las actividades productivas.
- b. Implementar mecanismos de visualización, cuantificación y retribución social del aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y autosustento, al sistema económico del país.
- c. Establecer mecanismos que permitan democratizar el trabajo de cuidado humano y trabajo doméstico con un enfoque de igualdad y profundizar el apoyo y la protección social para las personas que realizan estos tipos trabajos.

d. Fortalecer las actividades de autosustento y autoconsumo a través de mecanismos específicos para la seguridad de tenencia de recursos, valoración de los saberes y acceso a activos productivos.

e. Fomentar y apoyar la creación de redes de cooperación y reproducción de actividades de autosustento, autoconsumo y de cuidado humano a nivel territorial (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013).

Dada la crisis económica presente y el alza en los niveles de desempleo aún en las economías más desarrolladas, es de vital importancia cuestionarse si la educación actual proporciona a los estudiantes las competencias que requiere el mercado laboral y si los recién graduados tienen plazas de trabajo.

En diciembre 2016, la tasa de desempleo alcanzó el 5,2% a nivel nacional.

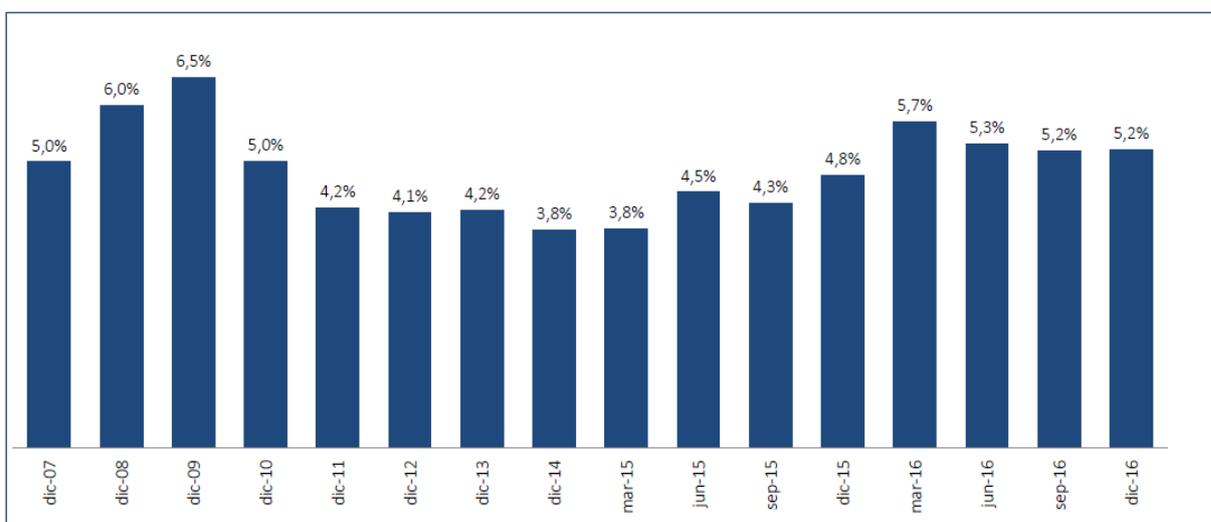


Figura 4. Evolución del desempleo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

En diciembre 2016, la tasa de desempleo alcanzó el 6,5% a nivel urbano.

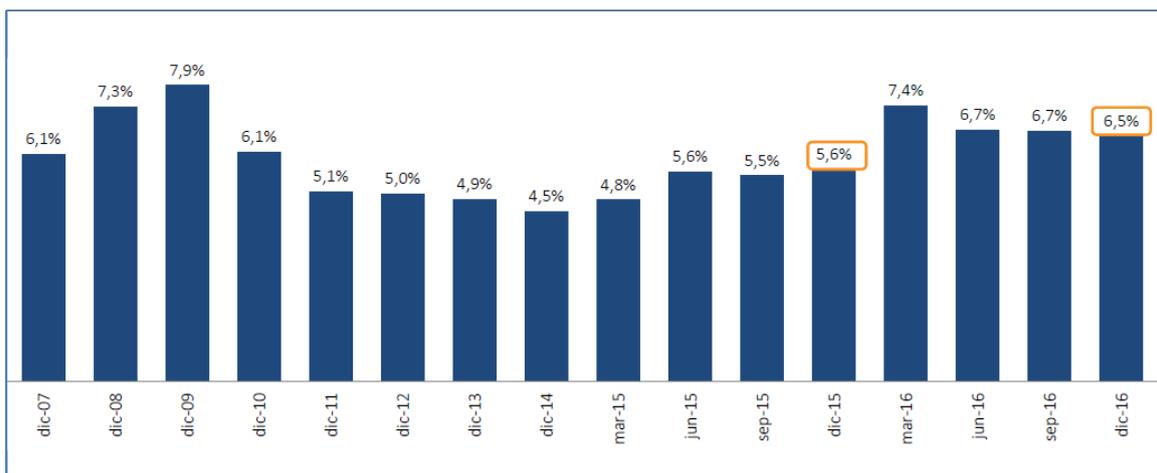


Figura 5. Evolución del desempleo: Total Urbano desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

Existen variaciones anuales para las ciudades de Quito, Guayaquil y Machala. Quito es la ciudad que registra la mayor tasa de desempleo (9,1%) a diciembre 2016 y Cuenca la tasa de desempleo más baja (4,8%) (INEC, 2016).

Tabla 1. Evolución de indicadores laborales: 5 ciudades desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016

Periodo	Quito	Guayaquil	Cuenca	Machala	Ambato
dic-07	6,1%	7,0%	4,9%	3,5%	6,5%
dic-08	5,9%	9,5%	4,4%	8,7%	3,8%
dic-09	6,1%	11,7%	4,7%	8,4%	3,9%
dic-10	4,3%	7,6%	2,5%	4,3%	3,2%
dic-11	4,3%	5,9%	3,9%	4,6%	2,3%
dic-12	4,4%	5,5%	3,7%	4,4%	3,3%
dic-13	4,0%	5,7%	3,7%	3,8%	3,4%
dic-14	3,2%	4,0%	2,3%	2,5%	3,7%
mar-15	4,4%	3,8%	3,2%	3,7%	6,4%
jun15	4,8%	4,7%	3,1%	4,5%	3,6%
sep-15	5,2%	4,9%	2,6%	4,1%	4,8%
dic-15	4,9%	4,8%	3,3%	2,7%	5,7%
mar-16	7,8%	7,2%	4,6%	4,0%	7,0%
Jun-16	7,1%	5,3%	3,3%	4,6%	5,3%
sep-16	8,7%	5,7%	3,0%	3,2%	6,5%
dic-16	9,1%	6,4%	4,8%	5,3%	7,1%

Fuente: (INEC, 2016a)
Elaborado por: Paola Correa.

En diciembre de 2016, el desempleo abierto (quienes no trabajaron en la semana de referencia, pero hicieron alguna gestión para conseguir un empleo) se ubicó en 4,1%; mientras que el desempleo oculto (quienes no hacen gestión de búsqueda) fue del 1,1%.

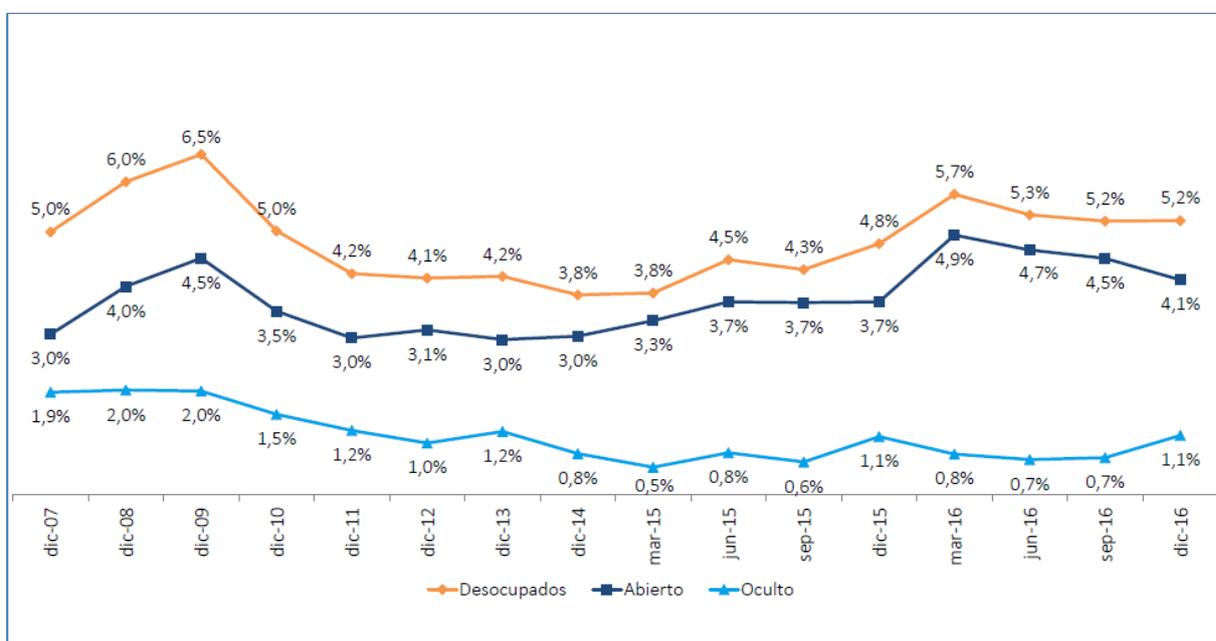


Figura 6. Tasa de desempleo por tipo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016
Fuente: (INEC, 2016a)
Elaborado por: Paola Correa.

En diciembre 2016, la tasa de desempleo se ubicó en 6,2% para las mujeres y 4,5% para los hombres, como se indica en la siguiente figura:

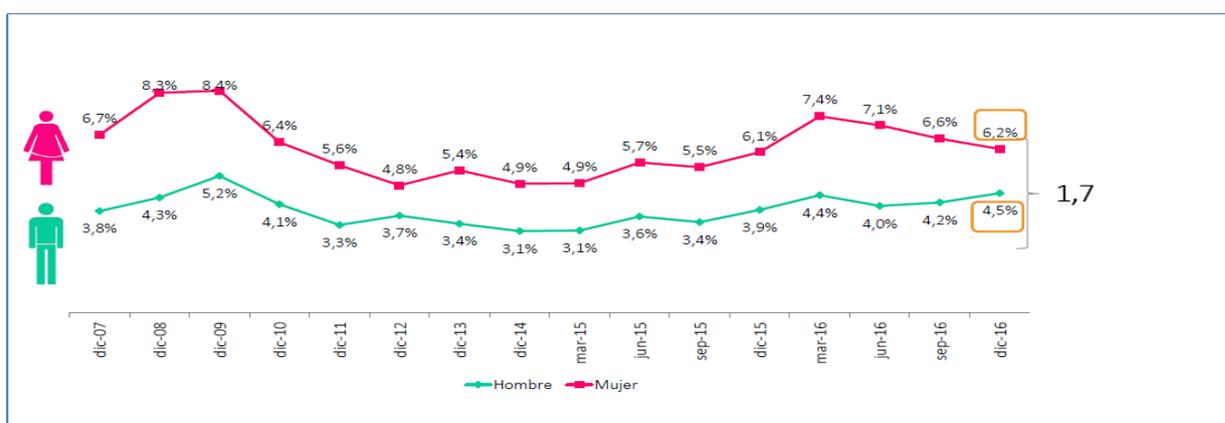


Figura 7. Desempleo por sexo: Total nacional desde diciembre de 2007 hasta diciembre 2016
Fuente: (INEC, 2016a)
Elaborado por: Paola Correa.

Es decir que la tasa de desempleo para los hombres es 1,7 puntos porcentuales menor que de las mujeres.

1.4 Empleo en la zona 6

1.4.1 Caracterización de la zona 6.

La Regional 6 – Austro, comprende las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago y ocupa 35.400 km² del territorio nacional. Cuenta con una población mayoritariamente joven aunque con ritmo de crecimiento menor a la del promedio de todo el país.

La geografía de la región destaca por su carácter montañoso debido a que es atravesada por la Cordillera de los Andes la misma que forma en el territorio dos cadenas montañosas paralelas: la Oriental y la Occidental. Además se aprecia la existencia de varios ríos de montaña que permite la presencia de diferentes pisos climáticos que varían desde el cálido trópico hasta el frío de páramo.

La variedad de climas facilita también la existencia de valles subtropicales idóneos para la agricultura. Aquí se destaca la importancia del Corredor del Río Santa Bárbara que agrupa a diferentes cantones como Gualaceo, Sigsig y Chordeleg y la cuenca del río Paute, principal generador de energía al sur del país.

La región aporta con a la economía nacional a través de su gran diversidad de actividades entre las que destacan el sector industrial y las artesanías.

Su centro económico se encuentra en Cuenca, la capital de la provincia del Azuay, sin embargo es digno de mención el aporte de otras ciudades como Azogues, Cañar, Macas, Gualaceo y Paute en donde la industria artesanal y agropecuaria es destacada. (PROECUADOR, 2011)

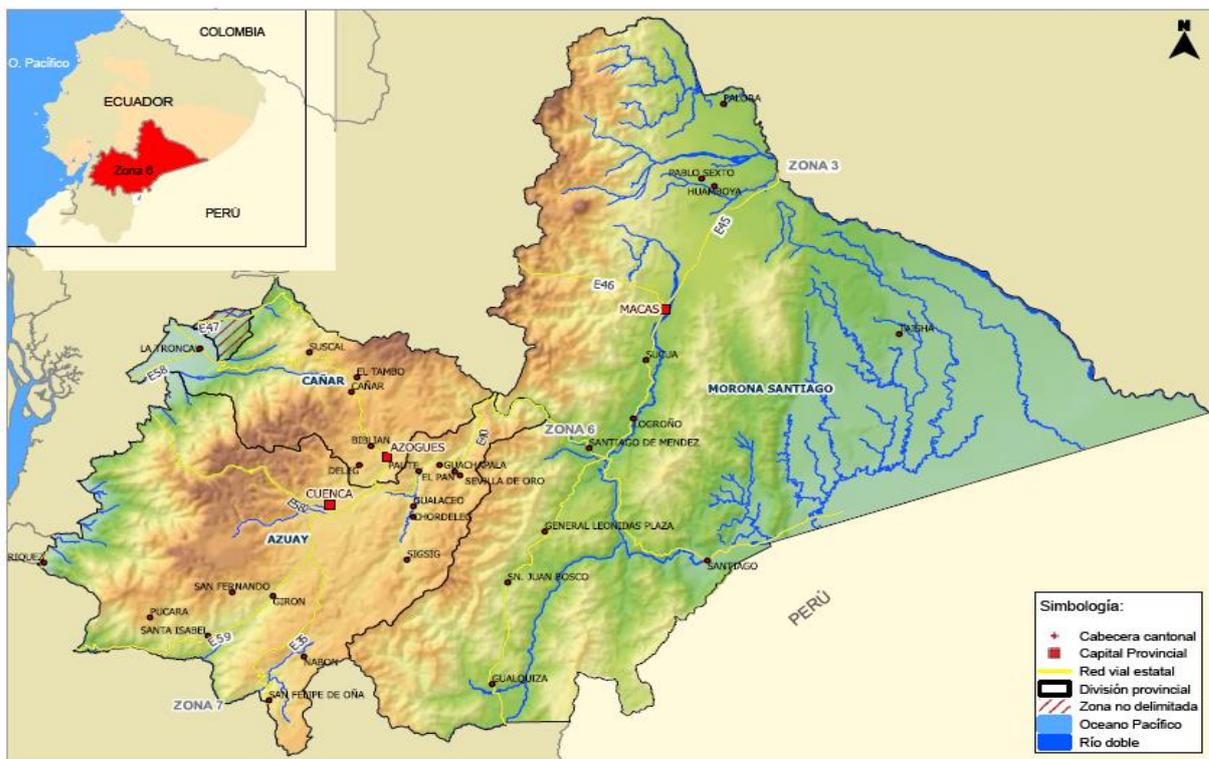


Figura 8. Mapa de la zona 6 - Austro
 Fuente: (SENPLADES, 2015)

1.4.2 Situación del eje matriz productiva.

La actividad manufacturera es muy importante, tanto para la zona como para el país, debido a la diversificación de la producción manufacturera y a la estabilidad de algunas unidades que exportan, desde hace muchos años, muebles, productos de caucho, cartón, línea blanca y cerámica, entre otras. La explotación de minas y canteras en la actualidad, representa apenas el 1% del VAB zonal, sin embargo se encuentran en fase de exploración algunas potencialidades mineras de la zona, por lo que a futuro, el aporte de este sector podría incrementarse significativamente y los minerales extraídos podrían ser exportados y servir como productos de uso intermedio para el desarrollo de industrias básicas como la siderúrgica, vidrio, cemento, entre otras. Se esperaría que el sector conllevara a la sustitución selectiva de importaciones de productos tales como: cables, tubería de cobre, equipos de transmisión y otros actualmente importados. Otra característica de la economía zonal actual es su alta concentración a nivel territorial, la estructura del VAB a nivel provincial se presenta en la tabla 2, según ramas de actividad.

Conforme a las Cuentas Provinciales, el 65% de actividades económicas se concentra en Cuenca, que cuenta con varias unidades productivas y dispone de una alta cobertura de prestación de servicios. En segundo lugar, están los cantones Azogues y La Troncal con el

6% debido al aporte de las actividades de construcción, alojamiento, alimentación y salud, en el primer caso y por sus actividades agropecuarias como la producción de cacao, banano, café y caña de azúcar para la industria azucarera en el caso de La Troncal. El tercer lugar le corresponde a Morona con el 3%, el cuarto a Sevilla de Oro con el 3%. En quinto lugar están nueve cantones que generan entre el 1 y 2% de la riqueza zonal, mientras que los 20 cantones restantes generan menos del 1% del VAB zonal. (SENPLADES, 2015).

Tabla 2. Valor Agregado Bruto por Provincia, según Actividad Económica 2011

Actividad Económica	Azúay		Cañar		Morona Santiago	
	VAB	%	VAB	%	VAB	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	167 634	4%	123 896	15%	30 627	8%
Explotación de minas y canteras	28 963	1%	1 774	0%	40	0%
Manufactura	637 271	17%	73 995	9%	11 456	3%
Suministro de electricidad y de agua	174 520	5%	8 158	1%	11 126	3%
Construcción	515 156	14%	133 269	17%	40 672	11%
Comercio	482 902	13%	91 177	11%	26 626	7%
Actividades de alojamiento y de comidas	56 613	2%	17 087	2%	8 270	2%
Transporte, información y comunicaciones	340 808	9%	128 755	16%	28 041	7%
Actividades financieras	191 804	5%	28 369	4%	6 211	2%
Actividades profesionales e inmobiliarias	466 185	13%	41 047	5%	43 468	12%
Administración pública	284 095	8%	59 316	7%	89 331	24%
Enseñanza	183 332	5%	61 244	8%	50 518	13%
Salud	143 332	4%	34 310	4%	23 029	6%
Otros servicios	55 003	1%	4 529	1%	4 952	1%
Total	3 727 619	100%	806 927	100%	374 366	100%

Fuente:(SENPLADES, 2015)

Nota: Valores del VAB en miles de dólares

1.4.3 Empleo y talento humano.

Según (Chiavenato, Idalberto, 2009) se define a la gestión de talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección capacitación, recompensas y evaluación de desempeño

Los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión de talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos. (Lledo, Pablo, 2011)

La región 6 cuenta con los más bajos índices de desempleo y subempleo a nivel nacional y se destaca además el gran impulso a la economía proveniente de las remesas que constituyen un gran aporte por parte de los emigrantes en el extranjero oriundos de la región. (PROECUADOR, 2011)

1.4.4 Infraestructura productiva.

Dentro del PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2013 2017, Resolución 2, publicado en el Registro Oficial Suplemento 78 de 11 de septiembre de 2013, con reforma 13 de julio de 2015, contempla el cambio de la Matriz Productiva.

La dotación y calidad de los servicios de infraestructura tienen gran importancia en el desarrollo productivo, el Gobierno de la Revolución Ciudadana ha brindado un fuerte impulso a través de la creciente inversión pública en mejoramiento y reconstrucción de carreteras, centrales hidroeléctricas, puertos, aeropuertos, pistas de aterrizaje, entre otros proyectos que facilitan el desarrollo productivo y económico.

La Política Industrial del Ecuador 2016 -2025 describe que la industrialización es considerada como símbolo de desarrollo, tanto así que a los países desarrollados se los denomina países industrializados, puesto que la industrialización facilita que se genere un crecimiento económico sostenible que supone una mejora de las condiciones de vida y desarrollo económico.

La Coordinación Zonal 6 a través de sus Direcciones Agregadoras de valor como son: Mipymes y Agroindustria, Industrias Básicas e Intermedias y Calidad y Servicios, desarrolla estrategias que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos del

Ministerio de Industrias y Productividad se encuentran alineados al Plan Nacional de Desarrollo, mismos que se detallan a continuación:

- Incrementar la productividad de la industria y sus servicios conexos.
- Incrementar la sustitución selectiva de importaciones de bienes industriales y sus servicios conexos, creando oportunidades de inversión de nuevos agentes económicos en las industrias básicas e intermedias.
- Incrementar la calidad de la producción industrial y sus servicios conexos.
- Incrementar las oportunidades de asociatividad para fortalecer su capacidad de gestión y negociación.
- Promover la generación de estímulos para la inversión en los diferentes sectores productivos y para la creación de bienes y servicios.
- Incrementar la inversión en la industria así como la aplicación de mejores tecnologías y capacidades para la innovación productiva.
- Incrementar las oportunidades para generar diversificación, valor agregado, y nueva oferta exportable.
- Diseñar políticas públicas bajo un enfoque integral y holístico, que permita la articulación del sector público y privado en el fomento de la producción.
- En la Zona 6 al momento se manejan dos proyectos trascendentales que cumplen objetivos específicos y son: Proyecto Fomento de las Mipymes Ecuatorianas y el Proyecto “Desarrollo de Cadenas Productivas- Encadena Ecuador. (MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y PRODUCTIVIDAD, 2016)

1.4.5 Sector agropecuario.

En Azuay, los cultivos de mayor generación de riqueza son las flores, seguido de los cereales (maíz, fréjol) y otros cultivos. En Cañar, el principal cultivo es la caña de azúcar, seguido de los cereales (maíz, fréjol, cebada) y cuenta con una importante producción de lácteos. En Morona Santiago, la principal actividad es la ganadería de doble propósito; los productos agrícolas más importantes son la yuca, el plátano, frutas y flores tropicales. (INEC, 2010)

La Zona 6 presenta 21 categorías de uso de suelo que corresponden a la diversidad de ecosistemas, pisos climáticos, geomorfología y a los diferentes procesos antrópicos que se desarrollan en su territorio. La categoría que ocupa mayor superficie en el territorio es la vegetación natural con 1395743 ha (40%) y se ubica principalmente en la provincia de Morona Santiago, en donde los procesos de colonización, deforestación y ampliación de la frontera agrícola y ganadera representan una seria amenaza para este ecosistema. Una siguiente categoría la conforman los pastizales, con 457534 ha (14%), utilizados en la actividad

ganadera, que conforman un importante rubro en la economía de la zona. En relación a los cultivos, las áreas destinadas a arboricultura tropical 165754,6 ha (5%), maíz 155560,64 ha (4%), cultivos de ciclo corto 141618,39 ha (4%), caña de azúcar 23008,18 ha (1%), cultivos de banano 7341,43 ha (0,2%), y cultivos indiferenciados 21353,30 ha (0,4%) (Sigagro, 2003).

1.4.6 Manufactura e industria.

El 90% de la producción manufacturera corresponde a Azuay, el 9% a Cañar y el 1% a Morona Santiago. El 89% de esta producción se encuentra en Cuenca, 7% en La Troncal (industria alimenticia azucarera), 2% en Azogues (industria del cemento), 0,2% en Gualaceo (industria de confecciones de calzado), 0,2% en Sucúa (industria de confecciones de ropa) y el resto se distribuye en los demás cantones.

En la zona se han desarrollado además una cantidad significativa de pequeñas y medianas empresas (PYMES), que aprovechan los encadenamientos productivos para mejorar su producción y comercialización en las ramas de cuero, lácteos, metalmecánica, madera y muebles, paja toquilla, joyería, turismo y textiles, así como para asociarse y generar empleo, mejorar los indicadores de producción y productividad, y participar, en forma más competitiva, en los mercados nacional e internacional (Agencia Cuencana de Desarrollo e Integración Regional, ACUDIR, 2008).

1.4.7 Turismo.

El turismo es un sector aliado del desarrollo endógeno, ya que en todas las comunidades territoriales, existen recursos productivos, tanto económicos, humanos, institucionales como culturales, que pueden ser explotados, los cuales sirven como base para nuevas iniciativas locales que generen nuevos negocios y empresas (Blasco, 1994).

Según la Dirección de Investigación del Ministerio de Turismo, la ciudad de Cuenca es el más importante destino turístico de la zona con reconocimiento nacional e internacional por la declaratoria de la UNESCO como Patrimonio Cultural de la Humanidad en 1999 y otros reconocimientos que potencializan su valor.

En el 2013, el Ministerio de Turismo priorizó los Destinos de Excelencia 21 a nivel nacional. En la Zona 6, Cuenca y Azogues están priorizados; y Macas se estableció como un destino potencial en los cuales se trabajará para fortalecer sus características para el turismo.

Una actividad económica importante en la Zona 6 es el turismo receptivo, que ha crecido significativamente y que está posicionándose cada vez con mayor fuerza, aunque todavía no

logra captar un porcentaje importante de los turistas internacionales que visitan, sobre todo los destinos Quito, Galápagos y Guayaquil.

Respecto al turismo interno en la zona, durante el 2008 se realizó un estudio, en base al cual se estima que el desplazamiento de turismo interno para el período de julio a septiembre, ubicó a Cuenca como el séptimo escogido por ecuatorianos, captando a 31898 visitantes, que representan el 3% del total de turistas que se desplazan en el país (Mintur, 2008).

Por lo tanto, el turismo es una actividad en sí misma y también complementaria a los sectores económicos tradicionales, convirtiéndose en un motor del desarrollo por su capacidad de encadenamiento con otros sectores. Además podemos decir que “la actividad turística tiene un carácter multisectorial dinámico con encadenamientos antes, durante y después de la prestación de servicios de turismo con el resto de la economía” influenciando desde los sectores rurales hasta los urbanos, creando 13 interacción entre la economía, la cultura y el medio ambiente, impulsando el desarrollo y el mejoramiento de la calidad de vida, mediante el mejoramiento de técnicas, la incorporación de nuevas tecnologías y la difusión de información (Hopwood, Mellor y O'Brien, 2005)

1.5 Educación en las universidades del Ecuador

1.5.1 La educación superior como parte de un todo.

La educación superior constituye en la actualidad una de los instrumentos principales con que cuentan los poderes públicos en su intento de asegurar el desarrollo de sus países. El gasto público destinado a esta finalidad es considerado, por consiguiente, una inversión de futuro. La oportunidad de crecimiento y posterior desarrollo de un país, brindada por la educación en general, y la educación superior en concreto, conlleva naturalmente a analizar el nivel de educación con el objetivo de capacitar a la población para hacer frente a la revolución tecnológica y científica a la que se asiste en las últimas décadas en un contexto internacional cada vez más globalizado (Baena, 1999).

Merece la pena dedicar un poco de tiempo a examinar la repercusión de las transformaciones en la educación y las formas en que ésta trata de reaccionar en su conjunto. Una evaluación realista de la contribución de la educación al desarrollo de los sistemas educativos en su conjunto exige examinar cuidadosamente sus necesidades. Toda contribución realista exige sensibilidad para percibir las necesidades actuales de esos sistemas y las direcciones hacia las que se orienta su transformación (Hughes, 1998).

La educación superior es un eje crucial dentro de la agenda gubernamental de las naciones, en Ecuador no es una excepción. Como una “inversión para el futuro” es considerada toda acción que se haga en torno a la educación superior. En esta premisa se concentra la suma de esfuerzos del Estado, la empresa y la academia, una tríada indispensable en pos del desarrollo de una nación. Y es bajo esta dinámica que las agendas públicas deben tomar en consideración (si buscan generar dinamismo y fortalecimiento económico) la formación constante de profesionales calificados con visión global.

A criterio de Mónica Mancheno, Directora de Aseguramiento de la Calidad de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el rol de la universidad es clave como espacio preponderante para articular la sociedad y la mencionada economía del conocimiento. De su fortaleza y gestión de calidad dependerá la preparación de capital humano, entendida ésta como la acumulación de conocimientos, competencias, destrezas y habilidades de las personas durante su etapa de estudios. (EKOS, 2017b).



Figura 9. Inversión pública nacional desde el año 2006 hasta el 2016
Fuente: (EKOS, 2017b)

1.5.2. Reacciones al cambio.

En este mundo de cambios sociales y tecnológicas masivas, continuas, e imprevisibles, la educación ha adquirido una especial importancia como medio de entender la complejidad y afrontarla. Al ajustarse a nuevos cambios, resulta difícil percatarse de la repercusión absoluta de su ritmo de aceleración que cada vez es mayor. Este fenómeno es tanto más potente

cuanto que su índole es mundial. Vaclav Havel, ex Presidente de Checoslovaquia, ya hizo hincapié en la singularidad que revestía para nuestra generación (Hughes, 1998).

"Es la primera civilización de la historia del ser humano que se extiende por todo el planeta, vinculando sólidamente a todas las sociedades y sometiéndolas a un destino global común. Por primera vez, la ciencia ha permitido al hombre ver la tierra desde el espacio con sus propios ojos, lo que equivale a contemplarla como una estrella más en el cielo" (Havel, 1994).

Algunas iniciativas adoptadas recientemente en el campo de la educación están intentando aprender a afrontar lo imprevisto y lo imprevisible, contemplando una extensión considerable del programa de la educación así como del compromiso para realizar ese programa. A partir de esa extensión se logra evaluar con más eficacia de qué maneras la educación superior puede prestar asistencia y apoyo al conjunto del sistema educativo (Hughes, 1998).

1.5.3 Iniciativas educacionales.

Según la (UNESCO, 1998) un claro síntoma del cambio importante que se ha producido en la educación es la prioridad que se le da actualmente, tanto en el plano nacional como en el internacional. Los países conceden suma prioridad a la educación por ser un medio importante que les permite ser o llegar a ser competitivos en un contexto económico mundial muy difícil. Esta prioridad de la educación se suele plantear como una necesidad de crear una mano de obra productiva.

Para una organización internacional como la UNESCO, la educación es esencial para un mayor desarrollo social y humano. Esto no resulta sorprendente en la medida en que la educación ha sido un elemento esencial de su Constitución durante sus largos cincuenta años de existencia.

Hace ya tres décadas que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se ha implicado considerablemente en la educación, y esto puede hacer olvidar que en un principio su actividad se centró exclusivamente en la reconstrucción económica de la Europa devastada de la posguerra, y que sus únicos vínculos con la educación eran los programas de formación para técnicos de la industria. Pero las necesidades económicas persuadieron a esta organización de que era necesaria una amplia base educativa para lograr un progreso económico considerable.

De la generalización de la educación dependen la elevación del nivel de vida, la mejora de la salud, el aumento de la productividad, el mayor bienestar de las mujeres y de sus familias, y el buen gobierno. En una época de veloz mutación tecnológica y de integración económica

internacional, una mano de obra con educación y capacidad de adaptación posibilita la prosperidad de las naciones. Y lo contrario también es verdad. En efecto, los países que carecen de una mano de obra de ese tipo corren el riesgo de rezagarse y quedar al margen de la prosperidad (Banco Mundial, 1995).

Reexaminar el funcionamiento de los sistemas educativos no sólo implica una nueva concepción de los aspectos organizativos e institucionales, sino también un replanteamiento de los propios procesos y objetivos de la educación. La educación superior es y seguirá siendo un elemento esencial en los cambios que afectan a la educación en todos los planos. Si se contempla el futuro de la educación superior, uno de los aspectos fundamentales que se debe considerar es el de su papel en el conjunto del sistema educativo, y más concretamente su función de formular nuevos conceptos sobre los aspectos actuales de la educación, para solucionar la problemática relacionada con el buen funcionamiento del conjunto de la sociedad (Hughes, 1998).

1.5.4 Evolución de los sistemas educativos.

El uso de la tecnología en la educación será cada vez más generalizado e importante, y no sólo en los países más desarrollados. La propia UNESCO indica que la tecnología pueden contribuir al acceso universal a la educación, por lo que a medida que se vaya extendiendo su uso, la tecnología tendrá un papel más importante en la enseñanza global (Mobile World Capital Barcelona, 2015).

En el año 2010, se estableció una nueva Ley Orgánica de Educación Superior. Entre sus fines y principios consta el aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas, fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico y generar condiciones de independencia para la producción y transmisión del pensamiento y conocimiento. El Sistema de Educación Superior, de acuerdo a la Ley arriba citada, se encuentra integrado a las etapas de educación inicial, general básica, de bachillerato y a la educación no formal. En suma, las Leyes de Educación ecuatorianas que se han creado y derogado a través del tiempo, en cierta medida, han buscado, y las Leyes Orgánicas de Educación Intercultural y de Educación Superior, vigentes actualmente, que rigen el Sistema Educativo del Ecuador persiguen, en general, formar a los niños, niñas y adultos ecuatorianos con una educación de calidad que propicie en ellos el desarrollo un pensamiento autónomo, reflexivo y creativo, por medio de valores y del aprendizaje y desarrollo de la ciencia y la

tecnología con el fin de lograr un mejor desarrollo económico y bienestar de los habitantes del Ecuador (Salazar Jaramillo, 2014).

De acuerdo al (Ministerio de Educación, 2014) en el Ecuador, el Sistema de Educación Superior está gobernado por el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Mientras que la función ejecutiva recae en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

Así, el CES tiene la atribución, entre otras, de aprobar el plan de desarrollo interno y proyecciones del Sistema de Educación Superior. Mientras que el CEAACES tiene entre sus funciones el de planificar, coordinar y ejecutar las actividades del proceso de evaluación, acreditación, clasificación académica y aseguramiento de la calidad de la educación superior. En cambio, el SENESCYT tiene la obligación de establecer los mecanismos de coordinación entre la Función Ejecutiva y el Sistema de Educación Superior; diseñar, administrar e instrumentar la política de becas del gobierno para la educación superior ecuatoriana; para lo cual coordinará, en lo que corresponda, con el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, etcétera.

Las IES son universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios, públicos y privados. De este modo, por ejemplo, las universidades y escuelas politécnicas se categorizan de acuerdo al ámbito académico a que se dediquen. Así mismo, los profesores de educación superior, en general, se clasifican en titulares (principales, agregados o auxiliares), invitados, ocasionales u honorarios. Estos son algunos de los cambios del Sistema de Educación Superior del Ecuador a raíz de la instauración de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (Consejo de Educación Superior, 2012)

1.5.5 Educación superior y su impacto en el ámbito laboral.

Según (EKOS, 2017a) el éxito de la formación depende directamente de las oportunidades de trabajo que tengan las personas al concluir su paso por la academia. En Ecuador no toda la población accede a una carrera universitaria dadas las limitaciones que todavía se presentan en la sociedad actual.

Adicionalmente, a partir de la información publicada por la ENEMDU en diciembre de 2016, se analizó el peso de la educación superior en materia laboral. De acuerdo con este informe, solo el 35% de los trabajadores con ocupación adecuada contaba con un título universitario.

Si bien es un porcentaje bajo, con esta información se establece un beneficio importante de quienes alcanzaron un título de pregrado ya que el hecho de contar con esta formación permite, en mayor medida, acceder a una ocupación adecuada. Dentro del porcentaje de personas con empleo total en el país (incluido el subempleo y la ocupación inadecuada), solamente el 21% contaba con estudios superiores, 14% menos del grupo perteneciente a ocupación adecuada. El beneficio de la formación universitaria también se ve reflejado en los ingresos de la población.



Figura 10. Ingresos de los trabajadores por nivel de formación

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

De acuerdo al estudio "La educación superior y el desarrollo económico en América Latina", publicado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL, 2009) uno de los principales limitantes que existen en la región es la ausencia de conexión entre universidades y empresas. Además, el nexo entre la investigación académica y las necesidades de innovación de las organizaciones es escasa. Sin este vínculo, por más que se realicen esfuerzos en la educación de pregrado o posgrado, no será posible la materialización en el desarrollo económico y social.

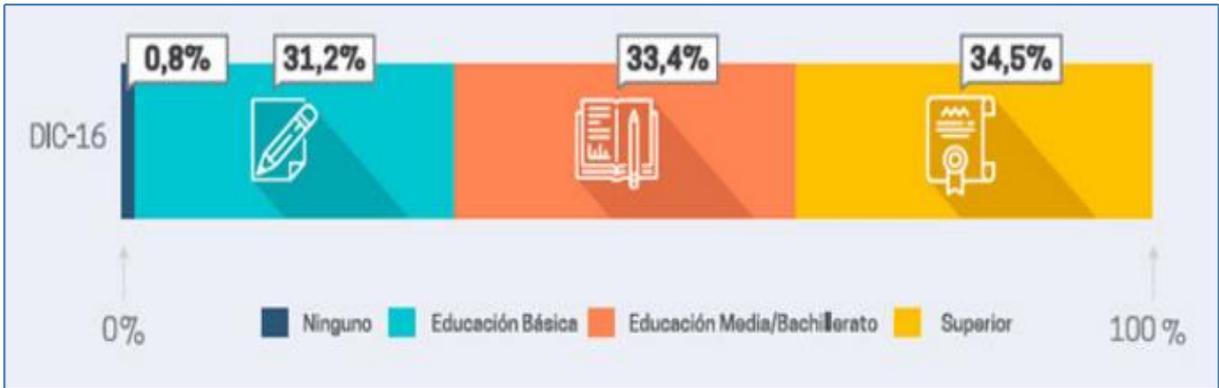


Figura 11. Nivel de formación de la población con un empleo adecuado

Fuente: (INEC, 2016a)

Elaborado por: Paola Correa.

1.5.6 Mapa de carreras en el sistema universitario ecuatoriano.



Figura 12. Número de personas tituladas / periodo 2010 - 2015 por nivel de formación

Fuente: (EKOS, 2017c)

Elaborado por: Paola Correa.

1.5.6.1 Carreras demandadas de acuerdo a la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT).

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), a través del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), en su reporte de resultados del proceso ENES marzo y septiembre de 2015, nos muestra las carreras con más demanda de aspirantes tanto en Universidades, como Institutos Técnicos y Tecnológicos públicos.

Carreras más solicitadas por aspirantes a Universidades:

En el proceso de postulación se identificó que la carrera más demandada en universidades públicas fue Enfermería (4,97% de la postulación total en universidades públicas). Las 20 carreras más demandadas en universidades durante los dos procesos, representan el 48% y 51% respectivamente, del total de demanda de carreras. En los dos procesos se identifica que de las 20 carreras más demandadas 14 de ellas son carreras que están direccionadas al cambio de la matriz productiva (SENESCYT, 2016):

- Enfermería
- Ingeniería civil
- Derecho
- Comunicación social
- Administración de empresas
- Psicología clínica
- Medicina
- Arquitectura
- Odontología
- Ingeniería ambiental
- Contabilidad y auditoría
- Economía
- Licenciatura en enfermería
- Ingeniería comercial
- Ingeniería industrial
- Psicología
- Medicina veterinaria y zootecnia
- Ingeniería mecánica
- Ingeniería agronómica
- Trabajo social

Los principales desafíos que debe enfrentar la educación superior en el país para las próximas décadas son los de generar conocimiento, desarrollar tecnología e innovar, objetivos que tenemos como nación y como sistema de educación superior. La democratización al acceso de la educación es otro tema fundamental con el aumento de cupos en el sistema universitario. En el marco de conocimiento y desarrollo tecnológico es necesario, para el 2021, llegar a 1.200.000 estudiantes en el campo universitario, es decir a la universalización del sistema de educación superior (EKOS, 2017d).

1.5.7 Proceso de evaluación institucional de las instituciones de educación superior.

La evaluación institucional de universidades y escuelas politécnicas tiene como objetivo determinar el grado de cumplimiento de los estándares de calidad definidos en el modelo de evaluación vigente. El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) ejecuta procesos de evaluación quinquenal con fines de acreditación a todas las universidades y escuelas politécnicas del Sistema de Educación Superior ecuatoriano, para determinar la categorización de las instituciones según lo determina la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (CEAACES, 2016).

Para el 2017 se han definido tres categorías A, B y C. Esta categorización corresponde a instituciones que han aprobado satisfactoriamente la evaluación y han obtenido la acreditación con vigencia quinquenal. En caso de que estas instituciones no aprueben la evaluación, pasarán al grupo de las instituciones no acreditadas. La acreditación es obligatoria y necesaria para que una institución pertenezca al Sistema de Educación Superior ecuatoriano.

1.5.7.1 Universidades, en busca de la excelencia.

En el año 2016 la carrera por la calidad pisa el acelerador. Tres universidades se sumaron a la categoría A. En 2018 la evaluación será obligatoria y habrá una nueva tipología de clasificación. Ofertar o no maestrías y doctorados, esa es la cuestión. Eso explica la competencia universitaria por ascender al podio. Al escoger una universidad, hay que saber que las de categoría C no pueden tener maestrías de investigación ni doctorados. En una B no hay doctorados. Las universidades calificadas como A, están acreditadas para ofrecer todos los grados académicos (VISTAZO, 2016).

La categorización de las IES es un proceso a cargo del CEAACES que no da tregua y que inició en 2008 con la evaluación del extinto Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) y la depuración de las “universidades de garaje”. En mayo de 2016, se dio a conocer una re categorización a la que se acogieron voluntariamente 12 universidades, más la Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE) que no fue calificada anteriormente. Seis de estos establecimientos se quedaron en la categoría C. Tres ascendieron a la A: la ESPE, Universidad de Cuenca y Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Y otras tres pasaron de la categoría C a la B: Universidad Técnica de Manabí, Universidad de las Américas (UDLA) y Universidad Internacional.

La producción científica, el equipamiento de laboratorios y la inclusión de procesos de investigación, fueron la razón principal por la que ascendieron. El titular de la Senescyt, René Ramírez, destacó que los logros son, en gran parte, reflejo de las nuevas asignaciones del Estado: en 2006, por ejemplo, la Universidad de Cuenca manejaba un presupuesto de 22 millones de dólares y ahora tiene 81; en el mismo período, la ESPE pasó de 33 a 72 millones; y la Técnica de Manabí, que subió de la C a la B, tiene un presupuesto de 42 millones, cuando en 2006 era de 14.

En la siguiente tabla se muestran los indicadores de las tres Universidades que pasaron a ser categoría A en el año 2016.

Tabla 3. Nuevas Universidades de categoría A

Indicadores	ESPE	U. de Cuenca	UEES
Presupuesto (en millones de dólares)	110,9	97,6	ND
Estudiantes	23.416	14.426	5.000
Profesores	1.195	1.116	223
Profesores con Ph.D.	75	91	ND
Publicaciones indexadas	134	98	ND
Centros de investigación	4	6	2
Carreras de pregrado	55	49	23
Maestrías	17	46	12
Doctorados	0	1	0

Fuente: (INEC, 2016a) ND: Dato no disponible

Elaborado por: Paola Correa.

De acuerdo a (VISTAZO, 2016) las críticas a la evaluación son permanentes. Algunos argumentan que el CEAACES no se apega a la realidad de la universidad ecuatoriana y que los parámetros son casi imposibles de cumplir.

Para 2018, además de categorizadas, deberán someterse a un proceso para definir su tipología, de acuerdo a su actividad académica. Así, las universidades que opten por la investigación, deberán tener una planta docente con al menos un 70 por ciento de profesores con Ph.D. o su equivalente. Para las que se dediquen a la docencia, el requerimiento baja al 40 por ciento. Y para las que se definan como de “educación continua” el índice será más bajo.

1.5.8 Universidades y extensiones de la zona 6.

En la Zona 6 - Austro, existen cinco universidades que ofertan 174 carreras; la Universidad Católica de Cuenca tiene sedes en Azogues, Cuenca, Macas, Cañar y La Troncal; tres tienen sede en Cuenca y la Universidad Nacional de Educación (UNAE), creada mediante Registro Oficial No. 147, tiene sede en Azogues (SENPLADES, 2015).

Tabla 4. Universidades locales en la zona 6 del Ecuador

Universidad	Provincia	Ciudad	Categoría	Financiamiento	Carreras pregrado
Universidad de Cuenca	Azuay	Cuenca	A	Público	49
Universidad del Azuay	Azuay	Cuenca	B	Privado	
Universidad Politécnica Salesiana	Azuay	Cuenca	B	Privado	20
Universidad Católica de Cuenca	Azuay	Cuenca	B	Privado	
Universidad Nacional de Educación UNAE	Cañar	Azogues	A	Público	6

Fuente: Senescyt 2017

Elaborado por: Paola Correa.

Es importante mencionar que en la provincia del Azuay se registran 5 universidades matrices, 1 en Cañar y ninguna en Morona Santiago. Pero existen 31 extensiones universitarias aprobadas a nivel nacional, de las cuales sólo 4 extensiones llegan a cubrir las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago. Las mismas que son detallan en la tabla 5.

Tabla 5. Extensiones universitarias localizadas en la zona 6 del Ecuador

Universidad	Extensión
Universidad Católica de Cuenca	Azogues
Universidad Católica de Cuenca	Cañar
Universidad Católica de Cuenca	La Troncal
Universidad Católica de Cuenca	Macas

Fuente: Senescyt 2017

Elaborado por: Paola Correa.

1.5.9 Los retos de la educación.

El mundo se encuentra en un momento de profundo cambio y transformación en el que los recién graduados constituyen uno de los colectivos más afectados por la crisis económica. A pesar de que la realización de estudios superiores sigue siendo una garantía de empleo (Saiz, 2013).

La inversión que la sociedad realiza en capacitar a los universitarios exige un esfuerzo en la retención del talento y soluciones para la integración en mercado laboral de este colectivo. El colectivo de recién egresados necesita una coyuntura en la que disponemos de la generación mejor formada de nuestra historia pero con una capacidad de retención mermada por la falta de oportunidades laborales y empresariales.

El cumplimiento de los fines de la universidad ecuatoriana dirige su actividad a la formación integral del ser humano. Les corresponde producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de los problemas del país (LOES, 2010).

El desafío de la competitividad es inexcusable en un mundo internacionalizado. Sin competitividad estarán condenados al atraso y a subdesarrollo. Competitividad implica conocimientos, tecnología, manejo de información, destrezas, significa elevar la calidad de nuestros sistemas educativos, ponerlos al nivel de sus similares internacionales, flexibilizar los sistemas de reconocimiento, armonización de estudios y movilización de profesionales, docentes y estudiantes. La innovación y la competitividad, no se entienden sino están vinculadas a la solidaridad, la justicia y la equidad, son parte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según (Oswaldo Hurtado Larrea, 2012) la innovación y la competitividad, no se entienden sino están vinculadas a la solidaridad, la justicia y la equidad, son parte esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este desafío ético está y estará siempre vigente. Debemos formar hombres y mujeres con plenitud de ciudadanía y valores; se requiere profesionales cada vez mejor preparados, mejor instruidos, pero sobre todo, mejor educados.

A la educación se le refiere como un acontecimiento ético frente a todos los intentos de pensarla desde estrechos marcos conceptuales que pretenden dejarla bajo el dominio de la planificación tecnológica -donde lo único que cuenta son los logros y los resultados educativos que se “espera” que los alumnos y estudiantes alcancen después de un período de tiempo-, y también porque pensamos que es hora ya de que quienes elaboran el discurso pedagógico oficial empiecen a tomar en serio el hecho de que el ser humano es un ser histórico, impensable fuera o al margen del aquí y del ahora.

Otro nuevo reto: el aprender a aprender y aprender a emprender. No se educa para la vida, se educa durante toda la vida. Esto implica un gran desafío, trabajar paralelamente en una educación emprendedora y en una ética profesional basada en la solidaridad y en la pertinencia de los conocimientos. (Fabiola Jarrin Jaramillo, 2016)

Un profesional, además de su formación y especialización técnica y calificada, debe tener visión emprendedora, para comprender cuáles son los impactos de su labor en su lugar de trabajo. Debe estar bien informado de todo lo que sucede en la organización para que sea de ayuda y pueda dar solución a cualquier problema, sobresalir en sus obligaciones laborales, manejar las nuevas tecnologías e informarse continuamente, actualizando su conocimiento; y de manera imprescindible cultivar buenos valores para convertirse no solo en un buen profesional, sino también en un excelente ser humano.

El trabajo, además, reflexiona acerca de los cambios que las universidades deben implementar en los planes de estudio de las carreras, tomando en cuenta los cambios que introduce el proceso de globalización; sobre todo en el campo de la formación de fuerza laboral calificada; por tanto debe monitorear lo que sucede en la sociedad con el fin de actualizar los perfiles profesionales y basar los estudios humanísticos en una formación por competencias. (Acosta, 2013)

1.5.10 Tendencias del mundo laboral.

Los cambios constantes en la globalización, han ocasionado nuevos retos en las organizaciones, universidades y la economía en general. Se afirma que los alumnos que ocupan ahora las aulas universitarias tendrán que enfrentar problemas y llegar a cabo profesionales que aún no es posible imaginar (Manpower, 2006).

En las tendencias sobre la educación, se observa que el viejo paradigma sobre el aprendizaje es suplantado por un aprendizaje de por vida, no únicamente en instituciones de educación sino en el trabajo mismo, los profesionistas requerirán una actualización constante y tendrán que enfrentarse a trabajos diversos durante su vida laboral (Ibarra, 2000).

Para la sobrevivencia de las empresas es vital contar con empleados capaces que tengan los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para hacer frente a las transformaciones que ocurren en el mundo. Se requiere de personas con la habilidad para identificar aquello que está cambiando y con la capacidad para dar soluciones a los problemas que enfrentan (Romero y Rangel, 2008).

Tobón (2006), afirma que las empresas están cambiando para adaptarse a las dinámicas sociales y económicas, lo que les exige contar con personas que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos puestos y procesos de trabajo, así como ajustar su desempeño a los requerimientos de los diversos clientes.

De acuerdo con Manpower (2006), se anticipa que habrá menos trabajos de poca pericia, resultado de una combinación del aumento en el contenido de la habilidad requerida en el trabajo y la difusión de procesos automatizados y tecnologías inteligentes.

Las empresas requieren personal mayormente capacitado y sólo aquellos con mayores conocimientos podrán aspirar a mejores puestos de trabajo.

Bunk (1994), afirma que el rasgo característico de la época actual es el cambio. Condicionado por la necesidad de supervivencia económica, el trabajo profesional está hoy sujeto a una transformación radical.

Otros factores que están afectando la situación laboral serían la crisis económica y con ella la tasa de desempleo creciente. Estas tendencias exigen una transformación en el desarrollo y educación de los recursos humanos. Los nuevos modelos basados en competencias se centran en la capacidad del individuo a enfrentarse con éxito a situaciones complejas, en su habilidad para seguir aprendiendo y para aplicar sus conocimientos en la solución de problemas reales. La sociedad se ha transformado para convertirse en una economía en donde el principal recurso es el conocimiento.

Estas sociedades del conocimiento se caracterizan por la capacidad de identificar, producir, tratar, transformar, difundir y utilizar la información al crear y aplicar los conocimientos necesarios para el desarrollo humano.

Los sistemas de producción y la oferta de servicios requieren cada vez de las competencias de trabajo en equipo entre los miembros de una empresa, lo cual está llevando al establecimiento de organizaciones más horizontales (Tobón, 2006)

Se ha reconocido en diferentes países la importancia del desarrollo de competencias básicas en estudiantes y trabajadores y como plataforma para el desarrollo individual, el aumento de la empleabilidad y como punto de partida para el éxito en la vida en general. (Resnik, 2000)

Estos cambios han puesto en evidencia la necesidad de nuevas habilidades, actitudes y conocimientos para llevar a cabo un trabajo, por lo que la tendencia es centrar los esfuerzos de la investigación en determinar cuáles son las competencias que se requieren para cumplir con lo que la OIT (2009) define como un trabajo decente (digno), que asegure salud y seguridad, participación y formación permanente con sistemas integrales de compensación y bien remunerado, entre otros.

Las transformaciones suscitadas por los cambios en la organización y los contenidos del trabajo, han puesto de relieve la presencia de este tipo de habilidades y comportamientos en el trabajo. Durante los últimos años muchos investigadores han centrado su atención en describir el tipo de habilidades y competencias que facilitan al trabajador la integración a las nuevas demandas (Vargas, 2004).

Ante estas tendencias anteriormente presentadas sobre el mundo laboral, se hace evidente la necesidad de que las universidades lleven a cabo estrategias para poder desarrollar en sus egresados las competencias demandadas en las organizaciones y apoyar el desarrollo económico y social. Quiroz (2007), afirma que las competencias requeridas para un profesional del Siglo XXI responden al saber hacer, saber ser y saber.

1.5.11 Principales factores que influyen en las nuevas tendencias laborales.

El primer factor es que la brecha tecnológica se ha achicado. Avances tecnológicos como el celular o el internet se diseminan por todo el mundo muy rápidamente. Todavía hay una diferencia en los extremos, entre Alemania y Bangladesh, pero se ha achicado mucho, entre Alemania y Argentina o Brasil. Otro factor es el crecimiento de una clase media en América Latina, Asia e incluso en el África Subsahariana, el cual impone determinados modelos de consumo. La demanda de educación, bienes culturales, ocio y turismo son rasgos característicos de la clase media de todo el mundo. Lo mismo sucede con el acceso a la salud y la extensión de la expectativa de vida (BBC Mundo, 2014).

Según la Organización Panamericana de la Salud año 2012, la expectativa de vida en América Latina y el Caribe aumentó de una media de 29 años en 1900 a 74 años en 2010, por encima del promedio mundial, y apenas por debajo del de la Unión Europea (75,3 años).

Esto implica que, al igual que en el mundo desarrollado, habrá un crecimiento de los empleos que no puedan ser robotizados. Es decir, menos demanda de trabajo rutinario y más del que necesita un desarrollo de habilidades tecnológicas, creativas y de interacción social.

Este lado luminoso del desarrollo económico-social mundial y regional, coexiste con uno más oscuro. El trabajo está cada vez más fragmentado. No hay estabilidad laboral ni a nivel de los empleados ni de los directores: las mismas firmas continuamente cambian de dueños. La tendencia a la precarización laboral no es exclusiva de América Latina. En el mundo desarrollado vemos la misma tendencia. Mientras que en la región la clase media aparece como un fenómeno positivo, en los países ricos vemos una clase media en crisis.

La globalización ha acentuado un fenómeno casi crónico de América Latina: el trabajo en negro. Según la OIT hay un 47% de informalidad en el mercado laboral de la región: trabajadores que no contribuyen ni tienen cobertura social o previsional (BBC Mundo, 2014).

En este mundo globalizado surgen naturalmente exigencias de competencias y habilidades de los trabajadores.



Figura 13. Competencias que se exigen en las nuevas profesiones

Fuente: (Castagnino, 2016)

**CAPÍTULO II: DIAGNÓSTICO DE LAS CARACTERÍSTICAS QUE BUSCAN LAS
EMPRESAS NACIONALES EN LOS RECIÉN GRADUADOS DE LAS INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR: CASO: ZONA 6 DEL ECUADOR**

2.1 Diseño de la investigación

La presente investigación tiene un diseño cualitativo pues teniendo en cuenta lo referido por los autores Sampieri, Collado, & Lucio (2003) “las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general” (p. 9).

Este enfoque se sustenta en métodos de recolección de datos no estandarizados, es decir que no requieren una medición numérica, por lo cual el análisis no es estadístico. La recolección de los datos se fundamenta en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes. “El investigador pregunta cuestiones abiertas, recaba datos expresados a través del lenguaje escrito, verbal y no verbal, así como visual, los cuales describe y analiza y los convierte en temas que vincula, y reconoce sus tendencias personales” (Todd, 2005).

Es decir el enfoque cualitativo evalúa el desarrollo natural de los sucesos sin manipulación de la realidad y se fundamenta en una perspectiva interpretativa centralizada en el entendimiento del significado de las acciones de los humanos y sus instituciones, en fin intentan interpretar lo que va captando activamente.

A través de este diseño se busca concluir con un diagnóstico de los requerimientos de competencias señalados por el mercado laboral en comparación con la oferta educativa de la zona 6, para conocer las exigencias de los empresarios.

2.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se aplicó es la investigación exploratoria, descriptiva y analítica, ya que según los autores Sampieri et al. (2003) “cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (p. 79). Como es el caso de esta investigación que a través de la descripción y análisis de los sujetos de investigación se pudo concluir con las características que buscan los empresarios en los recién graduados.

- Investigación Exploratoria:

Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial desconocimiento.

Este tipo de investigación, de acuerdo con Sellriz (1980) pueden ser: Dirigido a la formulación más precisa de un problema de investigación , dado que se carece de información suficiente y de conocimiento previos del objeto de estudio , resulta lógico que la formulación inicial del problema sea imprecisa. En este caso la exploración permitirá obtener nuevo datos y elementos que pueden conducir a formular con mayor precisión las preguntas de investigación.

- **Investigación Descriptiva:**

En las investigaciones de tipo descriptiva, llamadas también investigaciones diagnósticas, buena parte de lo que se escribe y estudia sobre lo social no va mucho más allá de este nivel. Consiste, fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

- **Investigación Analítica:**

Según Hurtado de Barrera (2000) la investigación analítica consiste en el análisis de las definiciones relacionadas con un tema, para estudiar sus elementos en forma exhaustiva y poderlo comprender con mayor profundidad. El objetivo de la investigación analítica es analizar un evento identificando sus posibles causas para lograr comprenderlo y tener una visión más amplia del objeto estudiado.

2.3 Métodos de investigación

El método de investigación que se aplicó es el método analítico, inductivo y deductivo.

- **Método Analítico:**

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías de un todo material que es: la sociedad y sus partes: base económica (fuerzas productivas y relaciones

sociales de producción) y la superestructura (política, jurídica, religiosa, moral). La sociedad es un todo material en tanto que existe fuera e independientemente de nuestra conciencia.

Este método se aplicó en un inicio para analizar la situación actual en nuestra sociedad como es la situación económica de la región 6 que influye directamente con los niveles de empleo y desempleo en los recién graduados, luego se analizaron las reformas de estudio y la importancia de tener mejoras en la educación superior para que estas personas puedan tener las características y habilidades que buscan los empresarios.

- **Método Inductivo:**

El método inductivo suele basarse en la observación y la experimentación de hechos y acciones concretas para así poder llegar a una resolución o conclusión general sobre estos; es decir en este proceso se comienza por los datos y finaliza llegando a una teoría, por lo tanto, se puede decir que asciende de lo particular a lo general.

Se realizan muchas observaciones, se percibe un patrón, se hace una generalización y se infiere una explicación o una teoría. La generalización proviene de una premisa sobre una muestra desde la cual se llega a una conclusión sobre una población.

Este método se utilizó en las 202 empresas de la zona 6 de Ecuador obtenidas a través del cálculo de la muestra para poblaciones finitas, las mismas que fueron observadas y analizadas por el investigador a través de la visita que se realizó a cada una de ellas.

Las visitas fueron coordinadas con el personal de recursos humanos y gerentes para percibir cuales son las necesidades laborales que poseen.

- **Método Deductivo:**

En este proceso el razonamiento parte de una o más declaraciones para llegar a una conclusión. Es decir que va de lo general a lo particular ya que la deducción conecta las premisas con las conclusiones; si todas las premisas son ciertas, los términos son claros y las reglas de deducción son usadas, la conclusión debe ser cierta.

En una deducción, se comienza con un argumento general o hipótesis y se examinan las posibilidades para llegar a una conclusión específica y lógica.

A través de este método se pudo llegar a la conclusión de lo que requieren los empresarios de los recién graduados de este sector. Se recopiló la información otorgada por cada empresa para así dar una conclusión a la presente investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

- **Observación Participante:**

Esta técnica le permite al investigador participar del problema o situación a analizar. Vive en primera persona las experiencias y eso es una ventaja a la hora de entender a los sujetos de la investigación.

- **Entrevista en Profundidad:**

Según Sabino, (1992) indica que la entrevista, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación (p. 116).

Cuando se habla de entrevista, con frecuencia se identifica en una técnica de investigación estructurada. Sin embargo, cada vez más se va utilizando la entrevista en profundidad, también conocida como cualitativa, no estructurada, abierta o no estandarizada (Tomás, 2009)

Las entrevistas se utilizaron para recabar información en forma verbal, a través de preguntas que propuso el analista. Quienes respondieron fueron gerentes o empleados, que tenían el conocimiento de los requerimientos del capital humano para su empresa.

Las ventajas principales de aplicar esta técnica son: la rapidez, la profundidad para obtener los resultados, la posibilidad de que pueden ser aplicadas por personas con poca preparación y el bajo costo.

- **Investigación bibliográfica:**

- Estudios o investigaciones realizadas, leyes académicas, mercado laboral.
- Trabajos que se hayan realizado anteriormente sobre el tema.
- Bibliografía especializada.

2.4.2.1 Población y muestra.

Población:

En la zona 6 existen 20 empresas del sector público y 406 empresas del sector privado. Esta información es tomada de la SENPLADES anexo 6 (Catastro de empresas públicas) así como de la base de datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

El total de la población es de 426 empresas.

Muestra:

Criterios:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), siendo 5% (0,5) el valor estándar usado en las investigaciones.

Una vez establecido los valores adecuados, se procede a realizar la sustitución de los valores y aplicación de la fórmula para obtener el tamaño de la muestra poblacional correspondiente al universo finito determinado que es el siguiente:

FORMULA DE ESTIMACION DE LA MUESTRA (IDEAL)						
	Universo (N)	Muestra (n)	Error de estimación (e)	Nivel confianza (o)	Probabilidad a favor (p)	Probabilidad en contra (q)
Total	426	202	5.00%	1.960	50%	50%
				95%		

Tabla 6. Número y tipo de empresas en la zona 6 del Ecuador sector público y privado

EMPRESAS PUBLICAS Y PRIVADAS	PROVINCIAS	Nº EMPRESAS	% DE EMPRESAS	Nº DE ENTREVISTAS	% DE ENTREVISTAS
GRANDES	AZUAY	93	21.83%	44	10.33%
MEDIANAS		300	70.42%	142	33.33%
GRANDES	CAÑAR	14	3.29%	7	1.64%
MEDIANAS		11	2.58%	5	1.18%
GRANDES	MORONA	4	0.94%	2	0.47%
MEDIANAS	SANTIAGO	4	0.94%	2	0.47%
TOTAL		426	100%	202	47.42%

Fuente: SENPLADES, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros

Elaborado por: Paola Correa

De acuerdo a la información de la tabla N° 6 se procedió a realizar las entrevistas a 202 empresas de la zona 6 de Ecuador.

2.5 Tratamiento de la información

El procedimiento para el análisis e interpretación de resultados se realizó de la siguiente manera:

- Los datos que han sido recogidos, se sometieron a la clasificación y codificación.
- Ordenamiento y organización de la masa de datos.
- Digitalización de los datos levantados en una base de datos en Excel.
- Análisis e interpretación de los datos recopilados a través de la herramienta tecnológica SPSS versión 23 de IBM.

Con los resultados obtenidos se pudo conocer el perfil profesional que esté acorde a lo que demandan los empresarios, además, de plantear una propuesta dirigida a las Instituciones de Educación Superior, pues esta investigación tiene como finalidad servir a las universidades, docentes y alumnos, quienes contarán con información que puede ayudar a mejorar o reforzar el desempeño académico en sus estudiantes y también a articular a los recién graduados al mercado laboral de manera efectiva.

**CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y COMPARACIÓN DE RESULTADOS PARA PROPUESTA A
LAS IES**

3.1 Análisis e interpretación de resultados

Se inicia este capítulo con un análisis descriptivo de los datos levantados con la entrevista en las 3 provincias: Azuay Cañar y Morona Santiago.

3.1.1 Principales características de los recién graduados.

Tabla 7. Principales características que deben tener los recién graduados

Características de los recién graduados	Frecuencia	Frecuencia relativa
Tener un título universitario	175	87%
Tener un título posgrado	2	3%
Experiencia previa	175	87%
Hablar otros idiomas	74	37%
Tener conocimientos básicos de computación	202	100%
Buena presencia	175	87%

Elaborado por: Paola Correa

En cuanto a las principales características que deben tener los recién graduados, se puede apreciar el hecho de tener conocimientos básicos en computación es una característica indispensable, así lo indica el 100% de los empleadores.

Los estudios realizados por la revista Forbes Staff (2014) y la Agencia por la calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2015) recalcan la importancia de tener conocimientos sobre manejo de paquetes computacionales así como también la experiencia como características importantes en los recién graduados.

Con un porcentaje menor, el 87% indican que los recién graduados deben tener buena presencia, poseer su título universitario y haber tenido experiencia previa en el campo laboral.

Por otro lado, para estas empresas la necesidad de hablar otros idiomas no es una herramienta tan indispensable dentro de sus organizaciones, ya que, sólo el 37% señaló esta característica como importante. El resultado se debe a que sus empresas requieren más personal administrativo. Finalmente, sólo el 3% requiere que los recién graduados tengan un posgrado.

3.1.2 Nivel de experiencia de un recién graduado.

Tabla 8. Nivel de experiencia que un recién graduado debería tener

Nivel de experiencia	Frecuencia	Frecuencia relativa
Sin experiencia	32	16%
0 - 6 meses de experiencia	55	27%
6 meses a 1 año	20	10%
1 año en adelante	95	47%

Elaborado por: Paola Correa

En cuanto al nivel de experiencia sólo el 16% de las empresas indican que los recién graduados sin experiencia podrían ser considerados dentro de un proceso de contratación.

El 84% considera que los recién graduados deben tener una experiencia mínima de al menos 6 meses. Esto se podría conseguir a través de las prácticas pre-profesionales.

La mayoría de las empresas consideran que las personas que contratarían deben estar en capacidad de desenvolverse de manera autónoma dentro de la organización, además de generar aportes en la toma de decisiones a través de experiencias individuales.

De acuerdo con los resultados del estudio del Eurobarómetro, la experiencia profesional o haber realizado prácticas en el extranjero son algunos de los factores más relevantes para la contratación (The Gallup Organization, 2010)

3.1.3 Competencias genéricas de los recién graduados.

Tabla 97. Competencias genéricas de los recién graduados

Competencias genéricas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Espíritu de liderazgo	135	67%
Creatividad	135	67%
Adaptación a nuevos cambios	121	60%
Razonamiento crítico	141	70%
Toma de decisiones	107	53%
Capacidad de negociación	55	27%

Elaborado por: Paola Correa

Al analizar las competencias genéricas que deben poseer los recién graduados, se puede decir que entre el 60% y 70% de las empresas indican que las competencias genéricas más relevantes son: Adaptación a nuevos cambios, creatividad, espíritu de liderazgo y razonamiento crítico. La capacidad de negociación con un porcentaje del 27%, no es relevante para las empresas como competencia genérica.

Según el estudio de empleabilidad de los recién graduados realizado en España, los empleadores consideran como requisitos imprescindibles para acceder al puesto de trabajo la responsabilidad, la autodisciplina y la integridad, pero también esperan que los titulados universitarios muestren implicación, compromiso y flexibilidad de adaptación al trabajo (Figueras Moreno, 2013).

De acuerdo a la Agencia por la calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2015), en una escala de 0 a 10, las competencias que los empleadores de la muestra consideran más importantes son la responsabilidad en el trabajo (8,9), la capacidad de aprender (8,4) y el trabajo en equipo (8,3). Las menos importantes son las habilidades de negociación (6,4) y el liderazgo (6,6).

Los principales resultados del estudio del Eurobarómetro en relación con la valoración de las competencias de los recién titulados señalan la alta valoración del trabajo en equipo, las competencias específicas del sector, las habilidades comunicativas, las habilidades informáticas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, la competencia en comprensión lectora, escrita y analítica, y la capacidad para resolver problemas. La competencia menos valorada es la de los idiomas extranjeros, aunque sí se exige a los graduados. Cabe destacar la poca importancia otorgada a las habilidades numéricas (7 sobre 10), competencia poco valorada en términos relativos. Según el estudio del Eurobarómetro, en España las competencias numéricas se valoran menos que en otros países (The Gallup Organization, 2010).

3.1.4 Competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral.

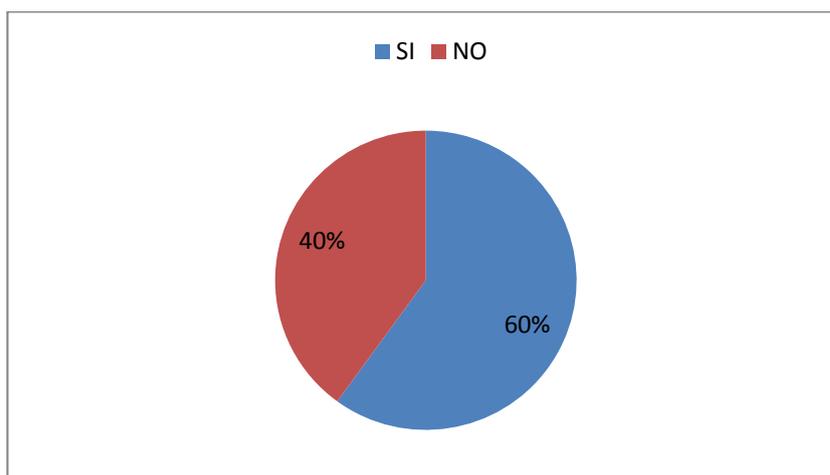


Figura 14. Los recién graduados tienen las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral

Elaborado por: Paola Correa

En cuanto a las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral el 60% de las empresas manifiestan que los recién graduados si tienen las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral, y atribuyen esta respuesta a que estos poseen los conocimientos necesarios para desarrollar efectivamente las actividades asignadas, además de demostrar entusiasmo y ser proactivos. Por otro lado el 40% indica que los recién graduados no poseen las competencias necesarias debido a la falta de experiencia, ya que estas se desarrollan a la par con los años de práctica real en el trabajo.

De acuerdo a la Agencia de calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2015), se atribuye la satisfacción global de los empleadores con las competencias de los recién graduados, dando un resultado de 7/10 ,que es una calificación notable (p. 49). Con este estudio se justifica el resultado obtenido de la presente investigación.

3.1.5 Rango del sueldo de un recién graduado.

Tabla 10. Rango del sueldo de un recién graduado

Rango de sueldo	Frecuencia	Frecuencia relativa
\$375 - \$500	121	60%
\$500 - \$800	67	33%
\$800 - \$1100	14	7%

Elaborado por: Paola Correa

De acuerdo al rango del sueldo de un recién graduado, del total de las empresas el 60% considera que los recién graduados inician sus empleos percibiendo un sueldo entre 375 y 500 dólares, el 33% un sueldo entre 500 y 800 dólares y sólo el 7% entre 800 y 1100 dólares. Ninguna empresa indica que un recién graduado podría percibir más de 1100 dólares.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador, con el objetivo de fijar una remuneración justa, que cubra al menos las necesidades básicas del trabajador; a finales de diciembre de 2016 se llegó a acuerdos sobre los sueldos mínimos que regirán en 2017, las 21 comisiones sectoriales que agrupan a las 138 ramas de la actividad económica en el país. Esta tabla de salarios y sueldos mínimos por sectores, empezó a regir desde el 1 de enero de 2017. Estos porcentajes determinados son fijados por encima del nuevo Salario Básico Unificado SBU. El valor del SBU servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 comisiones sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al salario básico unificado. En la tabla de sueldos mínimos sectoriales 2017 se establece un salario mínimo sectorial de \$412,19 para los profesionales con título de tercer nivel (ver anexo 10).

Por otro lado, el Ministerio de trabajo (anteriormente Ministerio de Relaciones Laborales) estipuló el 27 de enero de 2012 la escala de remuneraciones unificadas para el sector público. En esta escala se establece una remuneración mínima unificada de \$817,00 para el servidor público 1, que corresponden a los servidores profesionales (ver anexo 11).

Por lo anterior indicado, los empresarios pagarían a los recién graduados entre \$375 y \$500. Y en el sector público \$817.

3.1.6 Realización de prácticas pre-profesionales dentro de las empresas.

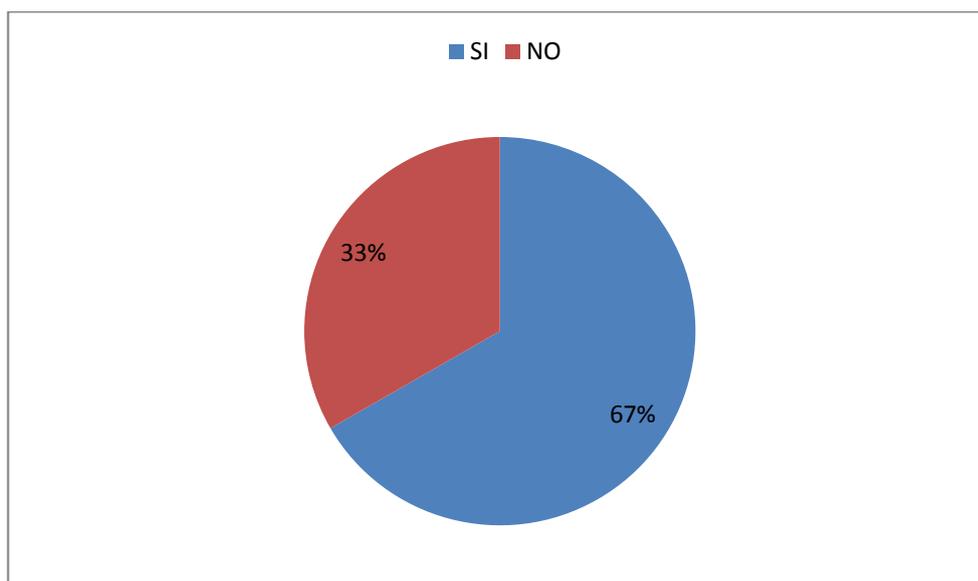


Figura 15. La empresa permite la realización de prácticas pre-profesionales

Elaborado por: Paola Correa

Al analizar la realización de prácticas pre profesionales dentro de las empresas, el 67% de las empresas si permiten la realización de prácticas pre-profesionales dentro de su empresa ya que consideran como una actividad de labor social y por cumplimiento de las leyes, el permitir que los estudiantes se desarrollen profesionalmente, adquieran conocimiento y experiencia.

Por el contrario, el 33% de las empresas no permiten desarrollar prácticas pre-profesionales, esto debido a que no se dispone de vacantes o no ha existido la necesidad de reclutar pasantes.

Mientras que se espera que la universidad proporcione conocimientos y competencias de tipo más generalista y transversal, las empresas e instituciones tendrían que ser las encargadas de formar a los recién titulados en las competencias más específicas y prácticas del sector y de la empresa (Mourshed, Farrell, & Barton, 2012).

En este sentido la LOES determina que, como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías pre-profesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior. Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad.

Además en el artículo 7 del Reglamento General de la LOES determina que "Los servicios a la comunidad se realizarán mediante prácticas y pasantías pre-profesionales, en los ámbitos urbano y rural, según las propias características de la carrera y las necesidades de la sociedad.

Por otro lado, el Reglamento de Régimen Académico define en el artículo 88 como pasantías las prácticas pre-profesionales que se realizan bajo relación contractual y salarial de dependencia. La experiencia de las Prácticas Pre-profesionales se integra al proceso de aprendizaje teórico-práctico que permite al estudiante la aplicación de conocimientos, desarrollo de destrezas y habilidades específicas de su formación como artista visual. Las prácticas son realizadas en un contexto institucional, público o privado, empresarial o comunitario.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo en marzo de 2016 realizó una reforma a la ley de pasantías en el sector empresarial, en la cual se estipula que:

- Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral con la empresa, institución o fundación en la que estas se desarrollan.
- Las pasantías podrán durar un máximo de seis (6) meses, superado este límite la relación pasa a ser de naturaleza laboral, bilateral y directa, la cual generará los mismos derechos y obligaciones que establece el Código del Trabajo.
- Por el plazo establecido de la pasantía se acordará la cancelación de un estipendio mensual, que no será menor a un tercio del salario básico unificado vigente. Se deberá afiliar al pasante a la Seguridad Social. El aporte se liquidará en su totalidad sobre el monto que perciba y cubierto totalmente por la empresa contratante.

La ley de pasantías permitirá que cada vez más universitarios se vinculen al sector empresarial y pongan en práctica sus conocimientos.

3.1.7 Posibilidad de que un practicante sea contratado por la empresa.

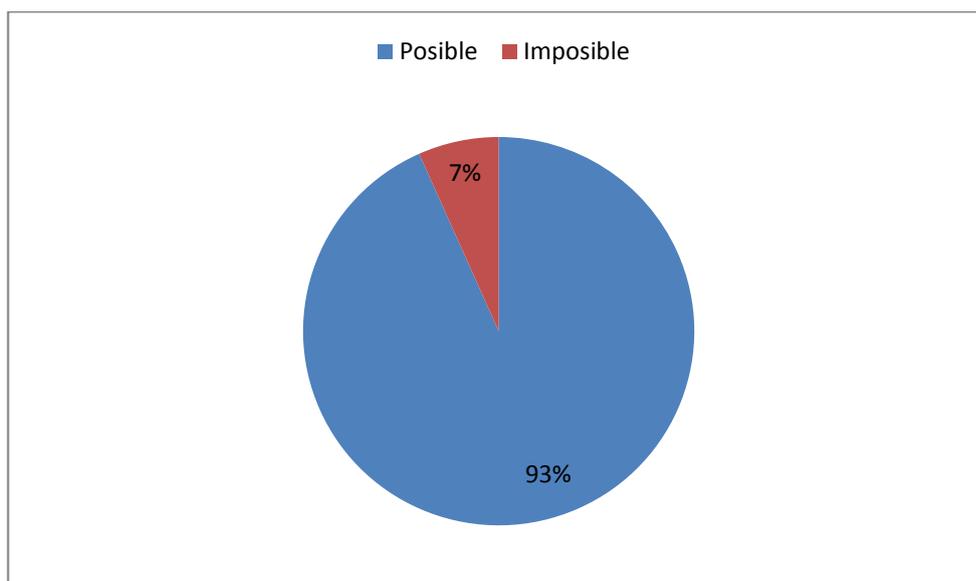


Figura 16. La empresa contrataría a un practicante

Elaborado por: Paola Correa

En cuanto a la posibilidad de que un practicante sea contratado por la empresa se indica que, cerca de la totalidad (el 93%) de las empresas declaran que es posible que un practicante sea contratado luego de realizar sus prácticas pre-profesionales.

Esto se debe a que luego de realizar las prácticas, los practicantes presentan ya una mínima experiencia generando confianza en los altos mandos y además han desarrollado conocimiento en temas ligados al negocio de la empresa.

3.1.8 Frecuencia de incorporación de nuevo personal a la empresa.

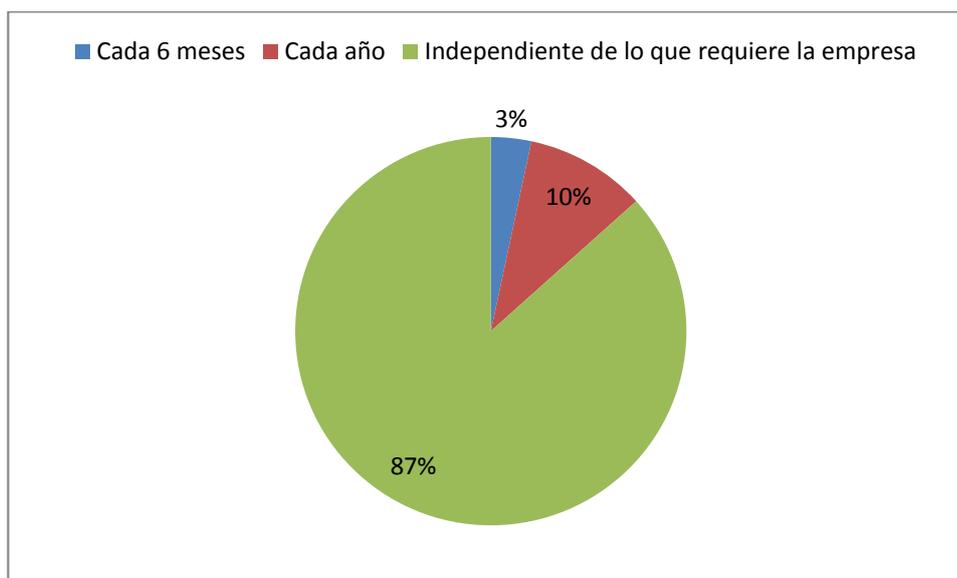


Figura 17. Tiempo de incorporación de personal a la empresa

Elaborado por: Paola Correa

Se puede apreciar en el gráfico 18 que el 87% de las empresas no tiene un periodo fijo de incorporación de personal y en todo caso se contrata cuando la empresa necesariamente lo requiere. Los empresarios indican que sólo cuando crece el mercado al cual atienden, será necesario contratar nuevo personal.

Así mismo, debido a que el crecimiento de mercado no es siempre gradual o inclusive puede presentarse decrecimiento por factores: económicos, políticos, ambientales, sociales, etc; no se ha visto la necesidad de establecer con precisión cuándo se realizarán las nuevas contrataciones.

Con el avance de la tecnología y los bajos costos ha quedado obsoleto utilizar periódicos locales, para avisos de empleo.

3.1.9 Mecanismos de reclutamiento utilizados por las empresas.

Tabla 11. Mecanismos de reclutamiento utilizados por las empresas

Mecanismos de reclutamientos	Frecuencia	Frecuencia relativa
A través de la página web de la empresa	40	20%
Consulta hojas de vida en los archivos internos de la compañía	108	53%
Presentación de candidatos por parte de funcionarios de la empresa	67	33%
Contacto con universidades	55	27%
Avisos en diarios y revistas	20	10%
Agencias de Reclutamiento	40	20%

Elaborado por: Paola Correa

Al analizar los mecanismos de reclutamiento utilizados por las empresas se puede apreciar que, alrededor del 53% de las empresas reclutan a su personal a través de consultas en hojas de vida de los archivos internos de la compañía. Esto debido a la facilidad, rapidez y confiabilidad de información de posibles candidatos.

Para el sector público, las empresas deben realizar una convocatoria pública que es, la etapa del concurso de méritos y oposición en la que el administrador del mismo, planifica y realiza la difusión plena del concurso por medio de la plataforma tecnológica, haciendo conocer a la comunidad, la información del proceso de selección para llenar un puesto vacante, protegido por la carrera del servicio público; con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso (Ministerio de trabajo, 2015).

Entre el 20% y 33% hacen uso de Agencias de reclutamiento, página web de la empresa, contactos con universidades o presentación de candidatos por parte de los funcionarios. Pocas empresas (10%) manifiestan usar avisos en los diarios y revistas al momento de reclutar personal, debido a que este mecanismo ha quedado obsoleto.

Morell & Brunet (1999) afirman que las nuevas tecnologías de la información proporcionan un nuevo marco inter comunicativo que por su importancia no puede ser ignorado. Un marco en

el que los procesos de información y comunicación se caracterizan por su economía y facilidad.

Así mismo, la localización de candidatos dentro de la organización se realiza mediante los habituales instrumentos de comunicación interior: circulares, tablón de anuncios, jefes inmediatos, recomendaciones etc. O bien, por procedimientos más actuales, como bases de datos informatizados, Internet, Extranet, sin embargo previo a todo esto se requerirá haber realizado previamente un estudio de potencial de los recursos humanos con los que cuenta la organización (Giacomelli, 2009).

Es importante mencionar que las fuentes de reclutamiento tradicionales ya incluyen una nueva que constituye el centro de análisis del proyecto, el reclutamiento de personal mediante la utilización de las tecnologías de la información; y uno de los conceptos importantes son los Web site corporativos que ahora están permitiendo que los reclutadores fijen los trabajos para que las posiciones gerenciales o específicas y los candidatos de permiso se coloquen con la compañía que provee de personal y/o soliciten una posición específica. Otras de las cosas que ha cambiado en el área de recursos humanos en el proceso de reclutamiento de personal es la búsqueda de candidatos, anteriormente se hablaba de fuentes de reclutamiento como los avisos en los periódicos, las carteleras internas, y otra diversidad de medios impresos, pues hoy se habla de portales de recursos humanos en los cuales se conjugan la oferta y demanda laborales, estos sitios además, prestan servicios de outsourcing de las funciones de selección y reclutamiento, incluso hacen la labor de cazatalentos, el cual no todas lo ofrecen, pero considero que para allá estará orientado (Giacomelli, 2009).

3.1.10 Carreras demandadas por las empresas.

Tabla 12. Carreras demandadas por las empresas

Carreras demandadas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Contabilidad y auditoría	188	93%
Administración	75	37%
Computación	75	37%
Gestión Financiera	34	17%
Química Aplicada	34	17%
Economía	26	13%
Comercio	26	13%
Procesamiento de alimentos	20	10%
Medicina	20	10%
Idiomas	14	7%
Mecánica y profesiones afines a la metalistería	14	7%
Seguridad Industrial	14	7%
Producción agrícola y ganadera	14	7%
Odontología	14	7%
Enfermería y obstetricia	14	7%
Prevención y Gestión de Riesgos	14	7%
Otros	115	57%

Elaborado por: Paola Correa

Según la SENESCYT, entre las carreras preferidas a nivel nacional por los bachilleres se encuentran: en primer lugar, medicina con un 19,3%, le sigue administración con un 17,9%, tercero está ciencias sociales con un 10,4%, cuarto lugar informática con un 7,7% y quinto las carreras de ingeniería con un 7,2% (Vistazo, 2016).

Según la tabla 13, la mayoría (el 93%) de las empresas entrevistadas de la zona 6 del Ecuador requieren profesionales en Contabilidad y Auditoría. El 37% de las empresas indican que demanda profesionales en Computación y así mismo en Administración. En la categoría “otros” se han agrupado profesiones particulares para cada empresa ya que aparecen una sola vez en las encuestas, las más reconocidas son: Mercadotecnia, Medio ambiente, Electricidad y Energía, Salud y Seguridad industrial, etc. De acuerdo al cambio de matriz

productiva, las empresas requieren profesionales en el área de la gestión y control para sus procesos.

3.1.11 Competencias específicas que debe tener el profesional.

Tabla 13. Competencias específicas que debe tener el profesional

Competencias específicas	Frecuencia	Frecuencia relativa
Conocimientos en el área de trabajo	202	100%
Capacidad de liderazgo	87	43%
Trabajo en equipo	75	37%
Poseer un título universitario	61	30%
Resolución de problemas	55	27%
Experiencia	47	23%
Motivación	47	23%
Valores	47	23%
Comunicación	40	20%
Razonamiento	40	20%
Capacidad de organización y planificación	40	20%
Trabajo bajo presión	40	20%
Capacidad de aprender	34	17%
Presencia, comportamiento y presentación	26	13%

Elaborado por: Paola Correa

Al analizar las competencias específicas que debe tener el profesional, el 100% de las empresas demandan que los profesionales deben tener conocimiento su área de trabajo. Alrededor del 43% requiere que el profesional tenga capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, y entre el 20% y 37% esperan que los profesionales efectivamente se hayan graduado, puedan resolver problemas, tengan experiencia, motivación, valores, comunicación y puedan trabajar bajo presión. Al igual que lo que manifiesta la Agencia por la calidad del Sistema Universitario de Catalunya (2015) en su reporte denominado Empleabilidad y competencias de los recién graduados, las empresas requieren que los recién graduados presenten conocimiento en el área, además de capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.

Los principales resultados del estudio del Eurobarómetro en relación con la valoración de las competencias de los recién titulados señalan la alta valoración del trabajo en equipo, las competencias específicas del sector, las habilidades comunicativas, las habilidades

informáticas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones, la competencia en comprensión lectora, escrita y analítica, y la capacidad para resolver problemas. (Agencia por la calidad del Sistema Universitario de Catalunya, 2015).

3.1.12 Provincia a la que pertenece el personal.

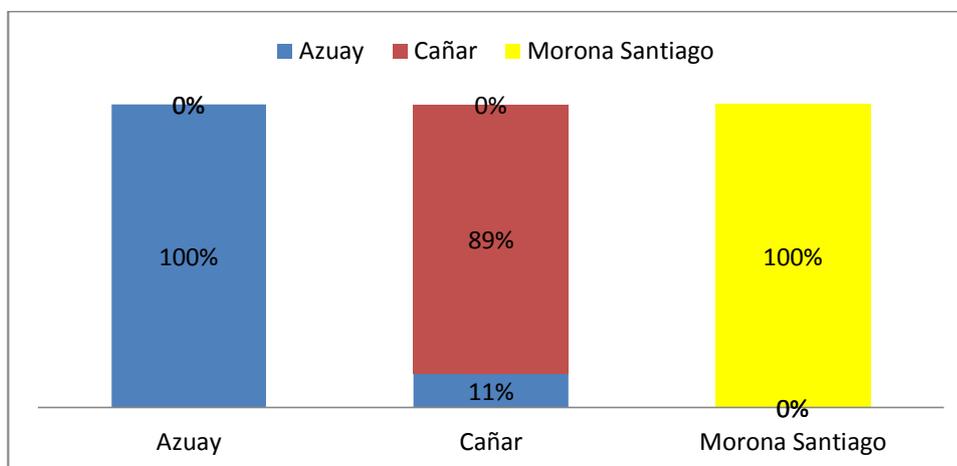


Figura 18. Provincia a la que pertenece el personal
Elaborado por: Paola Correa.

En base a la figura 19, el personal que labora en diferentes empresas de cada provincia en su mayoría pertenece a las mismas provincias donde se encuentran ubicadas. En la provincia del Azuay la oferta de profesionales abastece la demanda, en cambio en la provincia del Cañar, los entrevistados indican que al menos un 11% de sus profesionales provienen de la provincia del Azuay donde existe una mayor oferta de profesionales y con mayor diversidad. En la provincia de Morona Santiago la demanda de profesionales es satisfecha por la oferta local.

3.2 Propuesta dirigida a las instituciones de educación superior

Es de suma importancia establecer una propuesta dirigida a las IES, en la búsqueda de mitigar las dificultades que se presentan con el objetivo de satisfacer los requerimientos que las empresas demandan en este grupo de profesionales.

La empleabilidad de los titulados, es en gran parte responsabilidad de las universidades dentro del proceso formativo con especial hincapié en las relaciones universidad-empresa, y la apertura de nuevas líneas de colaboración más allá de la transferencia de tecnología.

Los programas diseñados para mejorar la empleabilidad de los titulados se fundamentan a través de varios ejes: mayor interacción, trabajo colaborativo durante el proceso académico,

realización de prácticas en empresas, programas y talleres temáticos, observatorio de empleo, etc. A continuación se plantea las siguientes propuestas:

- Se propone generar mayor interactividad, trabajo colaborativo durante la formación académica de los estudiantes, para que puedan desarrollar sus habilidades.
- Realizar un estudio a nivel empresarial para conocer las carreras más demandadas que exige el mercado laboral.
- Para que haya un cambio, se propone que los profesores pueden ser los principales protagonistas de estudio, en especial los nuevos docentes, que llegan con capacidades actualizadas e ideas frescas, tienen gran disposición para emprender proyectos innovadores y no tienen aún un estilo profesional definido, quizás porque no están tan arraigados a sus rutinas docentes y a prácticas tradicionales.
- Se sugiere que las Universidades realicen conferencias o talleres temáticos referentes a informática, relaciones humanas, coach empresarial, neuro marketing, etc. conforme a las exigencias y características que requieren los empleadores.
- Se propone una práctica común que es el Networking que consiste en crear una buena red de contactos para crear oportunidades de negocio.
- Se debe realizar la aplicación de encuestas de manera anual para conocer las exigencias del mercado.

3.2.1 Objetivo.

Establecer estrategias para la articulación de los sectores productivo y educativo, a fin de facilitar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes que requieren los recién graduados para responder pertinentemente a las exigencias del campo laboral.

3.2.2 Estrategias.

Se propone trabajar colaborativamente entre las empresas, universidades y sus alumnos con el propósito de formar profesionales que tengan las características idóneas para insertarse en el mundo laboral.

3.2.3 Alcance.

El estudio va dirigido a las universidades de la zona 6 del Ecuador, a empresarios, estudiantes, y recién titulados, tomando en consideración los siguientes puntos:

- Potencializar los sistemas de seguimiento a graduados para que obtengan y difundan información sobre la situación laboral y expectativas de sus graduados. En el Art. 47

de la LOES se indica que las universidades y escuelas politécnicas conformarán comités consultivos de graduados que servirán de apoyo para el tratamiento de los temas académicos.

- Involucrar a los empleadores, cámaras de industria y productividad, municipios y en general a las organizaciones que demandan profesionales conjuntamente con los docentes a participar en la elaboración de planes de estudios universitarios, con el fin de direccionar a las carreras hacia las necesidades del mercado laboral, además de dar validez a los programas y conocer los perfiles de los graduados. En el Art. 94 de la LOES menciona la evaluación de la calidad de la Educación Superior, que es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de componentes, funciones, procesos a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carreras o institución.
- Capacitar continuamente a los docentes de las IES en el contexto académico y pedagógico e investigativo. En el Art. 6 de la LOES se indica que es un derecho de los profesores recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica para que puedan formar profesionales y académicos con una visión humanista, solidaria, que tenga las capacidades y los conocimientos que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y a la construcción de su ciudadanía.
- Fortalecer e incrementar la oferta de prácticas pre-profesionales con los estudiantes, ejecutando más convenios y difundiendo en las universidades programas que capturen el interés de los estudiantes en realizar sus prácticas. En el Art. 13 de la LOES se indica que, en cuanto a las funciones del Sistema de Educación Superior, se debe incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema.
- Orientar las prácticas hacia el desarrollo de competencias y habilidades relevantes para los empleadores. En el Art. 5 de la LOES se indica que es un derecho de los estudiantes recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa que impulse la equidad de género, la justicia y la paz.
- Promover la bolsa de trabajo de las Universidades en las organizaciones demandantes de profesionales, poniéndole énfasis en aquellas carreras que presenten dificultades para la inserción de sus recién graduados. En el Art. 196 de la LOES se indica que se debe proponer modalidades de articulación entre las instituciones de educación superior y el sector social, productivo y privado regional.

3.2.4 Resultados.

Si se mantiene un control de calidad de estudio en las IES se podrá mejorar la empleabilidad de los recién graduados, obteniendo como resultado a profesionales que tendrán las competencias pertinentes para el mercado laboral.

Se conseguirá que los conocimientos teóricos se pongan en práctica. Al existir una alianza estratégica entre universidades y empresas se podrá mejorar las prácticas de estudiantes en el campo de su profesión.

Con las prácticas pre profesionales, los estudiantes abren la posibilidad de que puedan ser contratados por los mismos empresarios.

CONCLUSIONES

En conclusión se debe establecer estrategias que permitan la articulación de los sectores productivo y educativo, para que los recién graduados puedan responder de manera oportuna a las exigencias laborales que buscan los empresarios.

Los puntos más significativos de este estudio fueron los siguientes:

1. Competencias genéricas: Entre el 60% y 70% de las empresas indicaron que los recién graduados se deben destacar por los siguientes parámetros: Adaptación a nuevos cambios, creatividad, espíritu de liderazgo y razonamiento crítico para la toma de decisiones.
2. Las principales características que señalaron los empresarios para la contratación de personal son: Tener un título universitario, poseer conocimientos básicos de computación, y buena presencia.
3. Se puede apreciar la importancia de las prácticas pre profesionales en los estudiantes, para que puedan adquirir conocimientos y experiencia. Ventajosamente el 67% de las empresas permiten la realización de prácticas pre profesionales dentro de su organización.
4. La colocación de profesionales en las empresas, es una tarea importante que debe ser reforzada por las universidades, a través de un proceso de seguimiento a sus graduados.
5. Es importante realizar estudios de empleabilidad en el mercado para una mejora continua.

Gracias a la realización de este proyecto se ha podido determinar las características que buscan la empresas nacionales de la zona 6 en los recién graduados de las Instituciones de Educación Superior (IES). A partir de los resultados de la investigación se ha podido identificar una serie de fortalezas y debilidades sobre la empleabilidad de los recién graduados que actuaron como bases para la propuesta dirigida hacia las IES.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se podrían plantear las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda realizar una participación colaborativa durante el proceso educativo, de esta manera se conseguirá mayor interacción por parte de los alumnos, para que puedan adaptarse a nuevos cambios, desarrollar creatividad, tener espíritu de liderazgo y razonamiento crítico para la toma de decisiones. Estas son algunas habilidades que deben ser inherentes en los profesionales.
2. Se recomienda realizar cursos o talleres temáticos relacionados con computación y tecnología, durante todo el proceso de enseñanza para que los estudiantes manejen la parte del sistema operativo y en su Hoja de Vida se pueda apreciar que tienen cierta cantidad de horas invertidas en estos talleres. Esto le dará confiabilidad al empresario.
3. Se debe interactuar con las empresas, realizar desayunos empresariales con el fin de conseguir alianzas estratégicas entre universidad empresa, y así poder colocar a los estudiantes para pasantías y prácticas pre profesionales con el propósito de que adquieran experiencia laboral.
4. Se recomienda a las IES realizar un estudio a los titulados, que contemple tres tomas de datos: la primera en el momento de solicitar el título académico (al finalizar los estudios); la segunda a los dos años de la titulación, y la tercera se realiza a los cinco años de su titulación. Esta metodología permitirá realizar un análisis longitudinal del proceso de inserción laboral y, en consecuencia, conocer la influencia de la realización de prácticas en empresas en la empleabilidad de los titulados a lo largo del tiempo de permanencia en el mercado laboral.
5. Se debe realizar un estudio de la percepción de los empleados respecto a las universidades como una investigación, para determinar la demanda laboral respecto al mercado laboral, como resultado se espera conseguir un profesional idóneo para los puestos de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Agencia por la calidad del Sistema Universitario de Catalunya. (2015). *Empleabilidad y competencias de los recién graduados*.
- Baena, M. D. (1999). *El papel de la educación superior en el crecimiento y desarrollo de los países iberoamericanos*. Santillana. Retrieved from <http://www.ub.edu/geocrit/sn-45-39.htm>
- Barba, M. (2011). *Diagnóstico de competencias gerenciales en Empresas y Universidades de Morelos*. IBEROAMERICANA. Retrieved from <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015350/015350.pdf>
- BBC Mundo. (2014). Tecnología, demografía y los trabajos del futuro. Retrieved March 8, 2017, from http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/06/140623_economia_trabajos_futuro_mj
- Castagnino, G. L. (2016). Competencias que se exigen en las nuevas profesiones. Retrieved March 8, 2017, from <https://www.linkedin.com/pulse/competencias-que-se-exigen-en-las-nuevas-profesiones-castagnino>
- CEAACES. (2015). Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas, 58. Retrieved from <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2016/06/Modelo-de-evaluación-institucional-2016.pdf>
- CEAACES. (2016). Proceso de evaluación institucional. Retrieved March 5, 2017, from <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/proceso-de-recategorizacion-institucional-2/>
- EKOS. (2017a). Educación superior y su impacto en el ámbito laboral. Retrieved March 5, 2017, from <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=8675>
- EKOS. (2017b). La educación mira al futuro - ECUADOR. 2017. Retrieved from <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=8673>
- EKOS. (2017c). Mapa de carreras en el sistema universitario. Retrieved March 5, 2017, from <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=8674>
- EKOS. (2017d, January). Hacia la universalización en la academia ecuatoriana. 01-FEB-17. Retrieved from <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=8676>
- Forbes Staff. (2014, November). Las 10 habilidades que las empresas buscan en un recién graduado. *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com.mx/las-10-habilidades-que-las-empresas-buscan-en-un-recien-graduado/>
- Giacomelli, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *International Journal of Good Conscience*, 4(2), 53–96.
- Hughes, P. (1998). La contribución de la educación superior al sistema educativo en su

- conjunto. Retrieved March 7, 2017, from <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/principal/system-s.html>
- INEC. (2011). Censo Nacional Económico. Retrieved from www.inec.gob.ec
- INEC. (2016a). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, 53. Retrieved from http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/122016_Presentacion_Laboral.pdf
- INEC. (2016b). Metodología para la medición del empleo en Ecuador. Retrieved from [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota metodologica final actualizada \(Septiembre-16\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota_metodologica_final_actualizada_(Septiembre-16).pdf)
- INEC. (2016c). Reporte de Economía Laboral – diciembre 2016, 10. Retrieved from [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/Informe Economla laboral-dic16\(16-01-2017\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/Informe_Economla_laboral-dic16(16-01-2017).pdf)
- INEC. (2016d). Reporte de Pobreza y Desigualdad, 13. Retrieved from [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2016/Diciembre_2016/Reporte pobreza y desigualdad-dic16.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2016/Diciembre_2016/Reporte_pobreza_y_desigualdad-dic16.pdf)
- Instituto de promoción de exportaciones e inversiones. (2014). Región 6 – Austro | PRO ECUADOR. Retrieved February 24, 2017, from <http://www.proecuador.gob.ec/2011/05/14/region6/>
- LOES. (2010). *Ley Orgánica de educación superior*.
- Mankiw, G. (2007). Principios de economía.
- Ministerio de trabajo. (2015). Gestión de Selección de Personal por Concurso de Méritos y Oposición , según la Norma Técnica del Subsistema de Selección. Retrieved from <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/12/Procedimiento-de-Concurso-de-Meritos-y-Oposicion-para-publicacion.pdf>
- Mobile World Capital Barcelona. (2015). La evolución del sistema educativo a lo largo de la historia. Retrieved March 7, 2017, from <http://mobileworldcapital.com/es/la-evolucion-del-sistema-educativo-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2012). Education to employment: Designing a system that works. McKinsey Center for Government.
- Pérez, J., & Merino, M. (2012). Concepto de empleo. Retrieved February 24, 2017, from <http://definicion.de/empleo/>
- Salazar Jaramillo, R. (2014). Sistema educativo ecuatoriano: Una revisión histórica hasta nuestros días, 1–7. Retrieved from https://www.academia.edu/8691359/Sistema_educativo_ecuatoriano_Una_revisión_histórica_hasta_nuestros_días_Ecuadorian_educational_system_A_historical_overview_up_to_date
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). El proceso de investigación y los enfoques

- cuantitativo y cualitativo: hacia un modelo integral. *Metodología de La Investigación*, 8–25.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades. (2013). Plan Nacional Buen Vivir 2013-2017.pdf. Retrieved from <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan Nacional Buen Vivir 2013-2017.pdf>
- SENESCYT. (2016). Lista de Carreras Universitarias más Demandadas en Ecuador Foros Ecuador. Retrieved June 17, 2017, from <http://www.forosecuador.ec/forum/ecuador/educación-y-ciencia/55154-lista-de-carreras-universitarias-más-demandadas-en-ecuador>
- SENPLADES. (2015). Agenda Zonal - zona 6 Austro, 2013–201, 150. Retrieved from <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Agenda-zona-6.pdf>
- The Gallup Organization. (2010). Employers' perception of graduate employability. *European Commission*, (November), 194. Retrieved from http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_sum_en.pdf
- Vistazo. (2016). Profesiones que apuntan al desarrollo e innovación. Retrieved June 17, 2017, from <http://vistazo.com/seccion/vida-moderna/profesiones-que-apuntan-al-desarrollo-e-innovacion>
- VISTAZO. (2016). Universidades, en busca de la excelencia. Retrieved March 8, 2017, from <http://vistazo.com/seccion/pais/universidades-en-busca-de-la-excelencia>

ANEXOS

ANEXO Nº 1:

Registro de Empresas Grandes del Azuay- Superintendencia de Compañías



EMPRESAS GRANDES DE LA PROVINCIA DE AZUAY

NOMBRE	PROVINCIA	TAMAÑO	CANT. EMPLEADOS	ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS POR VENTA	UTILIDAD
				2015	2015	2015	2015
INDUGLOB S. A.	AZUAY	GRANDE	1,850.00	161,279,898.23	60,022,081.90	217,520,819.5	12,755,218.4
MARCIMEX S.A.	AZUAY	GRANDE	1,373.00	153,909,716.90	67,744,447.99	202,960,775.2	14,176,814.2
CONTINENTAL TIRE ANDINA S. A.	AZUAY	GRANDE	1,060.00	155,330,953.57	82,358,912.08	174,451,579.7	13,426,622.0
CARTONES NACIONALES S.A. I CARTOPEL	AZUAY	GRANDE	834.00	145,398,625.00	68,116,598.80	142,971,055.9	4,790,617.28
IMPORTADORA TOMBAMBA S.A.	AZUAY	GRANDE	22.00	140,401,492.00	55,907,563.50	142,349,655.2	6,039,957.17
METROCAR SA	AZUAY	GRANDE	312.00	35,418,540.40	21,743,080.60	111,886,347.3	1,636,245.33
ALMACENES JUAN ELJURICIA LTDA.	AZUAY	GRANDE	1,519.00	337,980,167.00	25,400,110.80	111,555,751.9	-8,307,308.0
GRAIMAN CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	733.00	102,990,181.00	37,444,746.10	89,445,029.41	2,057,874.78
MIRASOL SA	AZUAY	GRANDE	206.00	30,136,592.00	17,228,847.70	74,327,746.05	2,316,043.07
PLASTICOS RIVAL CIA LTDA	AZUAY	GRANDE	726.00	87,358,921.93	39,157,404.47	56,310,807.86	2,313,079.76
CORPORACION JARRIN HERRERA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	592.00	51,281,523.47	15,727,030.91	54,083,110.84	706,736.04
COLINEAL CORPORATION CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	354.00	51,426,073.53	17,909,661.16	43,617,041.82	1,160,481.38
IMPORTADORA COMERCIAL EL HIERRO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	273.00	20,796,335.50	5,617,950.92	40,591,343.77	5,961.18
ITALIMENTOS CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	497.00	20,804,139.00	8,469,122.14	40,095,144.76	1,074,819.43

EMPAQUES DEL SUR S. A. ESURSA	AZUAY	GRANDE	93.00	34,549,497.40	12,882,449.90	37,901,807.21	827,962.59
CONORQUE CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	63.00	8,522,154.53	841,733.60	35,395,944.70	302,827.03
LAS FRAGANCIAS CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	497.00	36,109,934.00	25,025,329.60	34,844,362.50	1,935,806.84
CORPORACION JCEV CORP	AZUAY	GRANDE	55.00	16,355,781.43	8,375,003.89	30,504,778.95	595,945.12
FIBROACERO S.A.	AZUAY	GRANDE	376.00	31,881,380.40	12,228,963.20	30,371,413.38	493,523.72
ITALPISOS SA	AZUAY	GRANDE	408.00	42,915,031.70	16,267,219.50	27,292,538.33	1,453,735.34
RHR ROCK & HYDRO RESOURCES CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	297.00	32,737,309.20	13,133,634.00	27,203,999.20	872,175.43
TECNICENTRO DEL AUSTRO SA TEDASA	AZUAY	GRANDE	181.00	12,848,172.20	5,389,883.15	26,456,951.55	582,190.60
IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE AGROQUIMICOS PALACIOS ROMERO ICAPAR S.A.	AZUAY	GRANDE	71.00	17,383,346.20	6,723,566.77	26,365,765.60	1,867,616.66
TUBERIA GALVANIZADA ECUATORIANA S.A.	AZUAY	GRANDE	202.00	24,076,010.70	8,314,917.90	26,130,436.00	-2,427,646.1
INDUSTRIA DE ALIMENTOS LA EUROPEA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	351.00	14,967,492.20	4,965,420.84	24,604,565.46	589,664.37
INDUSTRIAS MOTORIZADAS INDUMOT SA	AZUAY	GRANDE	249.00	19,155,826.60	13,020,388.60	20,847,273.67	1,315,809.53
AUSTRAL CIA LTDA	AZUAY	GRANDE	54.00	17,356,034.62	4,416,890.89	20,518,804.56	468,963.63
HORMIGONES Y PISOS HORMIPISOS C.LTDA.	AZUAY	GRANDE	179.00	16,767,550.20	10,758,051.70	19,072,646.80	1,260,794.94
IMPORTADORA LARTIZCO S.A.	AZUAY	GRANDE	187.00	16,311,006.10	5,984,967.39	18,009,935.46	347,727.79
HORMICRETO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	138.00	18,648,734.00	11,652,757.70	16,383,987.03	450,670.06
PIGGI'S EMBUTIDOS PIGEM CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	142.00	6,513,216.21	2,215,339.54	16,322,994.19	-35,107.42
CARPINTERIA Y TAPICERIA INTERNACIONAL CTIN CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	481.00	13,237,010.50	6,926,040.75	16,252,374.80	781,521.87
INCUPASAJE CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	234.00	10,966,743.40	1,860,726.05	16,085,137.15	-119,940.34

DISTRIBUIDORA JOSE VERDEZOTO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	44.00	4,794,279.20	937,468.73	15,056,716.65	149,336.83
MAXXIMUNDO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	27.00	10,790,530.50	8,598,636.66	14,730,882.34	1,543,374.07
COMERCIAL SALVADOR PACHECO MORA S.A.	AZUAY	GRANDE	106.00	6,808,255.14	1,899,845.06	14,629,473.48	137,474.51
PROALISUR CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	20.00	2,522,659.20	302,991.48	14,464,968.70	77,856.50
DISTRIBUIDORA LLANMAXXI DEL ECUADOR S. A.	AZUAY	GRANDE	59.00	5,292,788.91	2,480,109.68	14,354,257.03	579,822.69
COVALCO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	13.00	13,619,148.60	9,833,745.24	13,811,052.26	4,023,106.01
PASAMANERIA SA	AZUAY	GRANDE	773.00	22,197,990.30	12,082,695.50	13,405,951.67	37,159.44
DURAMAS CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	119.00	9,577,421.28	3,708,418.90	12,546,162.60	1,373,236.29
DISTRIBUIDORA DE TABLEROS DEL AUSTRO S.A. DISTABLASA	AZUAY	GRANDE	99.00	5,238,931.09	874,687.98	12,292,286.70	-30,448.73
ELECTROMECCUADOR CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	11.00	17,841,683.20	7,651,509.34	12,269,785.34	3,094,087.94
RECOR DENTAL Y QUIMEDIC S.A.	AZUAY	GRANDE	75.00	11,909,852.70	5,829,612.94	11,743,675.80	792,933.71
PLASTIAZUAY SA	AZUAY	GRANDE	123.00	9,752,770.99	5,604,901.37	11,629,127.40	531,076.84
CLINICA DE ESPECIALIDADES MEDICAS SANTA INES SA	AZUAY	GRANDE	187.00	12,428,041.40	7,681,200.34	11,222,244.00	819,988.41
COMERCIAL Y COMISARIATO ECONOMICO COMYCOMEC CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	48.00	3,180,879.20	2,180,777.65	11,167,113.28	507,309.43
ROCELUMA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	2.00	3,077,194.45	19,366.49	11,004,171.11	-67,987.60
SOLUCIONES PARA HOTELERIA Y GASTRONOMIA EQUINDECA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	89.00	8,826,359.96	2,816,877.99	10,684,086.53	97,516.93
COMERCIAL TEODORO LARRIVA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	48.00	2,747,321.32	1,179,339.15	10,648,156.54	89,543.07
TAPITEX M&B CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	56.00	4,496,815.23	338,414.54	10,475,943.38	180,326.23
ARMJOS ROMERO CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	64.00	3,163,847.16	592,333.91	10,064,270.33	38,273.97
ALMACEN JUAN MONTERO C. LTDA	AZUAY	GRANDE	38.00	4,076,120.38	2,448,192.76	9,852,737.93	378,384.56
ALIMENTOS ECUATORIANOS LOS ANDES S.A. AECDESA	AZUAY	GRANDE	62.00	6,379,336.68	3,452,592.40	9,518,675.48	693,847.32

SANCECI CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	2.00	2,628,437.38	311,611.08	9,389,873.34	49,710.44
TOCASA S.A.	AZUAY	GRANDE	3.00	3,334,493.12	2,665,813.94	9,323,052.81	97,103.04
IMPORMAVIZ CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	32.00	5,057,393.73	568,170.79	9,245,602.30	341,330.40
HOMSI HOSPITAL MONTE SINAI S.A.	AZUAY	GRANDE	129.00	8,148,730.65	5,132,255.11	9,179,928.71	95,581.75
COMPANIA GRUMINTOR S.A.	AZUAY	GRANDE	516.00	9,230,807.63	7,288,697.08	9,171,374.00	1,456,021.77
DISTRIBUIDORA POSSO & CUEVA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	82.00	1,264,219.64	136,394.65	9,003,429.58	131,409.41
DISTRIBUIDORA MALU CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	23.00	2,632,613.58	771,867.45	8,997,860.75	154,368.56
LIDENAR S.A.	AZUAY	GRANDE	16.00	3,230,734.94	724,703.37	8,988,180.72	331,227.13
		GRANDE					
MOTORALMOR CIA LTDA.	AZUAY	GRANDE	49.00	5,703,657.61	3,127,230.03	8,608,621.76	729,968.15
IMPORTADORA ROLORTIZ CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	43.00	10,456,149.30	3,552,761.59	8,142,750.97	346,543.14
CONSTRUGYPSUM CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	42.00	3,235,689.10	275,725.33	8,021,019.28	23,268.32
ALMESPANA CIA. LTDA	AZUAY	GRANDE	96.00	8,770,699.46	899,117.75	7,944,465.87	76,821.08
HORMIGONES DEL AZUAY CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	68.00	4,815,105.80	2,145,220.89	7,564,768.00	429,669.90
PLANTACIONES MALIMA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	12.00	10,263,638.10	5,449,038.01	7,483,406.04	-351,260.62
ASSEMBLYMOTO S S. A.	AZUAY	GRANDE	33.00	4,982,705.13	550,832.04	7,322,846.50	23,623.48
PASTIFICIO TOMBAMBA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	60.00	4,446,968.82	1,444,202.29	7,283,069.62	60,145.52
HELADERIAS TUTTO FREDDO S.A	AZUAY	GRANDE	190.00	3,813,201.63	1,542,172.01	7,073,777.51	209,497.36
AGROTA CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	6.00	5,997,553.85	850,803.39	6,994,258.30	49,669.30
FABRICA DE RESORTES VANDERBILT S.A.	AZUAY	GRANDE	119.00	6,694,288.33	4,083,372.14	6,562,688.83	-1,218,879.6
AUTOMOTORES ELCAMER S.A.	AZUAY	GRANDE	83.00	8,473,932.07	1,177,003.67	6,491,299.63	11,951.05
PAPELES SOTO IMPORSOPAPEL S.A.	AZUAY	GRANDE	31.00	1,951,026.72	954,191.17	6,301,690.47	163,692.80
IMMEVI CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	52.00	4,226,114.98	2,706,373.79	5,936,924.33	325,861.74
DISTRIBUCIONES Y COMERCIO ESPINOZA & MANZANO DICEM CIA. LTDA.	AZUAY	GRANDE	19.00	1,504,356.26	751,857.14	5,900,858.76	142,467.46

ANEXO Nº 2:

Registro de Empresas Medianas del Azuay- Superintendencia de Compañías

 SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS					EMPRESAS MEDIANAS DEL AZUAY			
289 EMPRESAS MEDIANAS					ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS POR VENTA	UTILIDAD
NOMBRE	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	CANT. EMPLEADOS	2015	2015	2015	2015
COSTURAS INTERNACIONALES CIA. LTDA.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	161.00	8,130,071.00	1,295,266.32	11,393,542.60	1,018,990.93
MULTIMOTOS S.A.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	117.00	7,597,155.06	724,457.46	7,655,563.99	145,142.72
INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL AZUAY S.A.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	29.00	2,266,703.15	1,157,662.34	7,419,400.43	144,750.33
CLÍNICA DE ESPECIALIDADES MÉDICAS LATINOAMERICANA C. LTDA.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	99.00	3,108,426.69	1,367,260.09	7,206,637.75	247,126.07
DISTRIBUIDORA VÁSQUEZ ORDÓÑEZ DISTRIVASOR CIA. LTDA.	AZUAY	SANTA ISABEL	MEDIANA	56.00	989,817.06	25,905.10	5,963,119.64	26,717.30
INTERBORO TRANSPORT S.A.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	39.00	2,951,000.32	1,806,305.11	5,465,651.87	411,701.28
EXPORTADORA K. DORFZAUN S.A.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	61.00	3,238,005.46	1,856,813.33	5,143,474.37	344,778.12
ROLANDO RÍOS C. LTDA.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	7.00	1,708,860.73	957,513.97	5,133,538.04	31,435.58
JORGE ESCUDERO E HIJOS CIA. LTDA.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	13.00	405,665.08	146,127.55	5,109,187.36	40,692.34
ASOCIACIÓN DE CONSULTORES TÉCNICOS ACOTECNIC CIA. LTDA.	AZUAY	CUENCA	MEDIANA	31.00	2,059,024.48	505,469.51	5,087,661.98	-13,443.58

ANEXO Nº 3:

Registro de Empresas Grandes de Cañar - Superintendencia de Compañías

EMPRESAS GRANDES Y MEDIANAS PROVINCIA DEL CAÑAR										
GRANDES										
9 EMPRESAS GRANDES							ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS	UTILIDAD
NOMBRE	REGION	PROVINCIA	CIUDAD	TAM AÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADOS	2015	2015	2015	2015
LACTEOS SAN ANTONIO CA ABAD	SIERRA	CAÑAR	CAÑAR	GRANDE	SOCIETARIO	261.00	42,978,683.30	24,232,678.10	89,170,817.98	6,049,027.52
MENDIETA CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR.	AZOQUES	GRANDE	SOCIETARIO	81.00	3,072,828.60	474,721.56	14,291,689.81	42,484.70
TRANSPORTE DE CARGA PESADA TRANS CORTIALVA S.A.	SIERRA	CANAR.	CANAR.	GRANDE	SOCIETARIO	2.00	1,972,651.54	971,539.98	8,455,790.39	11,387.62
DISTRIBUIDORA NAVSAN CIA. LTDA.	SIERRA	CAÑAR.	AZOQUES	GRANDE	SOCIETARIO	20.00	489,492.90	256,710.15	8,062,976.03	67,117.19
COMERCIAL KLEBER ACOSTA CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR.	LA TRONCAL	GRANDE	SOCIETARIO	9.00	425,284.95	148,464.37	7,683,632.28	79,487.30
COVALAG S.A.	SIERRA	CANAR.	LA TRONCAL	GRANDE	SOCIETARIO	3.00	630,006.47	289,927.84	7,101,664.10	172,734.13
CADMECORP ASOCIADOS S.A.	SIERRA	CAÑAR.	LA TRONCAL	GRANDE	SOCIETARIO	102.00	5,720,901.74	3,531,713.82	5,026,595.39	193,470.62
INDUSTRIAS LACTO OCHOA FERNANDEZ CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR.	EL TAMBÓ	GRANDE	SOCIETARIO	2.00	553,838.51	530,681.05	4,830,439.91	82,165.92
MULTI SERVICIOS PRIETO GUILLEN S.A.	SIERRA	CANAR.	AZOQUES	GRANDE	SOCIETARIO	13.00	93,222.16	34,096.04	415,584.77	-18,197.15

ANEXO N° 4:

Registro de Empresas Medianas de Cañar - Superintendencia de Compañías

EMPRESAS MEDIANAS DEL CAÑAR

NOMBRE	REGION	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	SECTOR	CANT. EMPLEADOS	ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS POR VENTA	UTILIDAD
							2015	2015	2015	2015
VPESA CONSTRUCCIONES CIA. LTDA	SIERRA	CAÑAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	27.00	1,980,741.44	361,854.62	3,181,694.77	207,950.15
DISTRITRONCAL S.A. DISTRIBUIDORA LA TRONCAL	SIERRA	CANAR	LA TRONCAL	MEDIANA	SOCIETARIO	12.00	354,734.55	38,288.14	2,788,157.14	21,062.50
MOVIPHONE CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	2.00	801,517.63	461,190.84	2,432,521.34	44,618.45
ESTACION DE SERVICIOS RRCAY S.A.	SIERRA	CAÑAR	LA TRONCAL	MEDIANA	SOCIETARIO	14.00	850,843.77	16,323.76	2,359,663.19	13,899.38
SERVICIOS DE SEGURIDAD RENAN JARA VICUNA CIA. LTDA.	SIERRA	CAÑAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	440.00	475,773.21	220,099.37	1,991,760.50	25,221.24
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES MEDICAS CLEMED S.A.	SIERRA	CANAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	6.00	973,738.91	886,635.80	1,559,902.28	302,201.16
HORMI-CENTER CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	20.00	1,339,289.70	829,932.30	1,556,646.44	26,753.80
COMPANIA DE TRANSPORTES DE MATERIALES DE CONSTRUCCION Y CARGA PESADA MATCOYCAPE S.A.	SIERRA	CANAR	SUSCAL	MEDIANA	SOCIETARIO	2.00	165,101.10	11,199.00	1,450,479.70	6,059.45
HEMODIAL AZOGUES CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	23.00	683,962.42	420,519.21	1,346,648.00	189,299.79
COMPANIA DE TRANSPORTE DE CARGA PESADA PRIETO ROJAS CIA. LTDA.	SIERRA	CANAR	AZOGUES	MEDIANA	SOCIETARIO	26.00	878,827.48	41,176.80	899,481.44	13,644.93
COMPANIA DE TRANSPORTE VOLQUETAMBO S.A.	SIERRA	CANAR	EL TAMBO	MEDIANA	SOCIETARIO	4.00	28,344.36	28,344.36	10,209.00	242.56

ANEXO Nº 5:

Registro de Empresas Medianas de Morona Santiago - Superintendencia de Compañías

EMPRESAS GRANDES Y MEDIANAS MORONA SANTIAGO									
NO HAY GRANDES EMPRESAS SOLO SON 4 MEDIANAS MORONA SANTIAGO									
						ACTIVO	PATRIMONIO	INGRESOS POR VENTA	UTILIDAD
NOMBRE	REGIÓN	PROVINCIA	CIUDAD	TAMAÑO	CANT. EMPLEADOS	2015	2015	2015	2015
AVILES - FLOR CIA. LTDA.	ORIENTE	MORONA SANTIAGO	MACAS	MEDIANA	2.00	278,204.45	13,336.98	1,319,233.02	5,714.58
ESTACION DE SERVICIOS EL SOL ESTASOL CIA. LTDA.	ORIENTE	MORONA SANTIAGO	SUCUA	MEDIANA	4.00	253,852.31	102,943.81	1,057,573.21	-15,100.40
ESTACION DE SERVICIOS NUNKA TSUER CIA. LTDA.	ORIENTE	MORONA SANTIAGO	SANTIAGO	MEDIANA	10.00	596,058.13	281,861.47	979,612.03	2,333.66
DNGYCONST CIA. LTDA.	ORIENTE	MORONA SANTIAGO	TAISHA	MEDIANA	9.00	648,107.70	109,164.28	250,509.83	194.37

ANEXO Nº 6:

Listado de Empresas Públicas del Ecuador – SENPLADES

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LA FUNCIÓN EJECUTIVA	
1	EMPRESA PÚBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECUADOR, EP PETROECUADOR
2	EMPRESA PÚBLICA DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN DE HIDROCARBUROS, PETROAMAZONAS EP
3	EMPRESA PÚBLICA FLOTA PETROLERA ECUATORIANA, EP FLOPEC
4	EMPRESA NACIONAL MINERA, ENAMI EP
5	EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN ELÉCTRICA DEL ECUADOR, CELEC EP
6	EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD, CNEL EP
7	EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA DE GUAYAQUIL EP
8	EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA HIDROELÉCTRICA COCA CODO SINCLAIR, COCASINCLAIR EP
9	EMPRESA PÚBLICA ESTRATÉGICA HIDROELÉCTRICA DEL LITORAL, HIDROLITORAL EP
10	EMPRESA PÚBLICA CORPORACIÓN NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, CNT EP
11	EMPRESA PÚBLICA TELEVISIÓN Y RADIO DE ECUADOR EP, RTVECUADOR
12	EMPRESA PÚBLICA CORREOS DEL ECUADOR, CDE EP
13	EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO ESTRATÉGICO, ECUADOR ESTRATÉGICO EP
14	EMPRESA PÚBLICA TAME LÍNEA AÉREA DEL ECUADOR, TAME EP
15	EMPRESA FERROCARRILES DEL ECUADOR EMPRESA PÚBLICA, FEPEP
16	EMPRESA PÚBLICA CEMENTERA DEL ECUADOR, EPCE
17	INFRAESTRUCTURAS PESQUERAS DEL ECUADOR EMPRESA PÚBLICA, IPEEP
18	UNIDAD NACIONAL DE ALMACENAMIENTO, UNA EP
19	EMPRESA PÚBLICA IMPORTADORA, EPI
20	EMPRESA ASTILLEROS NAVALES ECUATORIANOS, ASTINAVE EP
21	EMPRESA DE MUNICIONES SANTA BÁRBARA EP
22	EMPRESA PÚBLICA FABRICAMOS ECUADOR FABREC EP
23	EMPRESA PÚBLICA DE FÁRMACOS ENFARMA EP
24	EMPRESA PÚBLICA DE PARQUES URBANOS Y ESPACIOS PÚBLICOS, EPPUEP
25	EMPRESA PÚBLICA YACHAY EP

Fuente: Decretos Ejecutivos de creación de las empresas.

Elaboración: Senplades – CGEP.

SUBSIDIARIAS DE ECONOMÍA MIXTA CREADAS POR LA FUNCIÓN EJECUTIVA

1	GRAN NACIONAL MINERA MARISCAL SUCRE COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA
2	OPERACIONES RÍO NAPO COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA
3	REFINERÍA DEL PACÍFICO RDP COMPAÑÍA DE ECONOMÍA MIXTA

Fuente: Escrituras Públicas de constitución de las empresas.

Elaboración: Senplades – CGEP.

EMPRESAS PÚBLICAS DE LAS UNIVERSIDADES	
1	HIDROESPOL EP
2	TRANSESPOL EP
3	EP SERVICIO, ASESORÍA, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN DE INGENIERÍA QUÍMICA –Universidad de Guayaquil
4	ESCUELA DE CONDUCTORES PROFESIONALES ESPOL EP
5	EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS ESPOL-TECH EP
6	EMPRESA PÚBLICA DE INNOVACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN INVENTIO-ESPOL EP
7	EMPRESA PÚBLICA LA U EMPRENDE EP – UTN Ibarra
8	EMPRESA PÚBLICA DE PRODUCCIÓN Y DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO - PRODEUTEQ-EP
9	EMPRESA PÚBLICA ESCUELA DE CONDUCCIÓN ESPOCH CONDUESPOCH EP
10	EMPRESA PÚBLICA DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS, LA CONSULTORÍA ESPECIALIZADA Y LOS PRODUCTOS DE PROYECTOS - UCUENCA EP

Fuente: Catastro de empresas públicas del Ministerio de Relaciones Laborales a octubre de 2013.
Elaboración: Senplades – CGEP.

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
1	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES, AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DE CUENCA - ETAPA
2	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE URBANIZACIÓN Y VIVIENDA EMUVI-EP
3	EMPRESA PÚBLICA FARMACIAS MUNICIPALES SOLIDARIAS FARMASOL - FARMASOL EP
4	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE MOVILIDAD, TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE CUENCA - EMOV EP
5	EMPRESA MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO - EDEC EP
6	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DEL CANTÓN CUENCA EMURPLAG
7	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE ASEO DE CUENCA EMAC-EP
8	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE CEMENTERIOS, SALAS DE VELACIONES Y EXEQUIAS DEL CANTÓN CUENCA - EMUCE EP
9	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DEL CANTÓN GUALACEO - EMAPAS - G EP
10	EMPRESA PÚBLICA FARMACIA MUNICIPAL SOCIAL Y SOLIDARIA DE PAUTE - FARMAS EP
11	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN CHILLANES EP-MAPACH
12	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SAN JOSÉ DE CHIMBO
13	E-P. EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE GUARANDA E-P EMAPA-G
14	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
15	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO AMBIENTAL DEL CANTÓN AZOGUES - EMAPAL-EP

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
17	EMPRESA MUNICIPAL DE ASEO DEL CANTÓN AZOGUES
18	EMPRESA MUNICIPAL DE RASTRO DE AZOGUES
19	EMPRESA PÚBLICA MUNICIAPL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN BOLÍVAR - EPMAPA-B
20	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE EL TAMBO - EMAPAT EP
21	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN LA TRONCAL - EMAPAT EP
22	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL DEL CANTÓN ESPEJO - EMAPSA-E
23	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE TULCÁN - EPMAPA-T
24	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO
25	EMPRESA MUNICIPAL AGRO INDUSTRIAL SEÑORA DE AGRO - EMAISA
26	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN CHUNCHI - EMAPACH
27	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DE CUMANDA - EMAPSA-C
28	EMPRESA MUNICIPAL AGROINDUSTRIAL - INPROFRUB
29	EMPRESA PÚBLICA EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE RIOBAMBA EP-EMAPAR
30	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES AGRÍCOLAS SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA
31	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LATACUNGA - EPMAPAL
32	EMPRESA PÚBLICA DE ASEO Y GESTIÓN AMBIENTAL, CANTÓN LATACUNGA - EPAGAL
33	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN PUJILÍ - EPA-PAP
34	EMPRESA MUNICIPAL REGIONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE HUAQUILLAS Y ARENILLAS - EMRAPAH
35	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE HÁBITAT Y VIVIENDA LA CASITA DE MIS SUEÑOS DEL GAD MUNICIPAL DE EL GUABO
36	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN EL GUABO - EPMCIE
37	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE CENTRO COMERCIAL MERCADOS DEL CANTÓN HUAQUILLAS
38	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE ASEO DE MACHALA EMAM EP
39	EMPRESA PÚBLICA DE RIEGO DRENAJES Y DRAGADOS - EMPRIDREYD EL ORO
40	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL TERMINAL TERRESTRE DE MACHALA EP
41	EMPRESA PÚBLICA DE VIVIENDA EMPUVI BUEN VIVIR
42	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN PASAJE DE LAS NIEVES - CIP EP
43	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE ASEO PORTOVELO -EP

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
44	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SANTA ROSA - EMAPASR-EP
45	EMPRESA PÚBLICA DE ASEO DEL CANTÓN SANTA ROSA EMAS-EP
46	EMPRESA PÚBLICA DE MERCADO Y CAMAL SANTA ROSA EMCASR-EP
47	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LA CIUDAD DE LIMONES - EMAPAL
48	EMPRESA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO EAPA SAN MATEO
49	EMPRESA MUNICIPAL DE COMERCIALIZACIÓN Y RASTRO SAN MATEO - EMCORSAM
50	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SAN CRISTÓBAL
51	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE COLIMES - EPAPA - COLI
52	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE DAULE EMAPA EP
53	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE DURÁN, EMPRESA PÚBLICA (EMAPAD-EP)
54	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRÁNSITO DE GUAYAQUIL EP
55	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE GUAYAQUIL
56	EMPRESA CANTONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE GUAYAQUIL - ECAPAG
57	EMPRESA PÚBLICA DE VIVIENDA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DEL GUAYAS
58	EMPRESA PÚBLICA CUERPO DE BOMBEROS DE MILAGRO - EP-CBM
59	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN NARANJITO
60	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN NOBOL EP
61	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO PEDRO CARBO EMPRESA PÚBLICA - EMAPAPC - EP
62	HIDROPLAYAS EP
63	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SALITRE Y SUS SECTORES DE INFLUENCIA - EMPAS-EP
64	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SAMBORONDÓN - EPMAPAS
65	EMPRESA MUNICIPAL CANTONAL DE AGUA POTABLE SIMON BOLÍVAR - EMCAPSIB
66	EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS MUNICIPALES ANTONIO ANTE SERMAA EP
67	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE ANTONIO ANTE EAPAL-EP
68	EMPRESA PÚBLICA DE TURISMO COTACACHI EP
69	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE FAENAMIENTO Y PRODUCTOS CÁRNICOS DE IBARRA EP-FYPROCAI
70	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL PARA EL TRATAMIENTO APROVECHAMIENTO Y DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS SÓLIDOS - EPMTADFRS
71	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE IBARRA EMAPA-I
72	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PIMAMPIRO - EMAPA-P
73	EMPRESA PÚBLICA COORDINADORA DE EMPRESAS MUNICIPALES DE ANTONIO ANTE - CEMAA-EP

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
74	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SANEAMIENTO DE CALVAS - EP EMAPAC
75	EMPRESA PÚBLICA DE RASTRO DEL CANTÓN CATAMAYO EP
76	EMPRESA PÚBLICA CANTONAL DE VIVIENDA VIVIR EP VIVIR GONZANAMA
77	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LOJA EMAAL EP
78	EMPRESA PÚBLICA DE RIEGO Y DRENAJE DEL SUR - RIDRENSUR EP
79	EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y AGROPECUARIO DEL SUR DEPRO-SUR EP
80	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE VIVIENDA DE LOJA - VIVEM-EP
81	EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIO DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE MACARA - EPUSRAPLAGMAC
82	EMPRESA PÚBLICA DE VIVIENDA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MACARA - GAD MACARA
83	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DEL CANTÓN OLMEDO - EPM CICO
84	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA PROVIVIR PUYANGO
85	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SARAGURO - EMAPASA
86	EMPRESA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE SARAGURO - EMCISA
87	EMPRESA PÚBLICA CANTONAL DE VIVIENDA VIVIR ZAPOTILLO HERMOSO- EP VIVIR-ZH
88	EMPRESA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CANTÓN ZAPOTILLO - EMINCOZA-EP
89	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE SANEAMIENTO AMBIENTAL DE BABAHOYO EMSABA EP
90	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL DEL CANTÓN BUENA FE
91	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE MONTALVO - MONTAGUA
92	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SANITARIO DEL CANTÓN SAN FRANCISCO DE PUEBLOVIEJO
93	EMPRESA MUNICIPAL DE TERMINAL TERRESTRE DEL CANTÓN QUEVEDO - EMTTQ
94	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO CANTÓN QUEVEDO
95	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE ASEO Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL CANTÓN QUEVEDO EPMAGAQ
96	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DEL CANTÓN QUEVEDO
97	EMPRESA MUNICIPAL DE CEMENTERIOS DEL CANTÓN QUEVEDO
98	EMPRESA PÚBLICA DE MERCADOS MUNICIPALES DEL CANTÓN QUEVEDO - EPUMEM-Q
99	EMPRESA MUNICIPAL DEL CAMAL DE LA CIUDAD DE QUEVEDO
100	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL DE URDANETA - EMAPSA-U

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
101	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE VALENCIA - EMAPAVEP
102	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE VENTANAS - EMAPA-V
103	EMPRESAS MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN VINCES
104	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO Y CONTROL DE INUNDACIONES DE CHONE - EMAPACICH
105	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO SANITARIO Y DRENAJE PLUVIAL DEL CANTÓN EL CARMEN - EMAPAP
106	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN FLAVIO ALFARO - EMAPAFA
107	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN JAMA - EMAPAJ
108	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA Y SERVICIO DE RASTRO SAN LORENZO DE JIPIJAPA EP-MISR-SLJ
109	EMPRESA PÚBLICA CANTÓNAL DE AGUA POTABLE ALCANTARILLADO, MANEJO PLUVIAL Y DEPURACION DE RESIDUOS LÍQUIDOS - EP AGUAS DE MANTA
110	EMPRESA DE ASEO URBANO DEL MUNICIPIO DE MANTA
111	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL TRANSPORTE Y TERMINALES JOCAJ EP
112	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA Y DESARROLLO URBANO SI-VIVIENDA EP
113	SISTEMA DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE MANTA EMPRESA PÚBLICA SERMA-EP
114	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN PEDERNALES EPMAPA-PED
115	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE. AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN PICHINCHA - EP MAPAP
116	EMPRESA PÚBLICA DE CONSTRUCCIÓN - MANABÍ CONTRUYE
117	EMPRESA MUNICIPAL PARQUE INDUSTRIAL DE PORTOVIEJO - EMPIP
118	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PORTOVIEJO - EMAPAP
119	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE, TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DEL CANTÓN PORTOVIEJO, EPM-PORTOVIAL
120	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN, FORMACIÓN E INFORMACIÓN DEL CANTÓN PUERTO LÓPEZ
121	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN ROCAFUERTE EPAPAR
122	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CANTÓN SANTA ANA EPMICSA
123	EMPRESA MUNICIPAL DEL MINI TERMINAL TERRESTRE DE LA CIUDAD DE BAHÍA DE CARAQUEZ - EMTTBC
124	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN TOSAGUA
125	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO LA ESTANCILLA - EMAPA LA ESTANCILLA
126	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO AMBIENTAL DEL CANTÓN MORONA - EMAPSA-M

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
127	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PALORA EPMAPA-PAL
128	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SUCÚA - EPMAPA-S
129	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DEL CANTÓN SUCÚA EPMRPGS
130	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE TAISHA EP
131	EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y COMPETITIVIDAD - EMPUDEPRO-TENA EP
132	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE FAENAMIENTO DE GANADO DEL CANTÓN FRANCISCO DE ORELLANA
133	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS AGROPECUARIOS DEL CANTÓN JOYA DE LOS SACHAS - EMSAP
134	EMPRESA PÚBLICA PISCÍCOLA CALMITUYACU EP
135	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PASTAZA - EMAPAST EP
136	EMPRESA MUNICIPAL DE RASTRO DEL CANTÓN PASTAZA
137	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y ASEO CAYAMBE-EMAPAAC-EP
138	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN MEJIA - EPAA MEJIA-EP
139	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO - EP EMASA-PM
140	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE PEDRO VICENTE MALDONADO - EPMAPA - PVM
141	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE RASTRO DEL CANTÓN PUERTO QUITO - EMUR-PQ
142	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE INFRAESTRUCTURA DESARROLLO Y SERVICIOS DEL CANTÓN PUERTO QUITO
143	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE DESARROLLO URBANO DE QUITO - EPMDUQ
144	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE LOGÍSTICA PARA LA SEGURIDAD Y LA CONVIVENCIA CIUDADANA - EMSEGURIDAD-Q
145	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE ASEO - EMASEO EP
146	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y GESTIÓN DE ZONAS FRANCAS Y REGIMENES ESPECIALES
147	PÚBLICA METROPOLITANA DE RASTRO QUITO - EMRAQ-EP
148	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO DE QUITO
149	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN DE DESTINO TURÍSTICO - QUITO TURISMO
150	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS EMGIRS-EP
151	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA METRO DE QUITO - EPM

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
152	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE TRANSPORTE DE PASAJEROS DE QUITO - EPMTQ
153	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA - EPMHV
154	EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS - EMMOP
155	EMPRESA PÚBLICA PROVINCIAL DE VIVIENDA DE PICHINCHA EP - COVIPROV
156	EMPRESA PÚBLICA HIDROEQUINOCCIO EP
157	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RESIDUOS SÓLIDOS RUMIÑAHUI- ASEO EPM
158	EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE TRANSPORTE TERRESTRE DEL CANTÓN RUMIÑAHUI
159	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SALINAS - EMAPA-S
160	EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN SANTA ELENA EMAPSE EP
161	EMPRESA MUNICIPAL DE RECOLECCIÓN, TRANSPORTE, TRATAMIENTO DE DESECHOS SÓLIDOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS, DE ASEO Y LIMPIEZA; Y DE MANTENIMIENTO DE LUGARES PÚBLICOS Y DEMÁS DEL CANTÓN SANTA ELENA "EMASA EP"
162	EMPRESA MUNICIPAL DE CONSTRUCCIÓN VIAL DEL CANTÓN SANTA ELENA - EMUVIAL EP
163	EMPRESA PÚBLICA DE OBRAS, BIENES Y SERVICIOS SANTA ELENA EP
164	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE RASTRO Y PLAZAS DE GANADO DE SANTO DOMINGO
165	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TRANSPORTE TERRESTRE TRÁNSITO SEGURIDAD VIAL Y TERMINALES TERRESTRES DE SANTO DOMINGO EPMT-SD
166	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE SANTO DOMINGO EPMAPA-SD
167	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN SUCUMBÍOS
168	EMPRESA PÚBLICA - EMPRESA MUNICIPAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE AMBATO
169	EMPRESA PÚBLICA- EMPRESA MUNICIPAL MERCADO MAYORISTA AMBATO EP-EMA
170	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE DESECHOS SÓLIDOS DEL CANTÓN AMBATO - EPM-GIDSA
171	EMPRESA MUNICIPAL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO - EMBA EP
172	EMPRESA MUNICIPAL DE VIVIENDA EL PANGUI - EMUVIP EP
173	EMPRESA PÚBLICA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DEL CANTÓN ZAMORA
174	EMPRESA PÚBLICA DE VIVIENDA Y CONSTRUCCIÓN ZAMORA - EMVICONZ
175	EMPRESA VIAL DEL AZUAY EMVIAL -EP
176	EMPRESA PÚBLICA DE ÁRIDOS Y ASFALTOS DEL AZUAY - ASFALTAR EP
177	EMPRESA PÚBLICA HIDROMIRA CARCHI EP
178	EMPRESA PÚBLICA VIAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL AUTÓNOMO DE EL ORO-EMVIAL EP
179	EMPRESA PÚBLICA TELEVISIÓN Y RADIO E.P. ISABELA COMUNICACIÓN
180	EMPRESA PÚBLICA DE TELEVISIÓN Y RADIO - MUNIVISIÓN E.P.

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS	
181	EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DEL GUAYAS
182	EMPRESA PÚBLICA DE GENERACION DE ENERGÍA Y AMBIENTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL GUAYAS - GENELGUAYAS EP
183	EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD IMBAVIAL EP
184	EMPRESA PÚBLICA DEL COMPLEJO TURÍSTICO DE CHACHIMBIRO - SANTAAGUA
185	EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD DEL SUR VIALSUR-EP
186	EMPRESA REGIONAL DE ENERGIAS RENOVABLES Y DESARROLLO HUMANO ENERSUR EP
187	EMPRESA PÚBLICA VIAL PROVINCIAL DE LOS RIOS - EMVIALRIOS
188	EMPRESA PÚBLICA DE ADMINISTRACIÓN VIAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL AUTÓNOMO DE MANABÍ
189	EMPRESA PÚBLICA DE DESARROLLO Y CONSTRUCCIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO - EP-EMPRODECO
190	EMPRESA PÚBLICA VIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO PROVINCIAL DE ORELLANA
191	EMPRESA PÚBLICA TERMINAL TERRESTRE COCA
192	EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA
193	EMPRESA PÚBLICA DE TURISMO CIUDAD MITAD DEL MUNDO EP
194	EMPRESA MUNICIPAL DE DESARROLLO TURÍSTICO DE RECREACIÓN SOSTENIBLE Y SUSTENTABLE E INF. DE LUGARES TURÍSTICOS DEL CANTÓN SANTA ELENA - EMUTURISMO EP
195	EMPRESA PÚBLICA DE CONSTRUCCIONES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS
196	EMPRESA PROVINCIAL TERMINAL TERRESTRE SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS
197	EMPRESA PÚBLICA DE VIALIDAD ZAMORA CHINCHIPE - VIALZACHIN EP
198	EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO PECUARIO PROVINCIAL DE ZAMORA CHINCHIPE
199	EMPRESA PÚBLICA HIDROELECTRICA ZAMORA CHINCHIPE HIDROZACHIN EP
200	EMPRESA PÚBLICA HIDROZAMORA EP
201	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO Y SERVICIOS INTEGRALES DE MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS
202	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE AGUA POTABLE, ALCANTARILLADO SANITARIO Y PLUVIAL Y DEPURACION Y APROVECHAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES SANEAMIENTO AGUAPEN-EP
203	COORDINADORA NACIONAL DE EMPRESAS MUNICIPALES MANCOMUNADAS DE ASEO INTEGRAL EP - CONEMMAI-EP
204	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL JUBONES " EMMAICJ - EP"
205	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE LOS CANTONES DE GUALACEO, CHORDELEG, SIGSIG, GUACHAPALA Y EL PAN EMMAICP-EP
206	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE LOS CANTONES DE CAÑAR, BIBLIAN, EL TAMBO Y SUSCAL

**EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LOS GOBIERNOS
AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS**

207	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE PALLATANGA, CUMANDÁ Y BUCAY EMMAI-BCP-EP
208	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE LOS CANTONES DE 24 DE MAYO, SANTA ANA Y OLMEDO - EMMAI-MANABÍ-CS-EP
209	EMPRESA PÚBLICA MANCOMUNADA COSTA LIMPIA E P
210	EMPRESAS PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA DE ASEO INTEGRAL DE LOS CANTONES DE PATATE Y PELILEO EMMAI-T-EP
211	EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MANCOMUNADA PARA LA RECOLECCIÓN, PROCESAMIENTO Y DISPOSICIÓN FINAL DE DESECHOS SÓLIDOS - MARBAL
212	EMPRESA PÚBLICA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL SUSTENTABLE COMUNITARIO - DINSUCO EP

Fuente: Catastro de empresas públicas del Ministerio de Relaciones Laborales a octubre de 2013.

Elaboración: Senplades – CGEP.

Nota: Las universidades y gobiernos autónomos descentralizados también pueden crear empresas de economía mixta como subsidiarias de sus empresas públicas, las cuales no han sido incluidas en estos listados.

ANEXO N° 7:

Listado de Universidades y Escuelas Politécnicas a Nivel Nacional - SENESCYT



LISTADO DE UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS A NIVEL NACIONAL

NOMBRE	ID	FINANCIAMIENTO	CALIF. CONEA	PROVINCIA	CANTON	DIRECCIÓN	TELÉF. OFIC.	NUM. FAX	ZONA DE PLANIFICACIÓN
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO	3004	PÚBLICO	A	PICHINCHA	RUMIRAHUI	AV. GRAL. RUMIRAHUI S/N SANGOLQUÉ	(02) 2380400	(02) 2304302	ZONA 2
ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL	3005	PÚBLICO	A	PICHINCHA	QUITO	LADRON DE GUEVARA 211-253 LA FLORESTA	(02) 2507344	(02) 2507348 - 2507343	ZONA 9
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO	3007	PÚBLICO	A	CHIMBORAZO	BIOMBAMA	PANAMERICANA SUR KM 1/2	(02) 2598200	(02) 2598207	ZONA 3
FACULTAD PANAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES	3028	PÚBLICO	A	PICHINCHA	QUITO	LA FRONTERA 87 174 Y AV. DIEGO DE ALMAGRO	(02) 3230800	(02) 2562310	ZONA 9
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES	3057	PÚBLICO	A	PICHINCHA	QUITO	AV. AMAZONAS N37-273 Y VILLALENGUA	(02) 2436330 - 2250800 - 2436430	(02) 2436330	ZONA 9
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR	3027	COFINANCIADO	A	PICHINCHA	QUITO	32 DE OCTUBRE, ENTRE PATRIA Y VENTIMILLA	(02) 2593700	(02) 2593988	ZONA 9
UNIVERSIDAD ALFREDO PÉREZ GUEBERRIO	3065	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	AV. DE LOS SHERMANS N39-33 Y EL TELEGRABO	(02) 2452920	(02) 2469304	ZONA 9
UNIVERSIDAD ANTONIO SIMÓN BOLÍVAR	3023	PÚBLICO	A	PICHINCHA	QUITO	TOLDO N22-80 (PLAZA BRASILEÑA)	(02) 8280800 - 8280800	(02) 2609304	ZONA 9
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUITO	3048	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	MERCADILLO 120 Y 130 DE AGOSTO, LA MARISCAL	(02) 2224827	(02) 2224825	ZONA 9
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	3006	PÚBLICO	A	PICHINCHA	QUITO	AVENIDA AMÉRICA ENTRE CALLE BOLÍVAR Y AVENIDA LA GASCIA	(02) 2521500 - 2504700	(02) 2226100	ZONA 9
UNIVERSIDAD CRISTIANA LATINOAMERICANA	3054	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	AV. 30 DE AGOSTO N 36-35 Y RUMIPAMPABA	(02) 2480225 - 02267152 - 02267153	(02) 2445100	ZONA 9
UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS	3053	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	AV. PATRIA 83-87 Y 9 DE OCTUBRE BARRIO LA MARISCAL	(02) 2544300	(02) 2223932	ZONA 9
UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS	3040	AUTOFINANCIADO	B	PICHINCHA	QUITO	GRANADOS 112-45 Y COLUMES	(02) 3981000	0	ZONA 9
UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS	3070	AUTOFINANCIADO	D	PICHINCHA	QUITO	PASO DE LA UNIVERSIDAD 3007 Y JUAN DÍAZ	(02) 3830670	(02) 2466803	ZONA 9
UNIVERSIDAD DE OTAVALEO	3050	AUTOFINANCIADO	E	IMBABURA	OTAVALEO	SABANCA Y PENCORNEROS	(06) 2504600 - 2502000	(06) 2502461 - 2502050 EXT. 310	ZONA 1
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZONICA	3058	PÚBLICO	D	PASTAZA	PURO	PASO LATERAL KM 2 1/2 VIA NAPO	(06) 2889138 - 2889138 - 2889138 - 2889138	(06) 2889138	ZONA 3
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR	3073	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	9 DE OCTUBRE N25 12 Y COLÓN	(02) 2505607	(02) 2230377	ZONA 9
UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DEL ECUADOR	3076	AUTOFINANCIADO	E	CHIMBORAZO	BIOMBAMA	DUCHICELA Y FRINCESA TOA	(02) 2567900	(02) 2546176	ZONA 3
UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL	3078	AUTOFINANCIADO	E	SANTO DOMINGO	SANTO DOMINGO	SANTO DOMINGO DE LOS TSAICHAS - AV. 29 DE MAYO N° 305 Y CALLE LOJA	(02) 2762600	(02) 2762600	ZONA 2
UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE LAS NACIONALIDADES Y PUEBLOS INDÍGENAS AMAWATAY WASI	3068	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	AVENIDA GRAN COLOMBIA N13-30 Y ANTONIO ELIZALDE	(02) 2957700 - 2288204	(02) 2957700 - 2288204	ZONA 9
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	3046	AUTOFINANCIADO	C	PICHINCHA	QUITO	AV. SIMÓN BOLÍVAR Y AV. JOSÉ FERNÁNDEZ DE SÁ	(02) 2086000 - 2986400	(02) 2086400	Lv-B
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEX	3036	AUTOFINANCIADO	D	PICHINCHA	QUITO	FRAY FRANCISCO COMPE Y CALLE DE PIEDRA GUARUPE	(02) 2226977	(02) 2223800	ZONA 9
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO	3059	PÚBLICO	B	CHIMBORAZO	BIOMBAMA	AV. ANTONIO JOSÉ DE SUCRE KM 1.5 VÍA A GUANO	(02) 2364300	(02) 2360345	ZONA 3
UNIVERSIDAD OGU MANDIÑO	3071	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	VIGANDES JOSÉ MARIANO ESCHERRERA	(02) 2469507 - 2469503 - 2469502	0	ZONA 9
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARONI	3074	PÚBLICO	E	CARCHI	TULCAN	AV. UNIVERSITARIA Y ANTIGANA	(06) 2980300	(06) 2980300	ZONA 1
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA JAVIERANA	3039	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	DARQUEA TERAN 5353 Y 50 DE AGOSTO	(02) 2543288	(02) 2543700	ZONA 9
UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES	1042	AUTOFINANCIADO	D	TUNGURAHUA	AMBAATO	KM. 5 1/2 VÍA BAÑOS BARRIO CRISTAL	(03) 2599000	AMBAATO (03) 2748532 BABAHYO (06) 2732281 - 2732562 BARBA (06) 2507994 QUEVEDO (06) 2703400 - 2703512 PUÑO (03) 2883034 SANTO DOMINGO (02) 2754508 2762788 - 2743798 - 27748327 TULCAN (06) 2598821 BIOMBAMA (02) 2504578	ZONA 3
UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	3038	AUTOFINANCIADO	A	TUNGURAHUA	AMBAATO	DIEGO DE ROBLES S/N Y AV. INTEROCEANICA CUMBAYA	(02) 2972700	(02) 2853861	ZONA 2
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBAATO	3030	PÚBLICO	A	TUNGURAHUA	AMBAATO	AV. COLOMBIA ENTRE CHELE Y SALVADOR	(02) 2510180	(02) 2849204	ZONA 3
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPACHI	3020	PÚBLICO	C	COTOPACHI	LATAKINGA	AV. SIMÓN RODRÍGUEZ S/N Y CALLE JAMAICA	(06) 2803206 - 2803207 - 2803204 - 2803204	(06) 2803205	ZONA 3
UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	3025	PÚBLICO	B	IMBABURA	BARBARA	AV. 17 DE JULIO BARRIO 5 - 25 BARRIO EL OLIVO	(06) 2505333 - 2505340 - 2505884	(06) 2505333	ZONA 1
UNIVERSIDAD TECNICA LUIS VARGAS TORRES DE ESMERALDAS	3012	PÚBLICO	C	ESMERALDAS	ESMERALDA	CALLE MANABÍ VIA TERMINAL PETROLERO	(06) 2279302	(06) 2233702	ZONA 1
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA AMÉRICA	3043	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	ORIENTE 083-30 Y GUAYAZUL	(02) 2259404	(02) 381340	ZONA 9
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL	3032	COFINANCIADO	C	PICHINCHA	QUITO	BORGUENOS N.34-30 Y RUMIPAMPABA	(02) 2594300	(02) 2841200	ZONA 9
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDIOAMÉRICA	3046	AUTOFINANCIADO	E	TUNGURAHUA	AMBAATO	BOLÍVAR 2035 ENTRE QUITO Y GUAYAZUL	(02) 2423402	(02) 2813404	ZONA 3
UNIVERSITAS EQUATORIALES	3060	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	ROQUELA 121	(02) 2502823	0	ZONA 9
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL	3051	AUTOFINANCIADO	E	PICHINCHA	QUITO	FRANCISCO PIZARRO 16-16 Y AVENIDA FRANCISCO DE ORELLANA	(02) 2505740	(02) 2505534	ZONA 9
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA ECOLÓGICA AMAZONICA	3055	COFINANCIADO	E	NAPO	TENA	AVENIDA PUERTO NAPO KILOMETRO 5	(06) 2889003	(06) 254570 EXT. 302	ZONA 2
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ	3003	PÚBLICO	C	MANABÍ	MANABÍ	SITIO EL LIMÓN, KM 1,7	(05) 2485134 - 2485136 - 2485035 - 2485040	(05) 2485134	ZONA 4
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL TUTORAL	3021	PÚBLICO	A	GUAYAS	GUAYAZUL	KM. 30,5 VÍA PERIMETRAL	(04) 2803004 - 2803400 - 2803378 - 2803402	(04) 2803402	ZONA 8
UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR	3058	PÚBLICO	B	GUAYAS	GUAYAZUL	AVENIDA 25 DE JULIO Y PRO JARAMILLO	(04) 2404441	(04) 2803441	ZONA 8
UNIVERSIDAD CASA GRANDE	1049	AUTOFINANCIADO	D	GUAYAS	GUAYAZUL	AV. LAS PALMAS 830 Y CALLE CUARTA, MIRAFLORES	(04) 2201300	(04) 2202300	ZONA 8
UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAZUL	3028	COFINANCIADO	C	GUAYAS	GUAYAZUL	AVENIDA CARLOS JULIO AROSEMENA KM LINDO Y MEDIO	(04) 2208051	(04) 2200071	ZONA 8
UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO	1037	AUTOFINANCIADO	B	GUAYAS	SAMBORCÓN	VIA PUNTLITA SAMBORCÓN, KM 1 1/2, CIUDADELA TORREÓN III	(04) 2805630	(04) 2805630	ZONA 8
UNIVERSIDAD DE GUAYAZUL	3006	PÚBLICO	B	GUAYAS	GUAYAZUL	CIUDADELA UNIVERSITARIA AV. KENNEDY S/N Y AV. DELTA	(04) 2286130	(04) 2282550	ZONA 8
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO ESCUELA DE NEGOCIOS	3044	AUTOFINANCIADO	E	GUAYAS	GUAYAZUL	KILOMETRO 1 1/2 VÍA A LA COSTA	(04) 2873387 - 2873777	0	ZONA 8
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR	3017	PÚBLICO	B	BOLÍVAR	GUARANDA	AV. ERNESTO CHE GUEVARA Y AV. GABRIEL SECARRA	03-2206001 / 03-2206009 / 03-2206141 / 03-2206077 / 03-2206156 / 03-2206161 / 03-2206054 / 032206001 / 03-2206147 / 03-2206348 / 03-2206326	(03) 2206071	ZONA 5
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MLAGRO	3024	PÚBLICO	C	GUAYAS	MLAGRO	KM 1.5 VÍA MLAGRO KM 26	(04) 2970881	0	ZONA 5
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ	3026	PÚBLICO	C	MANABÍ	IPUAYA	SANTISTEVAN ENTRE ALZEDO LASCANO Y MEDIA	(05) 2862207	0	ZONA 4
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA	1023	PÚBLICO	E	SANTA ELENA	LA LIBERTAD	VIA LA LIBERTAD - SANTA ELENA	(04) 2780018	(04) 2780020	ZONA 5
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	3026	PÚBLICO	C	MANABÍ	MANABÍ	CIUDADELA UNIVERSITARIA VIA SAN MATÍO	(05) 2623200	05-423020	ZONA 4
UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUENTE DE GUAYAZUL	3030	COFINANCIADO	D	GUAYAS	GUAYAZUL	AVENIDA DE LAS AMÉRICAS	(04) 2287300	0	ZONA 8
UNIVERSIDAD METROPOLITANA	3056	AUTOFINANCIADO	E	GUAYAS	GUAYAZUL	AV. 33 GUILLERMO CUBILLO Y CALLE 18	(04) 6026608 - 6026609	GUAYAZUL (04) 2245666 QUITO (02) 2221572 MACHALA (07) 2812128	ZONA 8
UNIVERSIDAD NAVAL COMANDANTE RAFAEL MORAN VALVERDE	3072	AUTOFINANCIADO	C	SANTA ELENA	SALINAS	BASE NAVAL SALINAS - SECTOR CHERRIE	(04) 2770021 - 2770028 - 2770022	(04) 2770023 EXT. 300	ZONA 5
UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVELDO	3060	AUTOFINANCIADO	E	MANABÍ	PORTOVELDO	AVENIDA METROPOLITANA ELOY ALFARO N. 3005 Y AVENIDA OLÍMPICA	(05) 2930002	(05) 2803704	ZONA 4
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BAHORRO	3013	PÚBLICO	D	LOS RÍOS	BAHORRO	CSLA. UNIVERSITARIA, VIA FLORES KM 1/2	(02) 2782604	(02) 2780844	ZONA 5
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA	3011	PÚBLICO	C	EL ORO	MACHALA	AVENIDA PANAMERICANA KILOMETRO CINCO Y MEDIO	(07) 2983396	(07) 2983362 EXT. 362	ZONA 7
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ	3009	PÚBLICO	D	MANABÍ	PORTOVELDO	AVENIDA URBINA Y CHE GUEVARA	(05) 2806021	(05) 2803566	ZONA 4
UNIVERSIDAD TECNICA ESTATAL DE QUEVEDO	3034	PÚBLICO	C	LOS RÍOS	QUEVEDO	KILOMETRO LINDO Y MEDIO VIA A SANTO DOMINGO DE LOS TSAICHAS	(05) 2750503	(05) 2753300	ZONA 5
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTE	3077	AUTOFINANCIADO	D	GUAYAS	GUAYAZUL	AV. JUAN TANCA MARENGO KM 2	(04) 3707000	(04) 2881740 EXT. 300	ZONA 8
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAZUL	3050	AUTOFINANCIADO	E	GUAYAS	GUAYAZUL	GUAYACANES 500 Y CALLE STA	(04) 2888023 - 2888486 - 2887923	(04) 2888023 - 2884813	ZONA 8
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA SAN ANTONIO DE MACHALA	3052	AUTOFINANCIADO	E	EL ORO	MACHALA	LOJA 1-21 ENTRE 25 DE JUNIO Y 30 DE AGOSTO	(07) 2981200	(07) 2981200	ZONA 7
ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA ECOLÓGICA PROFESOR SERVIDO TULLIO MONTEIRO LUGOÑA	3064	AUTOFINANCIADO	E	LOJA	CARABANA	AVENIDA UNIVERSITARIA BARRIO CULINAS DE SAN JUAN	(07) 2488030	(07) 2888032	ZONA 7
UNIVERSIDAD CATOLICA DE CUENCA	3020	COFINANCIADO	C	AZUAY	CUENCA	AVENIDA DE LAS AMÉRICAS Y HUMBOLDT	(07) 2827800 - 00138026	(07) 2838013	ZONA 6
UNIVERSIDAD DEL AZUAY	3007	PÚBLICO	A	AZUAY	CUENCA	AVENIDA 12 DE ABRIL Y AGUSTÍN CUEVA	(07) 4003000	(07) 2835310	ZONA 6
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	3008	PÚBLICO	B	LOJA	LOJA	AV. 24 DE MAYO 777	(07) 2881330	02-2829800	ZONA 6
UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE CUENCA	3008	AUTOFINANCIADO	E	AZUAY	CUENCA	MANUEL I CALLE 2 14 Y CORNELIO MERCHAN SECTOR DEL ESTADIO	(07) 2884047 - (07) 2814620	(07) 2814620	ZONA 6
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA	3004	COFINANCIADO	B	AZUAY	CUENCA	CALLE VIEJA 33 - 301 ELIA LUJÁN	(07) 2882210	(07) 2881700	ZONA 6
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE CIENCIAS AMBIENTALES JOSÉ PERALTA	3063	AUTOFINANCIADO	E	CAÑAR	AZOGUES	JOSÉ JOAQUÍN DE OLMEDO Y TENEMAZA ESQUINA	(07) 2244601	(07) 2244601	ZONA 6
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	3051	COFINANCIADO	A	LOJA	LOJA	KM 3.5 VÍA LAS VILLAGAS-MONTEFRÍE	(07) 2570700	(07) 2563200	ZONA 7

ANEXO N° 8:**Extensiones Universitarias Aprobadas por el SENESCYT**

IES	Extensión aprobada
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Chone
Universidad Agraria del Ecuador	El Triunfo
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Bahía de Caráquez
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Tulcán
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Santo Domingo
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	El Carmen
Universidad Católica de Cuenca	Azogues
Universidad Estatal de Bolívar	San Miguel de Bolívar
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Quevedo
Universidad Católica de Cuenca	Cañar
Universidad Católica de Cuenca	La Troncal
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Puyo
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Riobamba
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Babahoyo
Universidad Católica de Cuenca	Macas
Universidad Técnica de Manabí	Sucre
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Ibarra
Universidad Técnica de Manabí	Santa Ana
Universidad Regional Autónoma de Los Andes	Ibarra
Universidad Técnica de Manabí	Chone
Universidad Internacional del Ecuador	Guayaquil
Universidad Tecnológica Equinoccial	Santo Domingo
Universidad Tecnológica Equinoccial	Santa Elena
Universidad Politécnica Salesiana	Quito
Universidad Politécnica Salesiana	Guayaquil
Universidad Metropolitana del Ecuador	Quito
Universidad Internacional del Ecuador	Loja
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Esmeraldas
Universidad Técnica de Cotopaxi	La Maná
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Santo Domingo
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Ambato

ANEXO N° 9:

Preguntas para las entrevistas dirigidas a empresas privadas y públicas.



OBJETIVO

Determinar las características que buscan las empresas nacionales en los recién graduados de las instituciones de educación superior caso: zona 6 de Ecuador.

1.- DATOS INFORMATIVOS DE LA EMPRESA

Entrevistador: _____

Empresa: _____

Tipo: _____

Actividad Económica: _____

Dirección _____

Persona

entrevistada: _____



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

2.- ENTREVISTA

1. Cuáles son las principales características que deben tener los recién graduados para poder incorporarse en su empresa, Señale 4:

- Tener un título universitario ____
- Tener un título posgrado ____
- Experiencia previa ____
- Hablar otros idiomas ____
- Tener conocimientos básicos de computación ____
- Buena presencia ____

2. Para considerar la contratación de un recién graduado ¿Cuál es el nivel de experiencia que este debe tener?

- Sin experiencia ____
- 0-6 meses de experiencia ____
- 6 meses a 1 año ____
- 1 año en adelante ____

3. Que competencias genéricas considera usted que deberían sobresalir en los recién graduados, señale 3 de las más importantes:

- Espíritu de liderazgo ____
- Creatividad ____
- Adaptación a nuevos cambios ____



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

- Razonamiento crítico___
- Toma de decisiones___
- Capacidad de negociación___
- Otra___ especifique_____

4. Considera usted que los recién graduados tienen las competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral. Señale:

SI___ NO___

Indique la razón de su respuesta:

5. En qué rango se encuentra el sueldo actual de un recién graduado, señale:

- \$375.00- \$500.00___
- \$500-\$800___
- \$800- \$1100___
- \$1100 en adelante

6. Permite la realización de prácticas profesionales dentro de su empresa?

SI___ NO___

Porqué?



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

7. Qué posibilidad existe de que un practicante sea contratado por la empresa?

IMPOSIBLE__ POSIBLE__

8. Cada que tiempo incorpora personal en su empresa? Indique:

- Cada 6 meses__
- Cada año__
- Independiente de lo que se requiera en la empresa__

9. Qué mecanismos utiliza su empresa para reclutar personal?

- A través de la página web de la empresa__
- Consulta hojas de vida en los archivos internos de la compañía__
- Presentación de candidatos por parte de funcionarios de la empresa__
- Contacto con universidades__
- Avisos en diarios y revistas__
- Agencias de Reclutamiento__

10. ¿Cuáles son las 3 mayores carreras que usted como empresa está demandando?

Señale:



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERAS UNIVERSITARIAS				
	CAMPO AMPLIO	CAMPO ESPECIFICO	CAMPO DETALLADO	SEÑALE:
1	EDUCACIÓN	EDUCACIÓN	Educación	
			Psicopedagogía	
			Formación para docentes de educación preprimaria	
			Formación para docentes sin asignatura de especialización	
			Formación para docentes con asignaturas de especialización	
2	ARTES Y HUMANIDADES	ARTES	Técnicas audiovisuales y producción para medios de comunicación	
			Diseño	
			Artes	
			Música y artes escénicas	
		HUMANIDADES	Religión y Teología	
			Historia y arqueología	
			Filosofía	
		IDIOMAS	Idiomas	
			Literatura y lingüística	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

3	CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO	CIENCIAS SOCIALES Y DEL COMPORTAMIENTO	Economía	
			Economía Matemática	
			Ciencias políticas	
			Psicología	
			Estudios Sociales y Culturales	
			Estudios de Género	
			Geografía y Territorio	
		PERIODISMO E INFORMACIÓN	Periodismo y comunicación	
		DERECHO	Bibliotecología, documentos y archivología	
			Derecho	
4	ADMINISTRACIÓN	EDUCACIÓN COMERCIAL Y ADMINISTRACIÓN	Contabilidad y auditoría	
			Gestión Financiera	
			Administración	
			Mercadotecnia y publicidad	
			Información gerencial	
			Comercio	
			Competencias laborales	
5	CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTIC	CIENCIAS BIOLÓGICAS Y AFINES	Biología	
			Biofísica	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	AS Y ESTADÍSTICA		Biofarmacéutica	
			Biomediana	
			Bioquímica	
			Genética	
			Biodiversidad	
			Neurociencias	
		MEDIO AMBIENTE	Medio Ambiente	
			Recursos Naturales Renovables	
		CIENCIAS FÍSICAS	Química	
			Ciencias de la Tierra	
			Física	
		MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	Matemáticas	
			Estadísticas	
	Logística y Transporte			
6	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	Computación	
			Diseño y administración de redes y bases de datos	
			Desarrollo y análisis de software y aplicaciones	
			Sistema de Información	
7	INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	INGENIERÍA Y PROFESIONES A FINES	Química Aplicada	
			Tecnología de protección del medio ambiente	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

			Electricidad y energía	
			Electrónica, automatización y sonido	
			Mecánica y profesiones afines a la metalistería	
			Diseño y construcción de vehículos, barcos y aeronaves motorizadas	
			Tecnologías nucleares y energéticas	
			Mecatrónica	
			Hidráulica	
			Telecomunicaciones	
			Nanotecnología	
		INDUSTRIA Y PRODUCCIÓN	Procesamiento de alimentos	
			Materiales	
			Productos Textiles	
			Minería y extracción	
			Producción Industrial	
			Seguridad Industrial	
			Diseño Industrial y de Procesos	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

			Mantenimiento Industrial	
8	AGRICULTURA, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	AGRICULTURA	Producción agrícola y ganadera	
		SILVICULTURA	Silvicultura	
		PESCA	Pesca	
		VETERINARIA	Veterinaria	
9	SALUD Y BIENESTAR	SALUD	Odontología	
			Medicina	
			Enfermería y obstetricia	
			Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico	
			Terapia y rehabilitación	
		Farmacia		
		BIENESTAR	Terapias alternativas y complementarias	
			Bioquímica y Farmacia	
			Asistencia a adultos mayores y discapacitados	
			Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	
10	SERVICIOS	SERVICIOS PERSONALES	Peluquería y tratamientos de belleza	
			Hotelería y Gastronomía	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

		Actividad física	
		Turismo	
	SERVICIOS DE PROTECCIÓN	Prevención y Gestión de Riesgos	
		Salud y seguridad ocupacional	
	SERVICIOS DE SEGURIDAD	Educación policial, militar y defensa	
		Seguridad ciudadana	
	SERVICIO DE TRANSPORTE	Gestión de transporte	

11. De las carreras seleccionadas anteriormente, indique 3 competencias específicas que considera debe tener el profesional de dicha carrera:

CARRERAS UNIVERSITARIAS	ESPECIALIDAD	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
EDUCACIÓN	Educación	
	Psicopedagogía	
	Formación para docentes de educación preprimaria	
	Formación para docentes sin asignatura de especialización	
	Formación para docentes con asignaturas de especialización	
ARTES Y HUMANIDADES	Técnicas audiovisuales y producción para medios de comunicación	
	Diseño	
	Artes	
	Música y artes escénicas	
	Religión y Teología	
	Historia y arqueología	
	Filosofía	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Idiomas	
	Literatura y lingüística	
CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO, INFORMACION Y DERECHO	Economía	
	Economía Matemática	
	Ciencias políticas	
	Psicología	
	Estudios Sociales y Culturales	
	Estudios de Género	
	Geografía y Territorio	
	Periodismo y comunicación	
	Bibliotecología, documentos y archivología	
	Derecho	
ADMINISTRACIÓN	Contabilidad y auditoría	
	Gestión Financiera	
	Administración	
	Mercadotecnia y publicidad	
	Información gerencial	
	Comercio	
	Competencias laborales	
CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	Biología	
	Biofísica	
	Biofarmacéutica	
	Biomediana	
	Bioquímica	
	Genética	
	Biodiversidad	
	Neurociencias	
	Medio Ambiente	
	Recursos Naturales Renovables	
	Química	
	Ciencias de la Tierra	
	Física	
Matemáticas		



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Estadísticas	
	Logística y Transporte	
TECNOLÓGICAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	Computación	
	Diseño y administración de redes y bases de datos	
	Desarrollo y análisis de software y aplicaciones	
	Sistema de Información	
INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN	Química Aplicada	
	Tecnología de protección del medio ambiente	
	Electricidad y energía	
	Electrónica, automatización y sonido	
	Mecánica y profesiones afines a la metalisteria	
	Diseño y construcción de vehículos, barcos y aeronaves motorizadas	
	Tecnologías nucleares y energéticas	
	Mecatrónica	
	Hidráulica	
	Telecomunicaciones	
	Nanotecnología	
	Procesamiento de alimentos	
	Materiales	
	Productos Textiles	
	Minería y extracción	
	Producción Industrial	
	Seguridad Industrial	
	Diseño Industrial y de Procesos	
Mantenimiento Industrial		
AGRICULTURA, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	Producción agrícola y ganadera	
	Silvicultura	
	Pesca	
	Veterinaria	
SALUD Y BIENESTAR	Odontología	
	Medicina	



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

	Enfermería y obstetricia	
	Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico	
	Terapia y rehabilitación	
	Farmacia	
	Terapias alternativas y complementarias	
	Bioquímica y Farmacia	
	Asistencia a adultos mayores y discapacitados	
	Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	
SERVICIOS	Peluquería y tratamientos de belleza	
	Hotelería y Gastronomía	
	Actividad física	
	Turismo	
	Prevención y Gestión de Riesgos	
	Salud y seguridad ocupacional	
	Educación policial, militar y defensa	
	Seguridad ciudadana	
	Gestión de transporte	

12. El personal que labora en su empresa a qué provincia pertenece.

- Azuay___
- Cañar___
- Morona Santiago___
- Otros___ especifique



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gracias por sus respuestas.

Sabemos que su tiempo es valioso por lo que le agradecemos profundamente haber participado en esta actividad.

ANEXO Nº 10:

Tabla de Salarios mínimos sectoriales.

RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 3.- ACTIVIDADES PROFESIONALES

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL 2017
PROFESIONALES CON TITULO DE CUARTO NIVEL	A1		1910000000042	412,63
PROFESIONALES CON TITULO DE TERCER NIVEL	B1		1910000000043	412,19
DIRECTOR DE ARTE	B3		1911730000010	389,51
TRABAJADOR / A SOCIAL	C1		1911740000030	388,20
PUBLICISTA	C2	Incluye: Creativo	1920000000044	386,21



ANEXO Nº 11:

Escala de remuneraciones unificadas.



Ministerio de Coordinación
de Conocimiento y Talento Humano

ESCALA DE REMUNERACIONES UNIFICADAS

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU ACTUAL
SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	1	\$ 527,00
SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	2	\$ 553,00
SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	\$ 585,00
SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	\$ 622,00
SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	5	\$ 675,00
SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	6	\$ 733,00
SERVIDOR PUBLICO 1	7	\$ 817,00
SERVIDOR PUBLICO 2	8	\$ 901,00
SERVIDOR PUBLICO 3	9	\$ 986,00
SERVIDOR PUBLICO 4	10	\$ 1.086,00
SERVIDOR PUBLICO 5	11	\$ 1.212,00
SERVIDOR PUBLICO 6	12	\$ 1.412,00
SERVIDOR PUBLICO 7	13	\$ 1.676,00
ASESOR 5 (AUTORIDADES DE GRADO 5-6)	1 NJS	\$ 2.226,00
DIRECTOR TECNICO DE AREA	2 NJS	\$ 2.546,00
GP 1 / ASESOR 4 (AUTORIDADES GRADO 5-6)	3 NJS	\$ 2.783,00
GP 2 / ASESOR 3 (AUTORIDADES GRADO 7)	4 NJS	\$ 3.339,00
GP 3 / ASESOR 2 (AUTORIDADES GRADO 8)	5 NJS	\$ 4.174,00
COORDINADORES / ASESOR 1 (PRES-VICE)	6 NJS	\$ 5.009,00
SECRETARIO TECNICO	7 NJS	\$ 5.566,00
MINISTRO COORDINADOR	8 NJS	\$ 6.122,00