



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA BIOLÓGICA

TÍTULO DE INGENIERO EN GESTIÓN AMBIENTAL

**Evaluación de la demanda ocupacional de la Licenciatura en Gestión
Ambiental.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Rea Rivera, Robinson Wladimir

DIRECTOR: Morocho Cuenca, José Ramiro, Mgtr

CENTRO UNIVERSITARIO SAN RAFAEL

2016

APROBACIÓN DE EL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mgtr.

José Ramiro Morocho Cuenca.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Evaluación de la demanda ocupacional de la Licenciatura en Gestión Ambiental, realizado por Rea Rivera Robinson Wladimir ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 8 de agosto de 2016

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo Rea Rivera Robinson Wladimir declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Evaluación de la demanda ocupacional de la Licenciatura en Gestión Ambiental, de la Titulación de Gestión Ambiental, siendo Mgtr. José Ramiro Morocho Cuenca director del presente trabajo; 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, conceptos, 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: Rea Rivera Robinson Wladimir

Cédula: 1712510575

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis padres Diógenes y Odila que me dieron la vida, que creyeron en mí y que me incentivaron siempre a que continúe y culmine mis estudios.

A mis hijos Amy y Juan Sebastián que han sido el motor de mi vida, gracias a ellos comprendí que cualquier cosa que me proponga la puedo conseguir.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, ser maravilloso que me dio fortaleza en momentos de debilidad y me dio fe para creer lo que me parecía imposible terminar.

Mi especial agradecimiento a mi amada esposa Gaby, mi compañera en las buenas y en las malas, en las noches de insomnio, siempre dándome su mano incondicional, siempre creíste que lo lograría; fuiste y eres pilar fundamental en mi vida, te agradezco infinitamente, sin ti esto no hubiera sido posible.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me abrió sus puertas, que me permitió ser parte de ella y estudiar mi anhelada carrera, gracias por permitirme "Ser más".

A mi maestro y tutor el Mgtr. Ramiro Morocho Cuenca, gracias por haberme brindado su conocimiento, su experiencia y su paciencia, sin la cual habría sido imposible cumplir mi sueño. Muchas gracias estimado profesor.

A la Lic. Cecilia Aguilar, que me brindo su ayuda desinteresada, a lo largo de mi carrera, gracias por su paciencia y su tiempo, nunca la olvidaré.

A mis padres y a mis hermanos que siempre estuvieron apoyándome paso a paso en mi carrera y nunca perdieron su confianza; familia querida, me demore un poquito pero ¡lo logre!

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	Páginas
CARATULA.....	i
CERIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS, CUADROS, TABLAS O GRÁFICOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	6

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

- 1.1.1. El análisis ocupacional (AO)
- 1.1.2. Fines de Análisis Ocupacional
- 1.1.3. Alcances de Análisis Ocupacional
- 1.1.4. Marco Legal

CAPITULO 2. MATERIALES Y MÉTODOS

- 2.1.1 La Gestión Ambiental
- 2.1.2 El análisis ocupacional (AO)
- 2.1.3 Fines de Análisis Ocupacional
- 2.1.4 Alcances de Análisis Ocupacional
- 2.1.5 Marco Legal

CAPITULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 3.1.1 Resultados
- 3.1.2 Datos de identificación de las empresas
- 3.1.3 Valoración de la Formación
- 3.1.4 Factores de contratación y demanda laboral.

CONCLUSIONES.....	30
RECOMENDACIONES.....	32

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	36

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS	PÁGINAS
Tabla 1 Universidades que ofertan carrera de Gestión Ambiental	11
Tabla 2 Déficit de los profesionales en Gestión Ambiental	27

FIGURAS	PÁGINAS
Figura 1 Diagrama de Procesos	19
Figura 2 Área de actividad de la empresa o institución	22
Figura 3 Ámbito de acción de la empresa o institución	22
Figura 4 Tamaño de la Institución o empresa	23
Figura 5 Titulados en Gestión Ambiental que trabajan en la empresa	23
Figura 6 Universidades que provienen los profesionales	24
Figura 7 Actividades de Gestión Amb. que desarrollan las empresas	25
Figura 8 Cargo que ocupan los profesionales en Gestión Ambiental	25
Figura 9 Porcentaje de déficit formativo entre los profesionales	26
Figura 10 Principales requisitos de formación para contratación	28
Figura 11 Medios que utiliza la empresa para incorporar personal	29
Figura 12 Empleados que piensa contratar en los siguientes dos años	29
Figura 13 Interés en las empresas en las prácticas pre-profesionales	30
Figura 14 Áreas en las que se requieren pasantías	31

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar cuál es la demanda ocupacional de la Licenciatura en Gestión Ambiental a nivel nacional, así como también determinar el perfil, roles, y las competencias a desarrollar durante la formación académica.

La metodología utilizada para la obtención de la información fue a través de encuestas dirigidas a tres grupos: sector productivo, administración pública y consultoras.

De los resultados obtenidos, se determinó que la mayoría de empresas encuestadas son nacionales cuyas principales actividades son la conservación de recursos naturales y áreas protegidas, la gestión de recursos hídricos, la seguridad laboral y salud ocupacional, gestión administrativa, gestión de residuos, y evaluaciones de impacto ambiental.

Además los profesionales que laboran en las empresas desempeñan cargos técnicos y de mandos medios; y presentan falencias en el conocimiento y manejo de tecnologías de la información y comunicación y también en Idiomas. El 27% de los encuestados desconoce el número de profesionales que contrataría en los siguientes dos años.

Palabras clave:

Actividad laboral; demanda ocupacional; empresas; gestión ambiental; instituciones; perfil profesional.

ABSTRACT

This work has the general objective determine the occupational demand for a degree in environmental management at the national level, as well as determine the profile, roles, and skills developed during academic training, additionally it is important to determine the employment trend for professionals in this field.

The methodology used for obtaining the information was through the implementation of surveys of three groups, productive sector, public administration and consulting.

From the results it is determined that they are mostly national companies, large engaged in the conservation of natural resources and protected areas, water resources management, occupational safety and occupational health, administrative management, waste management, and evaluations environmental impact. Besides professionals working in companies perform technical and middle management positions; and present gaps in the knowledge and management of information technology and communication and Languages. 27% of respondents know the number of professionals who would hire in the next two years..

Keywords:

Work activity; occupational analysis; Business; environmental management institutions; professional profile.

INTRODUCCIÓN

Algunos factores como el crecimiento económico y la innovación de algunas actividades industriales, ha contribuido considerablemente al deterioro del medio ambiente, por lo que esta situación en creciente, ha llevado a la mayoría de las grandes empresas a replantearse este tema aplicando un cambio en la actitud, ya que es importante considerar a todo aquello que se encuentre referido al medio ambiente como un factor de gran relevancia social.

Las empresas adquieren un protagonismo importante cuando se trata de hablar de las actuaciones ambientales, y es aquí en donde los Licenciados en Gestión Ambiental juegan un papel fundamental en la determinación de técnicas precisas que pueden aplicarse para disminuir los impactos derivados de las actividades industriales y productivas.

Adicionalmente, como lo dice Vives (2005), es conocido que las empresas y el medio ambiente siempre han sido elementos enfrentados, incapaces de relacionarse entre sí, esto se debe a que por lo general, la empresa suele resultar una amenaza para el medio ambiente. Desafortunadamente muchas de estas empresas no se han responsabilizado de minimizar o mitigar los impactos negativos que generan sobre el medio natural afectando factores muy importantes como son el suelo, el agua, y el aire

Por consiguiente la calidad profesional que resulta de la formación impartida por las instituciones de educación superior, juega un papel fundamental en el desarrollo de los profesionales, sin embargo, hay factores externos que obligan a tomar en consideración cambios tanto en las mallas curriculares y en el nombre de las titulaciones como lo demanda la resolución RPC-SO-36-Nro.419 que determina el nombre de las nuevas titulaciones. En el caso de las universidades se tiene que hacer un ajuste en la titulación, pasando de Ingeniería a Licenciatura en Gestión Ambiental y naciendo así la necesidad de determinar la demanda real y potencial de la carrera. De esta forma, se hace indispensable la aplicación de un estudio que permita definir el posicionamiento y la demanda de la carrera en la sociedad además de determinar las falencias que están presentando los profesionales con lo que a conocimientos adquiridos aplicables en su campo de trabajo se refiere.

Por lo expuesto, este trabajo de titulación comprendió una investigación en las diferentes empresas del país a fin de conocer también las capacidades, habilidades y desempeño, necesarias en los profesionales en Gestión Ambiental; adicionalmente constatar los roles que se encuentran desempeñando los profesionales en las diferentes empresas encuestadas y con esto también sus falencias.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar cuál es la demanda ocupacional de la carrera de Licenciatura en gestión ambiental a nivel nacional.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar los roles que ocupan los profesionales en Gestión Ambiental en las empresas encuestadas.
- ✓ Definir las competencias que los profesionales deben adquirir y desarrollar durante la formación académica.
- ✓ Determinar la tendencia laboral para los profesionales de esta rama.

1. CAPITULO I.

1.1 Marco teórico.

Dado que este trabajo se centró en determinar la demanda ocupacional de la Licenciatura en Gestión Ambiental a nivel nacional, resultó fundamental dar cuenta de las definiciones y los contextos que le engloban.

1.1.1 La Gestión Ambiental.

Ortega y Rodríguez (1994), definen la gestión del medio ambiente como el conjunto de disposiciones necesarias para lograr el mantenimiento de un capital ambiental suficiente para la calidad de vida de las personas y el patrimonio natural sean lo más elevado posible.

En sentido General, se entiende a la Gestión Ambiental al conjunto de acciones encaminadas a lograr la máxima racionalidad en el proceso de decisión relativo a la conservación, defensa, protección y mejora del medio ambiente basada en una coordinada información multidisciplinaria y en la participación ciudadana (Bolea, 1994). La Gestión Ambiental es la estrategia mediante la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan al ambiente, con el fin de lograr una adecuada calidad de vida, previniendo o mitigando los problemas ambientales (Amaral, 1993).

1.1.2 El análisis ocupacional (AO).

La Organización Internacional del Trabajo – OIT (2012): Define el análisis ocupacional como la "acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada".

Para Santacruz (1998), el Análisis Ocupacional-AO "es comúnmente utilizado como procedimiento o metodología para estudiar el comportamiento de las ocupaciones. Desde esta perspectiva se define como un procedimiento que permite examinar, desde diferentes ángulos la situación real de una o varias ocupaciones, dentro de un contexto socioeconómico determinado, para establecer el sentido de su existencia y las características y condiciones de su desempeño".

Por su parte, de acuerdo con Agudelo (1993), por Análisis Ocupacional se entiende "el proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, aptitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución satisfactoria de la ocupación, que permiten distinguirla de todas las demás".

Partiendo de las definiciones planteadas anteriormente, se puede inferir que el análisis ocupacional parte del estudio de una situación real que involucra el comportamiento laboral que tienen las personas dentro de sus funciones; y, como estas influyen en el desarrollo profesional, siendo indispensable determinar las competencias que deben obtener los profesionales ambientales y la formación integral que deberían obtener dentro de las universidades.

1.1.3 Fines de Análisis Ocupacional.

Según Agudelo (1993), el Análisis Ocupacional se emplea con los siguientes fines:

- ✓ Descripción del empleo: incluye información que identifica los propósitos del empleo, así como un sumario de actividades y responsabilidades.
- ✓ Evaluación y clasificación del empleo: se refiere a los procesos generales de ubicación de empleos en términos de valor con respecto a la organización y en términos de su importancia relativa entre éstos, particularmente con el objeto de establecer cuotas salariales y jerarquías administrativas.
- ✓ Evaluación del desempeño laboral: incluye la evaluación sistemática para determinar la eficiencia relativa y la efectividad de los individuos. La información se utiliza para tomar decisiones sobre determinación de sueldos, promociones y transferencias. Asimismo, constituye una vía formal para proveer retroalimentación a los empleados.
- ✓ Diseño de capacitación: incluye la identificación de necesidades, conocimientos y actitudes necesarios para el desempeño exitoso en un empleo dado y traducir esa información en instrucciones sistematizadas y oportunidades de aprendizaje.

1.1.4 Alcances de Análisis Ocupacional.

El Análisis Ocupacional es una metodología que brinda alternativas ágiles y dinámicas, que se centran en la identificación de los comportamientos laborales

comunes a una amplia gama de ocupaciones, es decir, la generalidad de las existentes en el mercado (Antoima, 2012). Es así que la realización de un solo estudio que analiza transversalmente las tareas que conforman la estructura ocupacional de un país permite obtener la identificación de los comportamientos laborales de esta índole que serán requeridos en los trabajadores, de manera que evita duplicidad de información y permite un ahorro de recursos humanos y financieros.

Es una metodología que brinda información objetiva sobre los comportamientos laborales requeridos en el aparato productivo nacional. Emplea una muestra aleatoria, la cual permite identificar los comportamientos laborales realmente existentes en el mercado y no solamente los centrados en el alto desempeño, también identifica las actitudes y valores que subyacen en los comportamientos laborales, permitiendo visualizar por medio del comité de expertos, seguido de pruebas de campo, distintos niveles de desempeño de los comportamientos laborales y asociarles conocimientos, habilidades y destrezas a los mismos. (Agudelo, 1993).

1.1.5 Marco Legal.

La Ley Orgánica de Educación Superior señala los diferentes niveles de educación superior, así la normativa en su contexto señala:

“Art. 118.- Niveles de formación de la educación superior.- Los niveles de formación que imparten las instituciones del Sistema de Educación Superior son:

- a) Nivel técnico o tecnológico superior, orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas que permitan al estudiante potenciar el saber hacer. Corresponden a éste los títulos profesionales de técnico o tecnólogo superior, que otorguen los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores. Las instituciones de educación superior no podrán ofertar títulos intermedios que sean de carácter acumulativo.*

- b) Tercer nivel, de grado, orientado a la formación básica en una disciplina o a la capacitación para el ejercicio de una profesión. Corresponden a este nivel los grados académicos de licenciado y los títulos profesionales universitarios o politécnicos, y sus equivalentes. Sólo podrán expedir títulos de tercer nivel las universidades y escuelas politécnicas. Al menos*

un 70% de los títulos otorgados por las escuelas politécnicas deberán corresponder a títulos profesionales en ciencias básicas y aplicadas.

c) Cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista: y los grados académicos de maestría. PhD o su equivalente”

Sin embargo, mediante resolución RPC-SO-36-No.419-Z014, el 1 de octubre de 2014, el Consejo de Educación Superior resuelve:

“Artículo 1.- Modificar las denominaciones de los títulos profesionales en las carreras vigentes de las universidades y escuelas politécnicas para los estudiantes que inicien sus estudios en el siguiente período académico posterior a la fecha de expedición de la presente Resolución.

Artículo 2.- Se incorpora como parte integrante de la Resolución el anexo referente a la oferta académica mencionada en el artículo precedente.

Artículo 3.- La nueva denominación de los títulos de las carreras que constan en este anexo será la determinada en el Reglamento de Armonización de la Nomenclatura de los Títulos Profesionales y Grados Académicos que confieren las instituciones de educación superior del Ecuador. El cambio en la denominación del título no implica modificación al plan de estudios, duración y otras características curriculares de la carrera distintas a las establecidas en el Reglamento de Régimen Académico vigente.”

En este punto es importante aclarar que la Universidad Técnica Particular de Loja, ha venido hasta la fecha otorgando el título de Ingeniería en Gestión Ambiental para los estudiantes matriculados antes del 01 de octubre de 2014, después de aprobar la malla curricular distribuida en 10 semestres (5 años). Pero debido a que *el numeral 3, literal b), del artículo 17, del Reglamento ibídem, manifiesta que las ingenierías, arquitectura y carreras en ciencias básicas requieren 8.000 horas, con una duración de diez periodos académicos ordinarios. **Estos estudios sólo podrán realizarse a tiempo completo y bajo modalidad presencial, exceptuando carreras que por su naturaleza puedan realizarse bajo modalidad semipresencial.***

Por tal motivo la Universidad se ha visto en la necesidad de modificar el título y otorgar la Licenciatura en Gestión Ambiental, que a pesar de ser un título de tercer nivel implicaría un cambio de pensum; de aquí nace la necesidad de realizar un análisis ocupacional de los profesionales e investigar sus falencias en el campo laboral.

1.1.6 Universidades que ofertan la carrera de Gestión Ambiental.

Las universidades que ofertan la carrera de Gestión Ambiental en el país son las siguientes:

Tabla No1 Universidades que ofertan Gestión Ambiental

Universidad	Título que otorga	Duración
Técnica Particular de Loja	Lic. en Gestión Ambiental	5 años
Técnica de Machala	Lic. en Gestión Ambiental	4 años
Especialidades Espíritu Santo	Ing. en Gestión Ambiental	5 años
Técnica Estatal de Quevedo	Ing. en Gestión Ambiental	5 años

Fuente: <http://www.cursosycarreras.com.ec>

Elaborado por: Wladimir Rea

1.1.7 Carrera de Gestión Ambiental en la UTPL.

- **Breve historia**

La carrera de Gestión Ambiental fue creada en 1998 con el objetivo de contribuir a la formación de profesionales en el área ambiental. Puesto que la conservación del medio ambiente requiere de una amplia gama de disciplinas y enfoques, el currículo de esta carrera basa su enseñanza en lo Ecológico, Sociocultural, Administrativo y Metodológico.

- **Descripción de la Carrera**

La Licenciatura en Gestión Ambiental de la Universidad Técnica Particular de Loja es una profesión de formación multidisciplinaria para diagnosticar, investigar, planificar y desarrollar estrategias para la gestión de los recursos ambientales. Se espera que el profesional genere propuestas que respondan a las necesidades de su entorno con compromiso, implicación social y comportamiento ético.

- **Perfil Profesional**

El perfil profesional del licenciado en Gestión Ambiental es amplio de conocimiento de servicios y, específico de conocimiento de servicios de protección de los recursos naturales.

El profesional en Gestión Ambiental estará en la capacidad de identificar la problemática socio-ambiental en los campos de planificación, conservación, gestión administrativa, social, económica, jurídica y gestión de la calidad ambiental, dirigida a diferentes sectores y actores de la sociedad relacionados con el campo ambiental. Considerando como ejes transversales la investigación, desarrollo, innovación y comportamiento ético, con la finalidad de satisfacer las demandas ambientales de la sociedad y con esto generar un impacto en la conservación, manejo, evaluación, seguimiento y control de los factores ambientales

- **Campo Ocupacional**

El Licenciado en Gestión Ambiental de acuerdo a su formación, está en la capacidad de desempeñar sus funciones en las áreas de Gestión Ambiental en organizaciones públicas (OG) y organizaciones privadas (ONG) y de forma particular en temas afines al perfil profesional como:

1. Gestión de la calidad ambiental
2. Elaboración, gestión y seguimiento de planes de manejo de los recursos ambientales y programas de desarrollo socio - ambiental.
3. Diseño, ejecución y evaluación de sistemas de conservación.
4. Evaluaciones de impacto ambiental.
5. Gestión de la ordenación y planificación del territorio.
6. Planes de rehabilitación y restauración de áreas.
7. Investigación y docencia.
8. Asesoría en la formulación de normativas y políticas ambientales.

- **Competencias Especificas**

La formación académica permitirá a los profesionales desarrollar y potenciar las siguientes competencias:

1. Comprender los fundamentos teóricos matemáticos, físicos, químicos, bioquímicos y biológicos relacionados con los procesos ambientales.

2. Comprender el funcionamiento y estructura de los ecosistemas para sustentar las estrategias de manejo y conservación.
3. Describir la problemática ambiental global y local como fundamento para proponer alternativas de manejo y conservación de los recursos ambientales.
4. Formular y evaluar proyectos científicos y técnicos para generar y aplicar conocimiento en la solución de problemas ambientales.
5. Obtener, describir, analizar y modelar datos ambientales, para generar conocimiento que respalde las propuestas de manejo y conservación de los recursos ambientales.
6. Analizar e integrar datos ambientales para desarrollar sistemas de manejo de los recursos naturales.
7. Administrar y evaluar sistemas de manejo y protección para fomentar el uso sostenible de los recursos naturales.
8. Evaluar impactos ambientales y proponer medidas para prevenir, mitigar y compensar sus efectos.
9. Analizar y proponer alternativas de manejo de residuos y contaminantes con la finalidad de disminuir sus efectos sobre el ambiente.
10. Implementar sistemas integrados de gestión según la normativa vigente para garantizar procesos sostenibles.

2. CAPITULO II.

2.1 Materiales y métodos.

2.1.1 Tamaño y selección de la muestra de empresas.

La Coordinación de Titulación de la Universidad Técnica Particular de Loja, fue la encargada de remitir una lista de 120 empresas entre las cuales eran pequeñas, medianas y grandes (ANEXO 1), ubicadas en la región costa y sierra del país.

Con esta base de datos, se procedió a indagar los responsables de recursos humanos de las diferentes empresas a fin de explicarles el trabajo a realizar y solicitar su colaboración en las respuestas de las preguntas a realizarse a través de una encuesta. Sin embargo como se mencionó anteriormente, de las 120 muestras se pudo obtener respuesta de 48 empresas.

2.1.2 Instrumento aplicado a las empresas.

Para el presente estudio, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta (ANEXO 2), la misma que está dividida en tres secciones: datos de identificación de la encuesta; valoración de la información; y, factores de contratación y demanda laboral. El uso de este instrumento de investigación es muy importante ya que según lo propuesto por Díaz de Rada (2001), la encuesta permite la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados.

En el caso del presente trabajo, las preguntas planteadas en la encuesta estuvieron estructuradas con la intención de recolectar información tal como: actividades de la empresa, actividades de gestión ambiental que se desarrollan en la empresa, roles que ocupan los profesionales en la empresa, entre otras, para esto se usó preguntas abiertas por sus beneficios los cuales de acuerdo a Gonzáles (2002) son:

- Hacen que el encuestado se sienta a gusto.
- Permiten al encuestador entender el vocabulario del encuestado, el cual refleja su educación, valores, actitudes y creencias.
- Proporcionan gran cantidad de detalles.
- Revelan nuevas líneas de preguntas que pudieron haber pasado desapercibidas.

- Hacen más interesante la encuesta para el encuestado.
- Permiten más espontaneidad.
- Facilitan la forma de expresarse.

Por otra parte también se plantearon preguntas cerradas para información referente a datos propios de la empresa, cuantos egresados de Gestión Ambiental trabajan en la empresa y de que universidades provienen, las competencias que deben tener los profesionales y cuantos piensa contratar para el próximo año, para esto se usó preguntas cerradas por sus beneficios, que de acuerdo a Gonzáles (2002), son los siguiente:

- Ahorrar tiempo.
- Ir al grano.
- Mantener el control durante la encuesta
- Cubrir terreno rápidamente.
- Conseguir datos relevantes.

2.1.3 Identificación de los grupos a consultarse.

La aplicación de las encuestas estuvo direccionada a las empresas clasificadas dentro de tres grupos de interés, esto con la finalidad de identificar en que sector se ubican los profesionales en gestión ambiental, estos fueron:

- a. Sector Productivo.- Los sectores productivos incluyen la minería, la silvicultura, la pesca, la agricultura, la industria y la energía.
- b. Administración Pública.- La administración pública está conformada por un conjunto de instituciones y de organizaciones de carácter público que disponen de la misión de administrar y gestionar el estado y algunos entes públicos (Vedel , 2007).
- c. Consultoras: Son empresas que prestan un servicio profesional y se especializan en diferentes áreas.

El hecho de haber identificado y seleccionado estos grupos de interés obedece a que son en estas empresas en las que mayormente se desenvuelve el trabajo de los profesionales de gestión ambiental, dada la demanda de sus servicios profesionales.

2.1.4 Aplicación de las encuestas.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) plantean nuevas modalidades de realizar encuestas. A partir de la masificación de tecnologías como Internet, correo electrónico, grupos de correo, así como la telefonía móvil, las técnicas de recolección de datos se han ido modificando. La facilidad de uso así como la interactividad y el interés visual que generan las páginas web hacen que sea cada vez más común la realización de encuestas por esta vía (Jiménez, 2010).

Los beneficios de aplicar encuestas utilizando Internet están vinculados a la ausencia de intermediarios entre el cuestionario y el entrevistado esto permite mayor objetividad y menores costos en el relevamiento de la información, rapidez en la recolección de datos y análisis de los mismos (Sabino, 1992).

Es así que las (TICs) fue el medio utilizado para la aplicación de una encuesta diseñada para alcanzar los objetivos propuestos en este estudio. Gracias a la página web www.e-encuesta.com se pudo elaborarla y dicho sitio web envió a las empresas un email de invitación para responder la encuesta online. El sistema e-encuesta incorpora un completo editor y una herramienta de envío de emails que, además, le permite hacer un seguimiento de la tasa de respuesta de esos emails de invitación, así como enviar recordatorios a quienes aún no hayan respondido. (www.e-encuesta.com)

Aparte del envío principal, suelen realizarse uno o dos recordatorios. El tiempo de recogida de respuestas, incluyendo envío y recordatorios, suele ser de 10-14 días.

Los resultados de las encuestas web son accesibles mediante un informe online en tiempo real. Las versiones de pago de e-encuesta le permiten descargar los resultados en un archivo de formato Excel así como los gr. Asimismo, el sistema le permite hacer filtrado de respuestas. (www.e-encuesta.com)

Para dar más importancia al envío de la encuesta, desde la Coordinación de la titulación de la carrera de Gestión Ambiental se elaboró una comunicación (ANEXO 5) a fin de dar una presentación más formal y con ello tener una mejor acogida por parte de las empresas. Consecuentemente junto con la carta se envió al correo electrónico el listado de 120 empresas (ANEXO 1).

Luego de dos semanas de aplicadas las encuestas se efectuó un seguimiento telefónico con la finalidad de asegurar la respuesta a las encuestas aplicadas.

Aproximadamente después de un mes se obtuvo los resultados finales, una base de datos de las respuestas en formato Excel gracias al software de e-encuesta.

2.1.5 Análisis de datos.

Posterior a la aplicación de la encuesta y recolección de la información se obtuvo una base de datos, que fue clasificada por medio de tablas dinámicas según la complejidad de las respuestas. Al obtener una base de datos por pregunta conllevó a utilizar procesos de estadística descriptiva que permitió representar los resultados de una manera más visual.

Una vez elaborados los gráficos y tablas se procedió a la interpretación y análisis de los resultados; que nos permitieron obtener las respectivas conclusiones y recomendaciones descritas al final de este estudio.

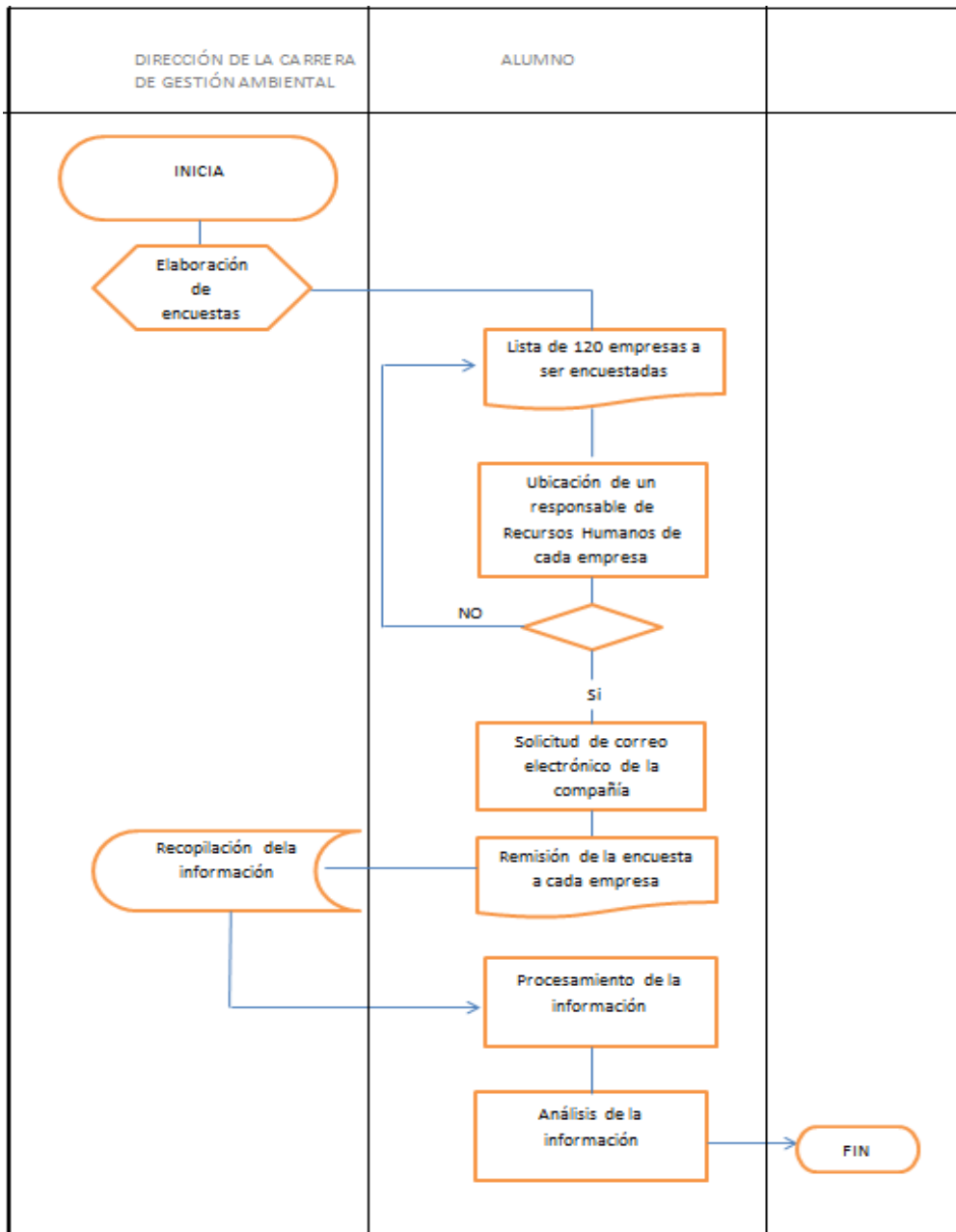


Figura No. 1 Diagrama de Procesos
 Fuente: Trabajo de fin de titulación
 Elaborado por: Wladimir Rea

3. CAPITULO III.

3.1 Resultados.

Como se señaló anteriormente, las encuestas fueron aplicadas a una muestra de 120 empresas de las cuales se obtuvieron los resultados de tan solo 48, los motivos que llevaron a obtener solo el 40% de respuestas fueron los siguientes:

- Las políticas de la empresa no permitían brindar ese tipo de información.
- El Jefe de recursos humanos no disponía de tiempo para responder las encuestas.
- Falta de predisposición.
- De la base de datos proporcionada, algunas empresas ya habían cerrado.
- Las personas autorizadas a responder las encuestas se encontraba de vacaciones y no se podían promocionar ese tipo de información sin su autorización.

3.1.1 Datos de identificación de las empresas.

Como se puede evidenciar en la figura 2. de las 48 empresas encuestadas el 65% son nacionales y su principal actividad se encuentra enfocada al servicio de Electricidad, agua y servicios de saneamiento, las actividades vinculadas a la gestión ambiental más relevantes que se realizan en las empresas son: La conservación de recursos naturales y áreas protegidas, la gestión de recursos hídricos, la seguridad laboral y salud ocupacional, gestión administrativa, gestión de residuos, y evaluaciones de impacto ambiental, tal como se puede ver en el gráfico siguiente:



Figura No.2. Área de actividad de la empresa o institución
 Fuente: Resultados de entrevistas
 Elaborado por: Wladimir Rea

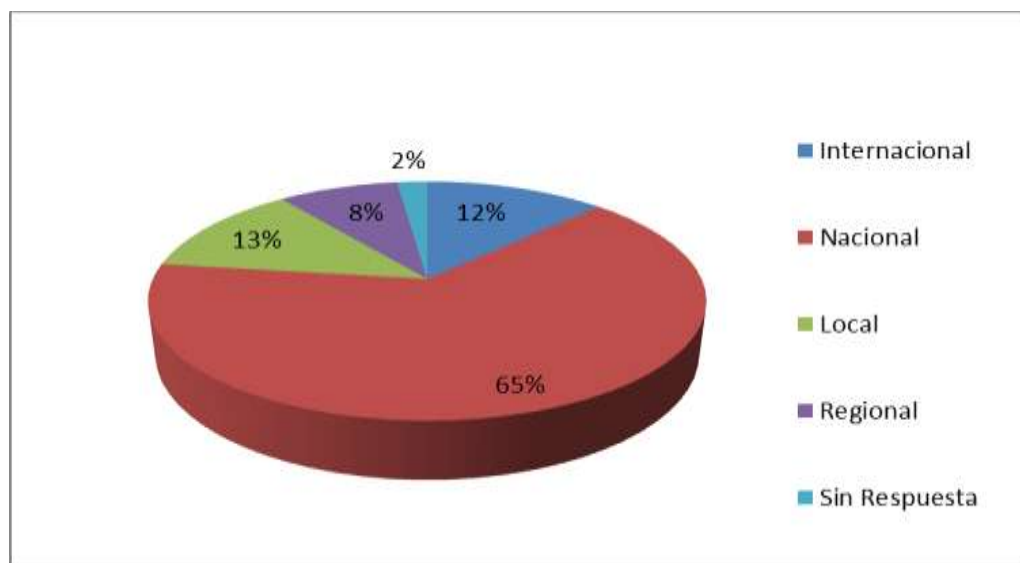


Figura No. 3 Ámbito de acción de la empresa o institución
 Fuente: Resultados de entrevistas
 Elaborado por: Wladimir Rea

La clasificación que se ha dado a las empresas según el tamaño es de 1 a 9 empleados Micro; 10 a 49 pequeña empresa, 50 a 99 empleados mediana empresa, y más de 100 empleados empresa grande. De los resultados obtenidos, como se muestra en el figura No.3, se evidencia que el 65% de las empresas encuestadas son grandes con más de 100 empleados, el 17% son empresas medianas, el 10% son pequeñas empresas y el 8% microempresas.

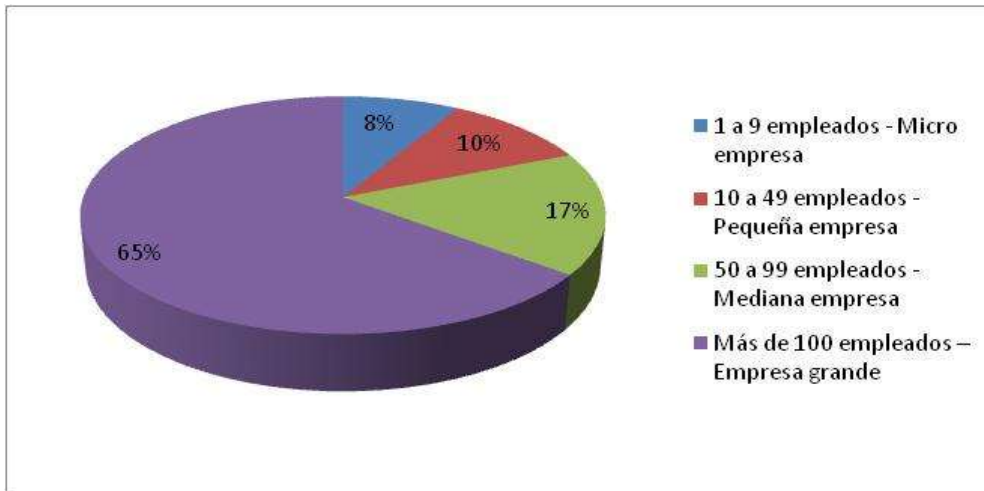


Figura No. 4 Tamaño de las Instituciones o empresas consultadas
 Fuente: Resultados de entrevistas
 Elaborado por: Wladimir Rea

3.1.2 Valoración de la Formación.

Del análisis realizado, se ha podido observar que no todas las empresas poseen profesionales en el área ambiental, sin embargo el Instituto Geográfico Militar (IGM), tiene el porcentaje más alto con 35 funcionarios, seguido del Ministerio del Ambiente (MAE) con 15 profesionales. Cabe aclarar que el dato correspondiente al MAE es únicamente de la Subsecretaria de Calidad Ambiental, como se puede evidenciar en el la figura No. 5:

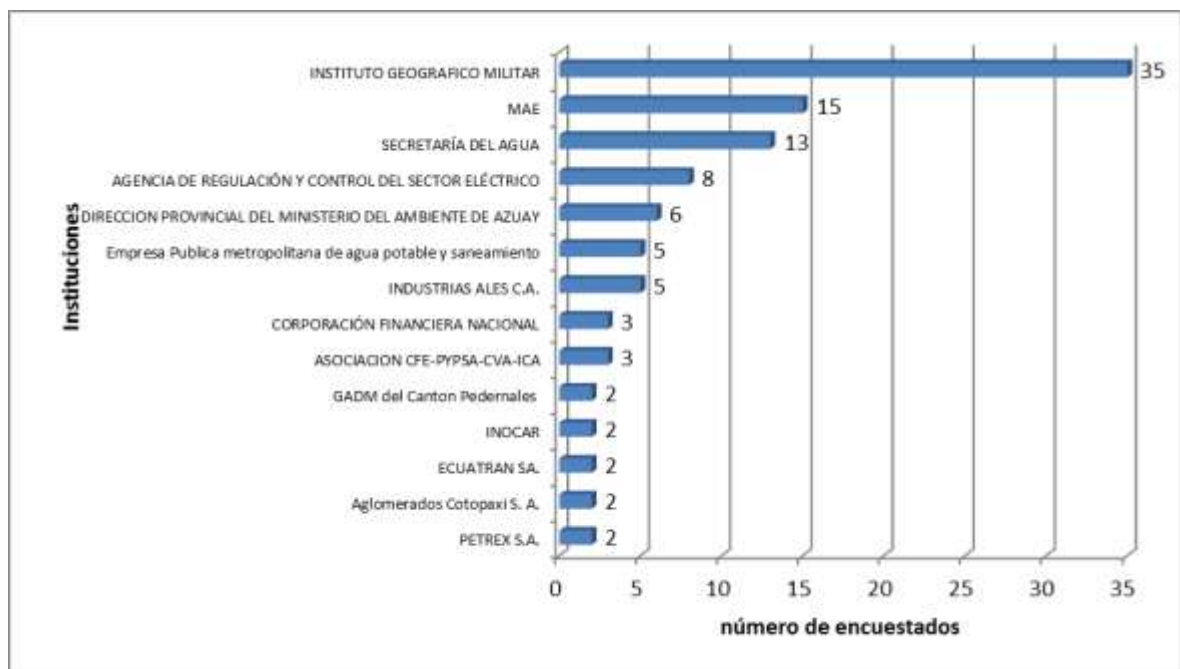


Figura No. 5. Número de egresados o titulados en gestión ambiental que trabajan en la institución o empresa

Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Además se evidencia que el 8% de los profesionales obtuvieron su título, en la Universidad Politécnica Nacional, seguido de la Universidad Central, Universidad Católica y Técnica de Cotopaxi con un 6% y solo el 2% de profesionales son titulados en la UTPL, conforme a lo que se puede ver en la figura No. 6:

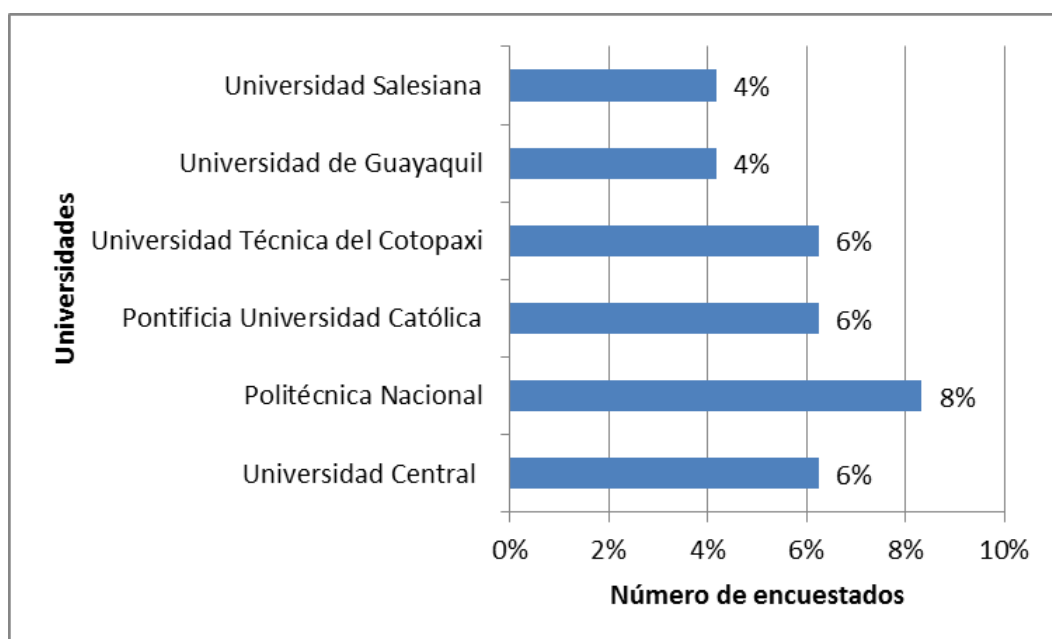


Figura No 6. Universidades de las que provienen los profesionales

Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Entre las actividades más comunes que realizan los profesionales ambientales dentro de las empresas están 10% en Seguridad Laboral y Salud Ocupacional, el 10% de Recursos Hídricos, el 10% Conservaciones de recursos naturales y áreas protegidas.

En cuanto a las Auditorías Ambientales, Gestión de la calidad ambiental, Remediación ambiental y Planificación del territorio son actividades netas de los profesionales ambientales, sin embargo, estas no son las principales actividades que realizan las empresas encuestadas; conforme se puede ver en la figura No. 7, hay que considerar que las empresas de análisis no son netamente dedicada a brindar servicios ambientales si no que realizan otro tipo de actividades descritas anteriormente.

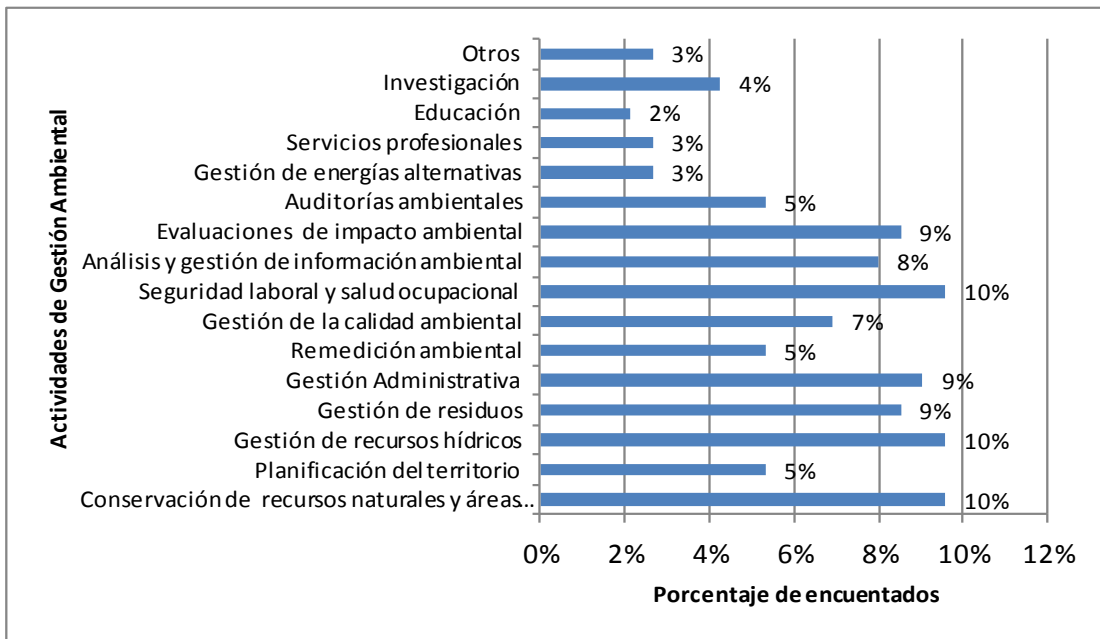


Figura No 7. Actividades de la Gestión Ambiental que se desarrollan en las empresas
Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Como se evidencia en la figura No. 8, los profesionales en el área ambiental que laboran en las empresas el 46% de personas se desempeñan como técnicos el 16% ocupan mandos medios, seguidos de consultores con un 11% y solo el 5% ocupan puestos como directivos:

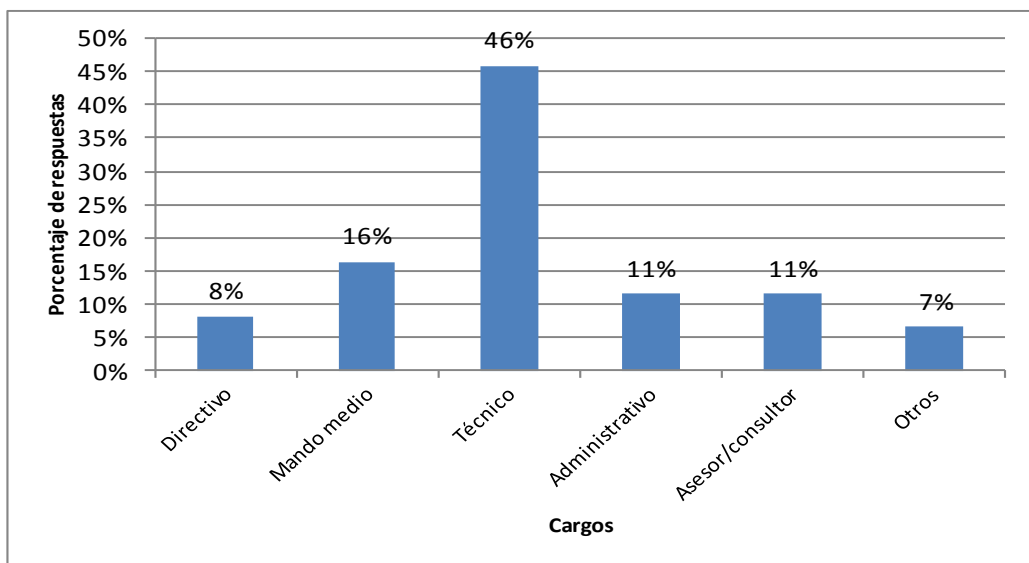


Figura No 8. Cargo que ocupan los profesionales en Gestión Ambiental
Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Respecto a la formación de los profesionales, el 52% de los encuestados coinciden que sus empleados no tiene falencias en su formación, sin embargo el 35% piensa que si las tienen y están relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación e Idiomas, sin embargo; consideran que no son de mucha importancia dentro del conocimiento que debería tener los profesionales en Gestión Ambiental. Además, se ha podido determinar que la formación práctica es otra de las deficiencias encontradas en los profesionales, siendo este conocimiento muy importante para los egresados dentro de su área; así también la formación profesional, a criterio de los encuestados, es una de las deficiencias encontradas y su importancia ha sido clasificada como media, como se puede observar:

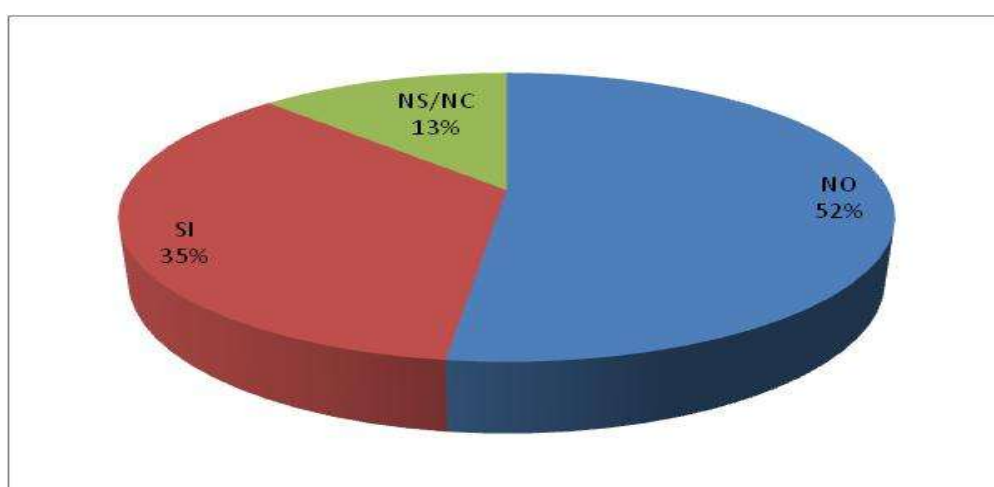


Figura No 9. Porcentaje de percepción del déficit formativo encontrado entre los profesionales de gestión ambiental que contrata.

Fuente: Resultados de entrevistas

Elaborado por: Wladimir Rea

Así como analizamos la deficiencia en las competencias, también se ha obtenido información sobre las competencia genéricas que tienen los profesionales dentro de las compañías, una de ellas es la predisposición para el aprendizaje continuo, actuar con responsabilidad y participación social, y actuar de acuerdo a los principios y valores éticos con pensamiento crítico y autocrítico estas tres categorías las clasificaron con importancia muy alta, esto se puede visualizar en la siguiente tabla:

Tabla No. 2 Déficit de los profesionales en Gestión Ambiental

¿Cuál es el déficit que aparece con mayor frecuencia?						
	Formación teórica	Formación práctica	Formación profesional	Idiomas	TICs	Otras
MUY ALTO	17	20	6	4	1	0
ALTO	12	23	5	2	5	1
MEDIO	11	2	26	4	3	2
BAJO	4	2	6	30	5	1
MUY BAJO	4	0	5	7	32	0
N/A	0	1	0	1	2	44

Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Otra de las competencias genéricas calificadas de importancia muy alta es el análisis, síntesis, planeación, organización y toma de decisiones y el comunicarse de manera efectiva y flexible tanto de forma oral como escrita (ANEXO 3).

El 100% de las empresas encuestadas considera que las siguientes competencias profesionales son de mucha importancia para su empresa e institución (ANEXO 4).

- Interpretar la legislación ambiental y asesorar en el planteamiento de políticas ambientales
- Desarrollar y participar en evaluaciones de impacto ambiental.
- Desarrollar estrategias para el control y mitigación de la contaminación ambiental.
- Diseñar, implementar y evaluar sistemas integrados de gestión.
- Aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento ambiental.

Dentro de la encuesta se dio apertura para que sugieran otras competencias necesarias dentro del perfil profesional los cuales se detallan a continuación:

- Conocimientos en gestión de procesos para poder comprender el funcionamiento de las empresas
- Experiencia en certificaciones
- Formación práctica y formación participativa
- Manejo de sistemas de información geográfica
- Competencias conductuales
- Pro actividad orientación a logro de objetivos
- Buen nivel de relacionamiento

- Incorporar la cuestión del desarrollo sustentable
- Gestión de proyectos elaboración de presupuestos negociación -
- Experiencia en actividades de campo
- Gerencia de proyectos, administración de contratos
- Se debería considerar temas de investigación y análisis de riesgos
- Conocimiento de alternativas de agricultura sostenible.
- Educación y conciencia ambiental
- Liderazgo
- Capacitación continua en operación y mantenimiento de agua potable y saneamiento en el área rural
- Conocimientos en licencias ambientales

3.1.3 Factores de contratación y demanda laboral.

Para los empleadores es muy importante que previo a su contratación los egresados o titulados aprueben el examen de selección, adicionalmente el 35% de las empresas consultadas ha manifestado que para ingresar a trabajar los interesados deben tener un título profesional; el 15% indica que la experiencia laboral es un factor decisivo y tan solo el 2% considera que la entrevista es importante al momento de contratar personal, como se puede notar en el siguiente gráfico:

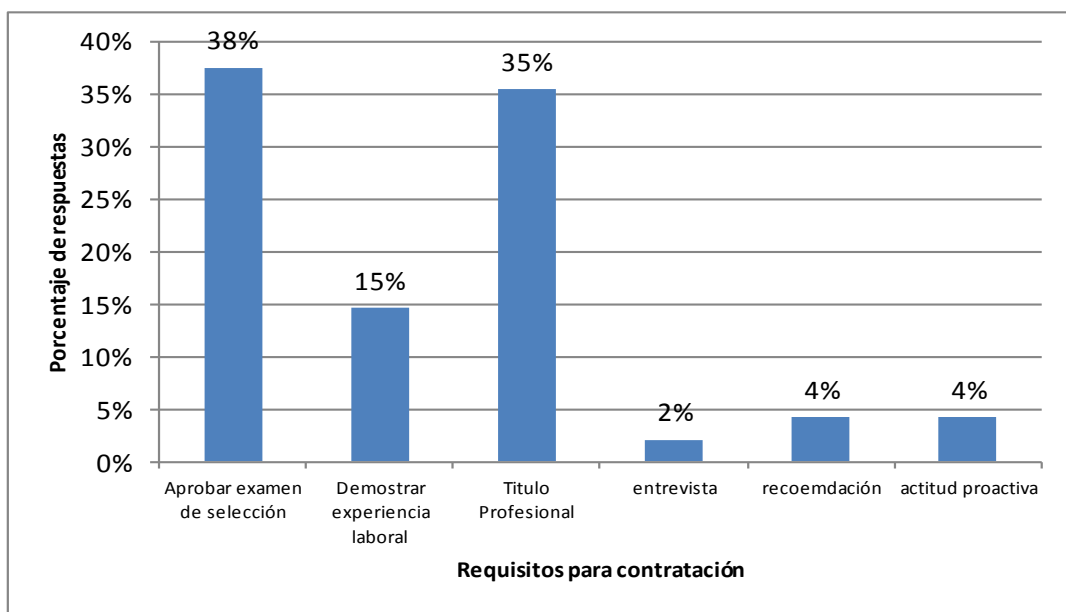


Figura No 10. Principales requisitos de formación de mayor peso para la contratación
Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

La figura No. 11 muestra que el 26% de los medio de contratación que utilizan las empresas es la bolsa de empleo, seguido de anuncios en medios de comunicación con 24%, el 17% prefiere contratar a gente referenciada y tan solo el 5% utiliza oferta directa de las universidades como se mira a continuación:

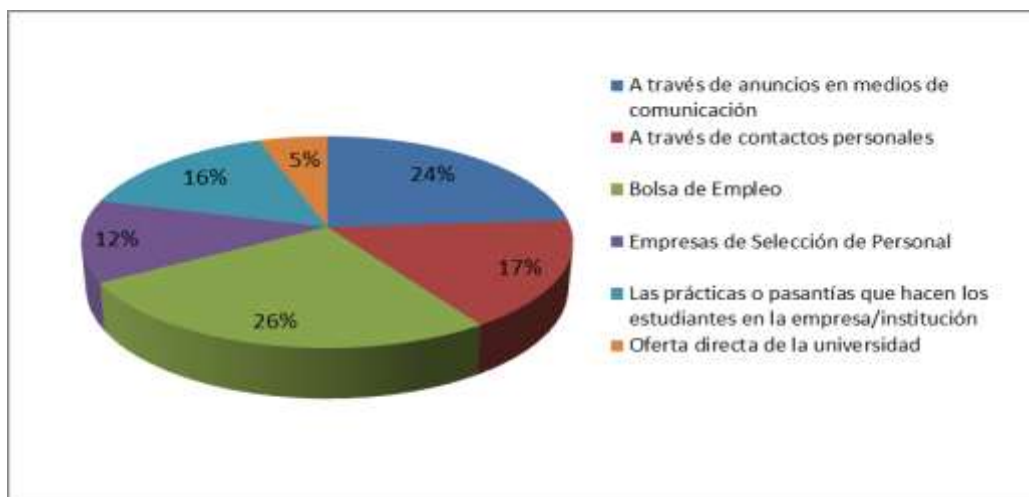


Figura No 11. Medios que utiliza empresa para incorporar egresados o titulados
 Fuente: Resultados de entrevistas
 Elaborado por: Wladimir Rea

Respecto a cuantos empleados con el perfil en gestión ambiental se piensa contratar en los próximos dos años, el 27% desconoce, el 25% no piensa contratar ninguno, el 23% desea contratar 1 profesional, el 13% contratará 2, el 10% contratará 5 y tan solo el 2% contratará 4 empleados, lo que se puede analizar en la figura No. 12:

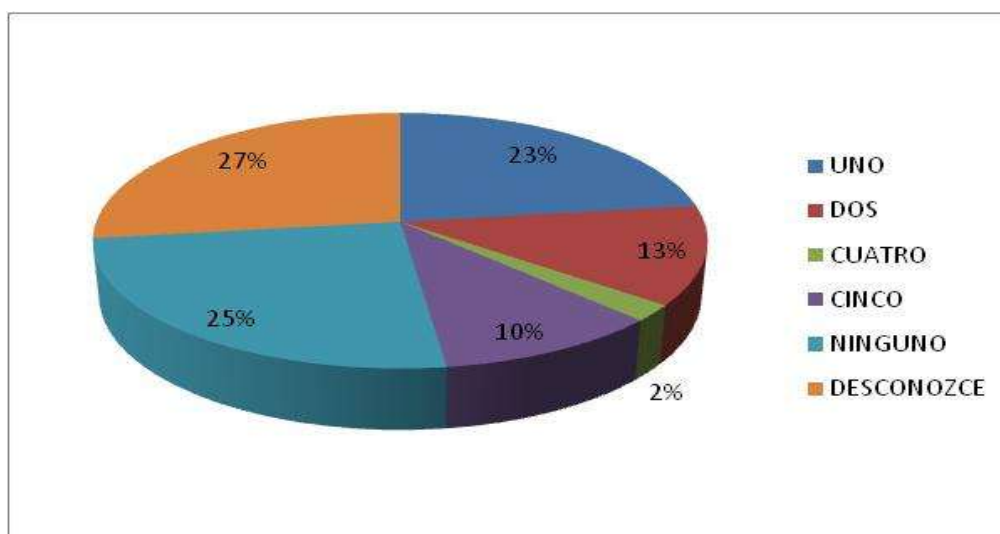


Figura No 12. Porcentaje de empleados a contratar en los siguientes dos años
 Fuente: Resultados de entrevistas
 Elaborado por: Wladimir Rea

En cuanto a las pasantías pre-profesionales, como se muestra en el siguiente gráfico, el 77% ha manifestado que es de su interés que se realicen estas actividades en su empresa, a diferencia del 15% que ha manifestado lo contrario como se muestra en el siguiente gráfico:

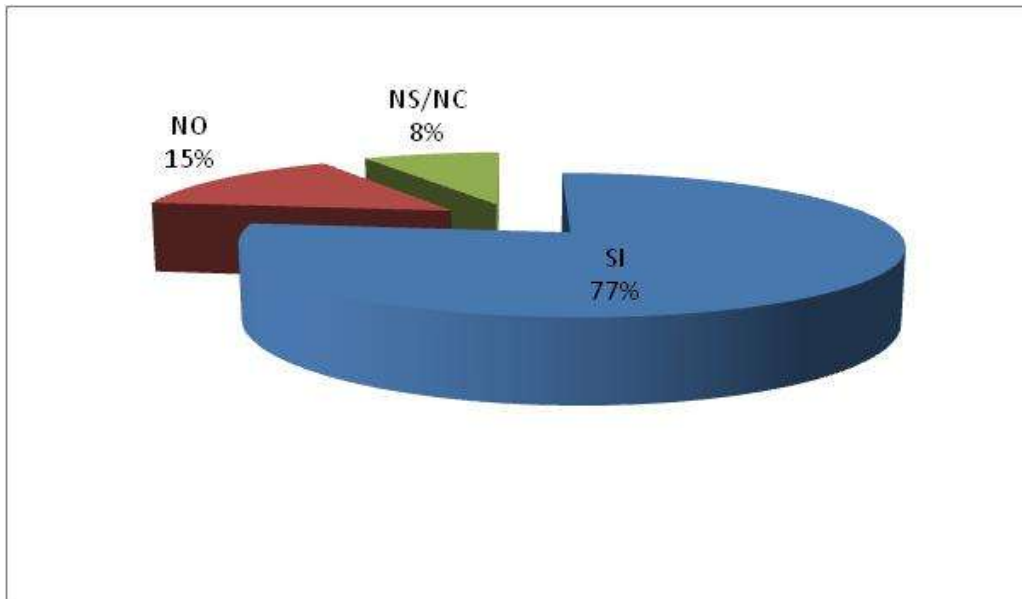


Figura No 13 Porcentaje de interés que se realicen prácticas pre profesionales
Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Para las empresas que si es de su interés quisieran que las pasantías fueran en las siguientes áreas:

- Agua potable y saneamiento, recursos hídricos y riego y drenaje
- Calidad ambiental, aéreas protegidas, patrimonio natural.
- Conservación en ambientes marinos
- Generación y transmisión de energía, control y aplicaciones nucleares, energía renovable y eficiencia energética, comercialización y distribución de energía
- Geoinformación
- Gestión ambiental
- Industrial
- Ingeniería
- Planificación, ordenamiento territorial, estudios temáticos
- Salud y seguridad ocupacional

- Subsecretaría técnica, subsecretaría de riego y subsecretaría de saneamiento
- Supervisión
- Técnicas y administrativas
- Todas las gerencias

Estas áreas así como sus respectivos porcentajes, se muestran en la siguiente figura:

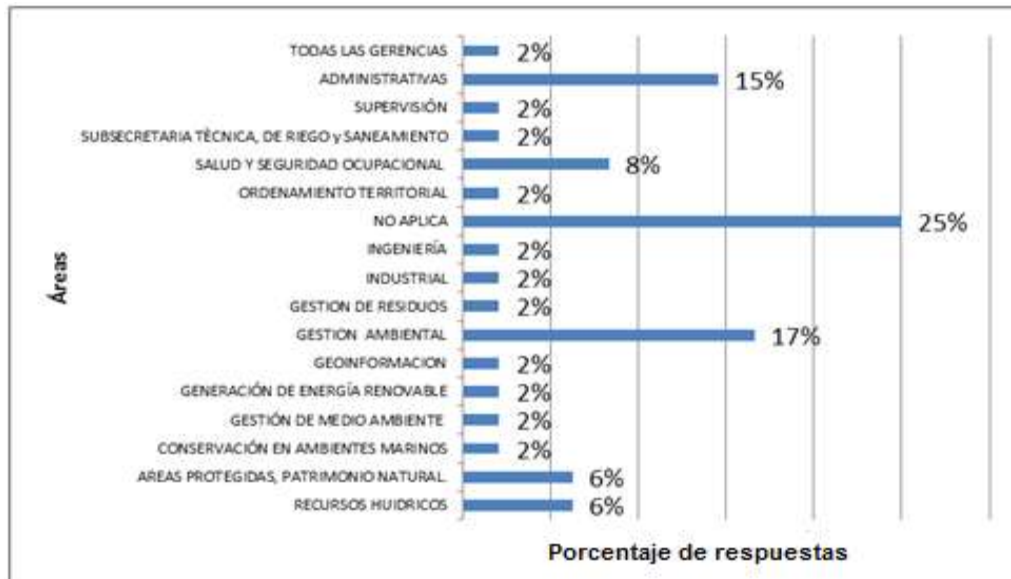


Figura No 14 Áreas en las que se requieren pasantías
Fuente: Resultados de entrevistas
Elaborado por: Wladimir Rea

Al momento de aplicar las encuestas se encontraron algunos problemas respecto a proporcionar la información, los cuales fueron:

- Las políticas de la empresa no permitían brindar ese tipo de información.
- El Jefe de recursos humanos no disponía de tiempo para responder las encuestas.
- Falta de predisposición.
- De la base de datos proporcionada, algunas empresas ya habían cerrado.
- Las personas autorizadas a responder las encuestas se encontraba de vacaciones y no se podían promocionar ese tipo de información sin su autorización.

4. CONCLUSIONES

- ✓ Es evidente que existe una mayor demanda de profesionales ambientales en las ciudades de Quito y Guayaquil, sin embargo esto podría cambiar, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos, la intención de contratar profesionales de esta rama es muy limitada.
- ✓ Uno de los objetivos fue establecer cuáles son los roles que ocupan los profesionales en Gestión Ambiental en las empresas encuestadas por tanto se concluyó lo siguiente: la mayoría trabaja como técnicos, seguidos de mandos medios y consultores, y la minoría tiene puestos directivos.
- ✓ Fue importante precisar las principales actividades que desarrollan los profesionales ambientales en las empresas donde trabajan por lo tanto se determinó que estas son: la conservación de áreas y recursos naturales; gestión de recursos hídricos; seguridad laboral y salud ocupacional; evaluaciones de impacto ambiental; gestión administrativa y por último la planificación del territorio
- ✓ El déficit formativo en los aspectos de tecnologías de la Información y la comunicación, el idioma inglés, la formación práctica y la formación profesional pueden resultar contraproducentes en cuanto a la intención de contratar profesionales ambientales ya que se considera como uno de los aspectos prioritarios a trabajar en una empresa.
- ✓ Definir las competencias que los profesionales deben adquirir y desarrollar durante la formación académica ha sido otro de los objetivos de este trabajo por lo tanto después de revisar los resultados se determinó que estas son:
Interpretar la legislación ambiental y asesorar en el planteamiento de políticas ambientales, desarrollar y participar en evaluaciones de impacto ambiental, desarrollar estrategias para el control y mitigación de la contaminación ambiental, diseñar, implementar y evaluar sistemas integrados de gestión, aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento ambiental, y conocimientos en licencias ambientales, también es necesario que los profesionales tengan conocimiento en procesos y certificaciones, manejo de SIG, desarrollo sustentable, gerencia de proyectos, análisis de riesgos, saneamiento ambiental, y procesos de licenciamiento ambiental.

- ✓ Después de analizar los resultados respecto a la tendencia laboral para los profesionales en Gestión Ambiental se definió que estos son: trabajar en empresas que estén vinculadas con la conservación de áreas y recursos naturales; la gestión de recursos hídricos; también en seguridad laboral y salud ocupacional; así como en evaluaciones de impacto ambiental; la gestión administrativa y también la planificación del territorio.

5. RECOMENDACIONES

- ✓ Como se pudo observar una minoría de los profesionales ocupa puestos directivos y en vista del análisis a las actividades que realizan, ocupan puestos como técnicos; por tanto sería importante realizar estudios puntuales y focalizados para determinar a qué se debe el estancamiento en mandos medios y buscar posibles soluciones.
- ✓ En vista de las competencias que se concluyó deberían tener los profesionales sería importante considerar las mismas para reforzar o implementar estos conocimientos en los futuros profesionales en formación.
- ✓ Respecto al déficit formativo de igual forma se debe reforzar los conocimientos principalmente en lo que respecta a las TICs, el idioma inglés, la formación práctica y la formación profesional.
- ✓ Las universidades deberían trabajar más en la vinculación de los titulados al campo laboral ya que se ha determinado que la oferta directa de universidades es la menos utilizada por las empresas para la contratación.
- ✓ Debido a que muchas de las empresas manifestaron que no desean contratar profesionales en el área ambiental sería fundamental trabajar en publicitar más las competencias de los profesionales para denotar la importancia de incluir gente con este perfil.
- ✓ Para futuras investigaciones considerar que cuando las empresas o instituciones requieren personal, solicitan profesionales en el área ambiental, es decir no clasifican ingenieros ambientales o licenciados ambientales de ingenieros en gestión ambiental, inclusive hay una universidad que proporciona el título de geógrafo y del medio ambiente, hay otra que otorga un título como ingeniero en ciencias geográficas y gestión ambiental; en fin considerar esta situación ya que el mismo cargo puede ser ocupado por cualquier profesional con estas variantes quizá solo en el nombre del título, por lo tanto se debería agrupar a todos en un mismo perfil.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agudelo, M. (1993). *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*. Recuperado el mayo 19, 2016, de Organización de Estados Iberoamericanos. Disponible en: <http://campus-oei.org/oeivirt/fp/03a02.htm>

Agudelo, M. (1993). *Certificación ocupacional*. manual didáctico. Recuperado el mayo 23, 2016, de CINTERFOR. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos93/el-analisis-ocupacional/el-analisis-ocupacional.shtml#ixzz49XaF6lZh>

Amaral, R. (1993). *Gestión Ambiental*. Recuperado el enero 05, 2016, de Instituto de Geociencias. Disponible en: <http://www.grn.cl/Gestion-ambiental-2.pdf>

Antoima, M. (2012). *Análisis Ocupacional*. Recuperado el mayo 20, 2016, de www.monografias.com. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos93/el-analisis-ocupacional/el-analisis-ocupacional.shtml>

Balán, J. (1993) *Políticas comparadas de educación superior en América Latina*. Santiago: FLACSO.

Bolea, E. (1994). *El Concepto de Gestión Ambiental*. Recuperado el diciembre 28, 2015, de Notipymes. Disponible en: http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html

E-encuesta. (2006). Tipos de encuestas de marketing y comunicación. Recuperado el mayo 20, 2016, de www.e-encuesta.com. Disponible en: <http://www.e-encuesta.com/encuestas-marketing-ventas/>

Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Brujas.

González, H. (2002). *Tipos de preguntas*. Recuperado el mayo 28, 2016, de Eduteka. Disponible en: <http://www.eduteka.org/articulos/PruebasAbiertasCerradas>

Jiménez, N. (2010). *Los Medios de Comunicación frente a la Revolución de la información*. Recuperado el mayo 28, 2016, de www.monografias.com. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/medios-comunicacion/medios-comunicacion.shtml>

Mayntz, Díaz de Rada, Jiménez. (2001). *Diseño y Elaboración de Cuestionarios para la Investigación Comercial*. Recuperado el marzo 20, 2016, de google books. Disponible en: <https://books.google.com.ec/books?id=kER9q4koSnYC&pg=PA13&lpg=PA13&dq=Mayntz+e+t+al.,+1976&source>.

MTPE Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el Sector Industrial*, Recuperado el enero 20, 2016. Disponible en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/publicacion/2014/boletin_sintesis_indicadores_laborales_iii_trimestre_2014.pdf

Ortega & Rodríguez. (1994). *Sistemas de Gestión Ambiental*. Recuperado el marzo 29, 2016, de UPME. Disponible en: http://www.upme.gov.co/guia_ambiental/carbon/gestion/sistemas/sistemas.html

OIT-Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Certificación de competencias profesionales*. Recuperado el febrero 07, 2016, de Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf

Presidencia de la Republica. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Recuperado el febrero 07, 2016, de Consejo de Educación Superior. Disponible en: <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>

Sabino, C.. (1992). *El proceso de investigación*. Recuperado el mayo 28, 2016, de Ed. Panapo. Disponible en: http://paginas.ufm.edu/sabino/word/proceso_investigacion.pdf

Santacruz, d. (1998). *El análisis ocupacional*. Saber. Recuperado de <http://www.saber.com/>

Vargas, H. (2000). *Impacto de las tendencias políticas y sociales en la formación del capital humano con nivel de postgrado en ciencias organizacionales y administrativas*. Consultado en o Recuperado el febrero 10, 2016, de revista digital Contexto Educativo. Disponible en: <http://contexto-educativo.com.ar/2000/11/nota-03.htm>

Vedel, G. (2007). *Administración Pública*. Recuperado el marzo 20, 2016, de Lic. Irma Montaña. Disponible en: <http://irmasusana.blogspot.com/2007/01/administracin-pblica.html>

Vives, A. (2005). Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamérica”, Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en www.csramericas y en www.cumpetere.com.

ANEXOS

Anexo 1
Base de datos de las empresas a encuestar.

Datos de las empresas o instituciones a encuestar para determinar la demanda laborar de profesionales en Gestión Ambiental			
	Grupo 3: Ramiro Morocho, Robinson Wladimir Rea		
Empresas	Corporación Superior Corsuperior	paul_carranco@gruposuperior.com	Paul Carranco (Jefe de RRHH)
	Constructora Villacreces Andrade	mbalcazar@elitcorp.com	Martha Ben alcázar RRHH
	Comohogar (Sukasa)	pdelgado@sukasa.com	Paulina Delgado
	Intcomex del Ecuador	ximena.caicedo@intcomex.com	Ximena Caicedo.
	Duragas	dacevedoa@repsol.com	Diego Acevedo
	Businesswise	nathaly.sanchez@b-wise.com.ec	Nathaly Sanchez RRHH
	Cartimex	eanchundia@cartimex.com kfranco@kartimex.com	PS. Elsa Anchundia (Jefe de RRHH) Kelly Franco (Asistente de RRHH)
	Electrónica Siglo XXI	aserrano@siglo21.net	Aida Serrano
	Empresa Eléctrica Regional Centro Sur	jvazquez@centrosur.gob.ec	Juan Vasquez (Jefe RRHH)

Proauto	adiaz@proauto.com.ec adiaz@proauto.com.ec chevrolet@proauto.com.ec	Anibal Díaz (RRHH)
Brundicorpi	sarellano@chiquita.com	Sandy Arellano
Pinturas Cóndor	paola.arias@pinturascondor.com	Paola Arias (Jefe de RRHH)
Tecnomega	ginaflores@tecnomega.com	Gina Flores (Asistente RRHH)
Ripconci Construcciones Civiles	rpenafiel@ripconci.com	Dr. Rafael Peñafiel (Coordinador Talento Humano)
Comercializadora de Banano del Sur Comersur	gsantos@prettyliza.com	Jose Velasquez
Mondelez Ecuador	jimena.solis@mdlz.com	Jimena Solis (Fue imposible comunicarse, informacion de mail sacada de pagina de superintendencia de compañías)
Amodaimi Oil Company		Fue vendida por REPSOL, ya no opera en Ecuador
Tenaris Global Services Ecuador	mgarciaj@tenaris.com	Cristina Garcia (Analista RRHH)
Corporación Azende	ramoroso@azende.com jcastier@azende.com	Juan Diego castier
Vallejo Araujo	alfredo.arguello@vallejoaraujo.com	Alfredo Arguello (Analista RRHH)
Brenntag Ecuador	ntoral@brenntagla.com	Norma Toral (Jefa RRHH)
Obsa Oro Banana	irivas@obsa.com.ec bmolina@obsa.com.ec	Isac Rivas
Inepaca	rcalderon@inepaca.net gandrade@inepaca.net	Ing. Rafael Calderon RRHH Ing. Graciela Andrade
Johnson & Johnson del Ecuador	rfabara@its.jnj.com	Raul Fabara

Enap Sipetrol	acordova@sipec.com.ec	Andrea Cordova Jefe RRHH
Santoscmi	msantos@santoscmi.com	Maria Santos RRHH
Dipac Manta	savendanio@dipacmanta.com	Dra Sandra Avendaño Jefe RRHH
PDV Ecuador	gellibertj@pdvsa.com	Gesica Gellibert (Analista RRHH)
Comercializadora Internacional Ciecopalma	info@ciecopalma.com	Esperando Mail con mas emails
Tesca Ingeniería del Ecuador	jperez@tescaingenieria.com secretaria@tescaingenieria.com	Jorge Perez Enriquez
Empacadora Grupo Granmar Empagran	jose_juez@empagran.com margeorie_gomez@empagran.com	Margeorie Gomez RRHH
Industrial Molinera	jrizzo@gnoboa.com	No proporsionaron mas informacion
Lácteos San Antonio	maricarmenm@nutrileche.com.ec info@nutri.ec	Maria del carmen Molina
Ajecuador (Big Cola)	control.documentos.ec@ajegroup.com	La empresa no proporciona esta informacion sin embargo hay que enviar el documento para que lo analicen.
Proexpo Procesadora y Exportadora de Mariscos	imolina@proexpo.com.ec	Ivon Molina Jefa RRHH
Telconet	iburbano@telconet.ec	Patricia Burbano Jefa RRHH
Mazmotors	aillescas@maresa.com.ec	Andres Illescas / Consultor de Talento Humano
Tatasolution Center	mauricio.loza@tcs.com	Mauro Loza
Graiman	mmonje@graiman.com jmunoz@graiman.com	Lcda. Martha Monje Jefe RRHH

Ferremundo	info@ferremundo.com.ec	No proporcionaron nombre
Trecx	asantillan@pintulac.com.ec	Andres Santillán
Empacreci	jrodriguez@empacreci.com.ec	Jonny Rodríguez
Diteca	avelez@diteca.com mmoral@diteca.com	Andres Vélez (Jefe de RRHH) Leticia Moral (Gerente General)
Mirasol	ebo@mirasolsa.com	Pedro Torres
E. Maulme	carla.quimi@maulme.com.ec	Carla Quimi
Cenace	pvasquez@cenace.org.ec pcorporativo@cenace.org.ec	Paulina Vasquez
Construcciones y Servicios de Minería Consermin	jszabo@consermin.com.ec	Edgar salas
Interoc	dalia.saltos@corpcluster.com	Dalia Saltos
Eni Ecuador (Agip Gas)	anamaria.barros@eniececuador.ec	Ana Maria Barros (Selección RRHH)
Edimca	lparedes@edimca-ec.com	Laura Paredes RRHH
Empacadora del Pacífico Edpacif	edpacif@edpacif.com	No proporcionaron nombre
Compañía Verdu	lrivera@verdu.com.ec	Lucy Rivera RRHH
Molinos Champion Mochasa	gerencia@mochasa.com.ec mvernaza@mochasa.com.ec	Mario Vernaza
Compañía Panameña de Aviación	NO PROPORCIONARON INFORMACION	

Marzam	landrade@marzam-online.com sart@marzam-online.com	Gonzalo Andrade RRHH Carol delgado
Comercial Etatex (Eta Fashion)	cecilia.castro@etafashion.com	Cecilia Castro RRHH
Pydaco Productores y Distribuidores Comerciales	rrhh@chaideychaide.com	Esther Yalama RRHH
PICA Plásticos Industriales	sloor@pika.com.ec	Stefany Loor (Asistente RRHH)
Extractora Agrícola Río Manso EXA	mgutierrez@agroifabril.com jgonzalez@agroifabril.com jmoreira@agroifabril.com	No se proporciona nombre
Imbauto	jeaneth.ortiz@imbauto.com.ec yesenia.ayala@imbauto.com.ec liseth.solano@imbauto.com.ec	Liseth Solano (Asistente RRHH)
Mercantil Dismayor	ycoba@creditoseconomicos.com dcontdi@dismayor.com	Yolanda Coba (Jefe de RRHH)
Pfizer	paola.vasquez@pfizer.com	Paola Vasquez
Televisión y Ventas Televent	jborja@tventas.net aalvarez@tventas.net	Jaqueline Borja RRHH
Terminal Aeroportuaria de Guayaquil Tagsa	jteran@tagsa.aero	Julisa Teran (Jefa RRHH)
Anglo Automotriz Anauto	lcoello@angloautomotriz.com	Fabian Ortega
Avícola San Isidro	s.cruz@incubadora-anhalzer.com	Stalin Cruz RRHH
Petrex	belen.cela@petrex.com.ec geovana.jarrin@petrex.com.ec	Belen Cela (Asistente RRHH)
Hilong Oil Service & Engineering Ecuador	marcello.enriquez@hilogecuador.com	Marcelo Enriquez

	Tecnova (Bosch)	marisabel.salcedo@grupoberlin.com	Maria Isabel Salcedo RRHH
	Vicunha Ecuador (La Internacional)	veronica.romero@vicunha.com.ec	Veronica Romero / Coordinadora RRHH
	Abbott Laboratorios del Ecuador	dianaelizabeth.romeropardo@abbott.com	Diana Romero (Pasante RRHH)
	Cubiertas del Ecuador Ku-biec	msoria@kubiec.com	Lcda. Monica Soria Jefe RRHH
	Electrocables	info@electrocables.com	No se proporciono nombre
	Alpina Productos Alimenticios Alpiecuador	parmas@alpinaecuador.com	Paul Armas
	Cadena Ecuatoriana de Televisión Canal 10	adelrosario@tctelevision.com	Carlos Coello
	Harbin Electric International	ivan.aguayo@ec.pwc.com	Ivan Aguayo
	Acromax Laboratorio Químico Farmacéutico	acromax@acromax.com.ec	No se proporciono nombre
	Procter & Gamble Ecuador	olopez@pg.com olopez@kpmg.com lesdesma.h.1@pg.com	Olga Lopez RRHH
	Ferrero del Ecuador	mundokinder@ferrero.com gabriela.valencia@ferrero.com	Gabriela Valencia
	Autolasa	pzambrano@autolasa.com.ec	Ing. Zambrano (Jefe RRHH)
	Nuevas Operaciones Comerciales Nucopsa	pponcec@nucopsa.com	Paulina Ponce
	Chaide y Chaide	rrhh@chaideychaide.com	Pablo Cardenas
	Broadnet	myflores@broadnetla.com info@broadnetla.com	Miriam Flores Jefa RRHH
Consultoras	AUDITORIA AMBIENTAL LTDA.	audiam@andinanet.net audiam@auo.satnetnet /	No se proporciono nombre
	ENTRIX INC	acastro@entrix.com.ec miguel.aleman@cardno.com	Miguel Ángel Alemán Andrade

	AMBISOLUTION		
	KAYMANTA	mariasol.acosta@kaymanta.ec info@kaymanta.ec	Maria Sol Acosta
	KANTZAM	eddna15@yahoo.es	No se proporciono nombre
	AMBIENCONSUL CIA. LTDA	info@ambienconsul.org ambienconsul@yahoo.com	No quisieron proporcionar nombre sin embargo informaron que si se va a ayudar con la encuesta.
	ASFORUM CIA. LTDA	asforumconsultor@gmail.com	Carlos Andrés Velasco Puga
	TERRAMBIENTE CONSULTORES CIA. LTDA.	terrambiente@yahoo.ec swells@terrambiente.com	Steven Wells Vallejo
	WELLSVALLEJO CONSULTORES CIA. LTDA.	terrambiente@yahoo.es jpazmino@sign-ec.com	Jorge Pazmiño Quiña
Sector público Cuenca, Loja: Direcciones provinciales de los ministerios de			
	Ministerio de Agricultura	dtaazuay@magap.gob.ec	Ing. Francisco Serrano
		dtaloja@magap.gob.ec	Eco. Juan Garcia
	Ministerio del Ambiente	juan.valencia@ambiente.gob.ec	Ing. Juan Carlos Valencia
		carlos.espinosa@ambiente.gob.ec	Ing. Carlos Espinoza
	Ministerio de desarrollo urbano y vivienda	aeazizaga@miduvi.gob.ec	Aida Eulalia Arizaga Maruri
		jescudero@miduvi.gob.ec	Jorge Alberto Escudero Cueva
	Ministerio de Educacion	maria.verdugo@educacion.gob.ec genyverdugo@yahoo.es	Lic. María Eugenia Verdugo Guamán

	carmen.guarnizo@educacion.gob.ec coordinacion.zonal7@educacion.gob.ec	Carmen Guarnizo
Ministerio de Electricidad y energía renovable	francisco.enriquez@meer.gob.ec	Dr. Francisco Enriquez
	paola.yar@meer.gob.ec	Paola Yar
Ministerio de Industrias y Productividad	gyanez@mipro.gob.ec vgarate@mipro.gob.ec ileon@mipro.gob.ec	Isabel Leon
	yflores@mipro.gob.ec gyanez@mipro.gob.ec rcarrion@mipro.gob.ec	Richard Carrion Ing. Yadira Flores
Ministerio de recursos naturales no renovables	luis_bueno@mrnr.gob.ec antonio_torres@mrnr.gob.ec	Abog. Luis Daniel Bueno Q.
	hugo_rey@mrnr.gob.ec juan_ochoa@mrnr.gob.ec	Ing. Hugo Rey Landi
Ministerio de Salud Publica	pmaldonado@a5g.gob.ec	Paulina Maldonado
	hugo_rey@mrnr.gob.ec	Juan Carlos Ramon
Ministerio de transporte y obras publicas	ipsanchez@mtop.gob.ec tramitesciudadanos@mtop.gob.ec	Ing. Iván Patricio Sánchez
	ebustamante@mtop.gob.ec tramitesciudadanos@mtop.gob.ec	Ing. Esner Bustamante
Ministerio de turismo	ccobos@turismo.gob.ec tsarmiento@turismo.gob.ec	Tania Sarmiento

		jmedina@turismo.gob.ec faltamirano@turismo.gob.ec	Fabian Altamirano

Anexo 2

Formato de encuesta utilizada.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

Encuesta de demanda laboral de profesionales en "Gestión Ambiental"

Estimado (a) Representante de Empresa o Institución, mediante la presente se pide su colaboración para llenar la siguiente encuesta, la misma que servirá para conocer la demanda real y potencial de profesionales en Gestión Ambiental, así también cuales son las competencias profesionales en las que debe formarse. Su aporte será valioso. Gracias por su colaboración!

A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

1. Nombre de la institución o empresa

2. Ubicación - Provincia

3. Ciudad:

4. Teléfono:

5. Página web:

6. Dirección de la empresa:

7. Correo electrónico institucional:

8. Nombre de la persona que proporciona la información:

9. e-mail:

10. Cargo que desempeña:

11. ¿Cuál es el área de actividad de la empresa o institución? (Puede escoger más de una opción)

- Agricultura, ganadería y afines
- Explotación de hidrocarburos y minerales
- Industria de madera, incluidos muebles
- Fabricación de textiles
- Industrias de cuero y calzado
- Fabricación de sustancias químicas
- Siderúrgicas o metalúrgicas
- Fabricación de productos metálicos, maquinaria y equipos
- Fabricación de productos de vidrio, loza y porcelana
- Alimentos, bebidas, tabaco
- Confecciones
- Papel, imprentas, editoriales
- Fabricación de productos de caucho o plástico
- Derivados del petróleo y carbón
- Otras industrias manufactureras (juguetes, joyas, etc.)

- Electricidad, agua, servicios de saneamiento
- Construcción y mantenimiento
- Servicios de salud y asistencia social
- Transportes, almacenamiento y comunicaciones
- Bancos, entidades financieras y seguras
- Comercio al por mayor, al por menor, restaurantes y hoteles
- Docencia y/o investigación
- Asesoría y consultoría
- Administración pública
- Otros servicios (entretenimiento, culturales, aseo, etc.)

12. Ámbito de acción de la empresa o institución (escoger una opción)

- Local
- Regional
- Nacional
- Internacional

13. Tamaño de la Institución o empresa (escoger una opción)

- 1 a 9 empleados - Micro empresa
- 10 a 49 empleados - Pequeña empresa

- 50 a 99 empleados - Mediana empresa
- Más de 100 empleados – Empresa grande

B. VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN

14. ¿Cuántos egresados o titulados en Gestión Ambiental trabajan en la institución o empresa?

15. ¿De qué Universidad (es) provienen los profesionales de esta rama?

16. ¿Cuáles de las siguientes actividades de la Gestión Ambiental se desarrollan en su empresa? (puede escoger más de una opción).

- Conservación de recursos naturales y áreas protegidas
- Planificación del territorio
- Gestión de recursos hídricos
- Gestión de residuos
- Gestión Administrativa
- Remedición ambiental
- Gestión de la calidad ambiental
- Seguridad laboral y salud ocupacional
- Análisis y gestión de información ambiental
- Evaluaciones de impacto ambiental
- Auditorías ambientales

- Gestión de energías alternativas
- Servicios profesionales
- Educación
- Investigación
- Otras

17. ¿Qué cargos o roles ocupan los profesionales en Gestión Ambiental o afines en su empresa? (puede escoger más de una opción)

- Directivo
- Mando medio
- Técnico
- Administrativo
- Asesor / consultor
- Otros

18. ¿Encuentra déficits formativos entre los profesionales de Gestión Ambiental que contrata?, si su respuesta es NO, pasar a la siguiente pregunta

- SI
- NO
- NS/NC

19. ¿Cuál es el déficit que aparece con mayor frecuencia? (en orden de prioridad)

- Formación teórica

- Formación práctica
- Formación profesional
- Idiomas
- TICs
- Otras

20. De la siguiente lista, valore las "competencias genéricas" que debe tener el profesional en la rama de la Gestión Ambiental y que son necesarias para su empresa o institución.

1: Muy bajo; 2: Bajo; 3: Medio; 4: Alto; 5: Muy alto; NA: No aplica

	1	2	3	4	5	NA
Comunicarse de manera efectiva y flexible tanto de forma oral como escrita.						
Actitud y capacidad para trabajar de manera autónoma y en grupos multidisciplinarios y multiculturales.						
Manejo de un segundo idioma.						
Emplear las TICs (tecnologías de información y comunicación)						
Recolectar, analizar y seleccionar información de diversas fuentes						
Innovación e investigación						
Análisis, síntesis, planeación, organización y toma de decisiones						
Actuar de acuerdo a los principios y valores éticos con pensamiento crítico y autocrítico						
Actuar con responsabilidad y participación social.						
Predisposición para el aprendizaje continuo.						

21. De la siguiente lista, valore las "Competencias profesionales" que debe tener el profesional en la rama de la Gestión Ambiental y que son necesarias para su empresa o institución.

1: Muy bajo; 2: Bajo; 3: Medio; 4: Alto; 5: Muy alto; NA: No aplica

	1	2	3	4	5	NA
Aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento						

ambiental.							
Aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento ambiental.							
Identificar las herramientas para la restauración ecológica.							
Comprender el funcionamiento de tecnologías limpias y su implementación.							
Administrar sistemas de gestión de residuos.							
Diseñar, implementar y evaluar sistemas integrados de gestión.							
Desarrollar y participar en evaluaciones de impacto ambiental.							
Diseñar programas socio-ambientales tanto en el campo público como en el privado.							
Interpretar la legislación ambiental y asesorar en el planteamiento de políticas ambientales							
Valorar económicamente los recursos y servicios ambientales							
Administrar dependencias ambientales en el campo público y privado.							
Participación en la elaboración de planes de mitigación y gestión de riegos.							
Desarrollar estrategias para el control y mitigación de la contaminación ambiental.							
Proponer estrategias de gestión del recurso hídrico a diferentes escalas.							
Planificar y ordenar el territorio en función de las potencialidades, limitaciones y riesgos del mismo.							
Planificar y diseñar estrategias para el manejo y conservación de recursos y espacios naturales.							

22. Si considera necesario incluir otras competencias para este perfil profesional, ubíquelas a continuación.

C. FACTORES DE CONTRATACIÓN Y DEMANDA LABORAL

23. De la lista, jerarquice los tres principales requisitos formales de mayor peso para la contratación de egresados o titulados en su empresa o institución (en orden de prioridad).

- Aprobar examen de selección
- Conocimiento de herramientas informáticas
- Demostrar experiencia laboral
- Disponibilidad para viajar o cambiar de residencia
- Manejo de un idioma extranjero
- Pasar una entrevista formal
- Recomendación
- Título profesional
- Título de postgrado
- Actitud proactiva
- Otro

24. **¿Cuáles son los principales medios que la institución o empresa utiliza para incorporar egresados o titulados? (puede escoger más de 1 opción)**

- A través de anuncios en medios de comunicación
- A través de contactos personales
- Bolsa de Empleo
- Empresas de Selección de Personal
- Las prácticas o pasantías que hacen los estudiantes en la empresa/institución

Oferta directa de la universidad

25. ¿Cuántos empleados con esta formación planean contratar en los siguientes 2 años?

26. ¿Es de interés de la empresa o institución que los estudiantes realicen prácticas pre-profesiones?

SI

NO

NS/NC

27. ¿En qué áreas?

28. Indique el nombre de la persona que le hizo llegar la invitación para responder la encuesta.

AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN!

Anexo 3

Actividad que desempeñan las empresas.

Fecha_Fin	Email	Nombre de la institución o empresa	Ubicación - Ciudad:	Teléfono:	Página web:	Dirección de la empresa:	Correo elect	Nombre de le-mail:	Cargo que desempeña	¿Cuál es el área de act
2015-08-12 15:44:55.0		CORPORACIÓN SUPERIOR CORSUPERIOR S.A.	PICHINCHA QUITO - GUA	2368180	www.gruposuperior.com	ANTIGUA VÍA AL QUINCHE S/N KM 2 1/2	GABRIELA G	gabriela_gue	SUPERVISORA AMBIENTAL	Alimentos, bebidas, taba
2015-08-17 18:34:46.0		DIRECCION PROVINCIAL DEL MINISTERIO DEL AMBI	AZUAY CUENCA	4109231	www.ambiente.gob.ec	Av. 12 de abril y arirumba	juan.valencia	Ing. Juan Carj	Coordinador Zonal Zona 6 y Director Provin	Otros servicios (entreteni
2015-08-18 16:44:18.0		Coordinación Zonal de Educación Zona 7	calle Olmedo Loja	2573541 - 25	www.educaciongob.ec	calle Olmedo y Miguel Riofrio - L	carmen.guarr	Carmita Armij	Directora de Coordinación Educativa	Otros servicios (entreteni
2015-08-19 15:26:17.0		DITECA SA.	GUAYAS SAMBORON	043731520	www.diteca.com	Km 13.5 vía Sambondon	avelez@ditec	Ing. Andres V avelez	Jefe de Recursos Humanos	Otros servicios (entreteni
2015-08-28 15:24:55.0		Acromax Laboratorio Químico Farmaceutico	Guayas Guayaquil	2592660	www.acromax.com.ec	Km 8.5 Vía a Daule	rrodriguez@a	Ing Daniel Oj	Jefe de Seguridad , Salud y Medio Ambien	Otros servicios (entreteni
2015-09-10 15:06:11.0		CHAIDE Y CHAIDE S.A.	PICHINCHA QUITO	3989100	www.chaide.com	Vía Sangolquía Amagaña Km 4	PABLO CAR	pablo.carden	JEFE DE RECURSOS HUMANOS	Otras industrias manufac
2015-09-14 15:46:33.0		COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO	PICHINCHA QUITO	2551122	Coacfortaleza.com	Av. Colon Oe3-61 y Ulloa	fortalezaquito	Ing. Andrea C	Jefe de Agencia	Bancos, entidades financ
2015-09-14 16:44:47.0		SIERRAFLOR CIA LTDA	TUNGURAGU LATA CUNGA	2892868	www.sierraflor.com www.b	BARRIO LASSO CALLE MANCHI	sales@sierra	DARIO KAVI	dariokavier@	Agricultura, ganadería y a
2015-09-14 17:13:06.0		SEEARH CONSULTING CIA LTDA	PICHINCHA QUITO	023360198	WWW.SEEARTH.COM	AV 6 DE DICIEMBRE Y GASPAL	xavier.mejia@	Ing. Diana M	diana.mejia@	Electricidad, agua, servic
2015-09-14 20:17:06.0		Inmedical	Pichincha Quito	6005682	www.inmedical.com.ec	Ulloa N31-264 y Mariana de Jesus	llopez@inme	Juan Pablo L	llopez@inme	Servicios de salud y asist
2015-09-14 19:52:39.0		AGENCIA DE REGULACIÓN Y CONTROL DEL SECTOR	PICHINCHA QUITO	2445351	arconel@regulacione	Av. Naciones Unidas E7-71 y Av.	jeannine.rey	Jeannine Rey	JEFE DE LA UNIDAD DE TALENTO HUM	Asesoría y consultoría . f
2015-09-15 01:48:37.0		HABITAR ADMINISTRADORA DE EDIFICIOS	PICHINCHA QUITO	023909032	www.habitar.com.ec	Av. Diego de Almagro s/n y Pedro	info@habitar.	Manuel Sosa	msoza@habi	Otros servicios (entreteni
2015-09-15 22:20:46.0		INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI	PICHINCHA SANGOLQUI	022331628	www.instruminahui.edu.ec	CALLE ATAHUALPA 1701 Y 8 D	info@instrum	ING. DIEGO D	dlandivar@i	Docencia y/o investigació
2015-09-15 16:14:25.0		ASOCIACION CFE-PYPSA-CVA-ICA	PROVINCIA QUITO	026041983	NO EXISTE	CALLES CHECOSLOVAQUI E-9	christian.river	CHRISTIAN F	christian.river	Asesoría y consultoría
2015-09-15 21:28:13.0		INSTITUTO GEOGRAFICO MILITAR	PICHINCHA QUITO	3975100	www.igm.gob.ec	Av. Seniergues E4-676 y Gral. T. Paz y Miño.	S GIOVANNI R	giovanni.river	ANALISTA DE TALENTO HUMANO	Papel, imprentas, editoria
2015-09-16 13:59:49.0		PETREX S.A.	PICHINCHA QUITO	023332261	http://www.saipem.com/sites	AV. 6 DE DICIEMBRE N33-42 E	IGNACIO BOS	MARIA BELE	belen.cela@	Asistente
2015-09-16 15:10:21.0		INTCOMEX ECUADOR S.A.	PICHINCHA QUITO	3973000	www.intcomex.com.ec	Yáñez Pinzón 295 y La Niña	infotec@intco	Ximena Caic	ximena.caice	Jefe RRHH
2015-09-16 16:11:57.0		BUSINESSWISE SA	PICHINCHA QUITO	022552165	www.b-wise.com.ec	AV 12 DE OCTUBRE N24-584 Y	nathaly.sancl	NATHALY S	nathaly.sancl	SUPERVISORA FINANCIERA
2015-09-16 19:47:29.0		SDMEL	PICHINCHA QUITO	3282128	www.sdmel.com	GALO PLAZA LASSO N51-23 Y	Finfo@ales.c	Carlos E. Riv	crivera@ales	GERENTE CORPORATIVO DE SEGURID
2015-09-16 19:55:06.0		ESACERO S. A	Pichincha Quito	022824046	www.esacero.com	Panamericana Norte km 14 y me	jalmeyda@es	Johanna Alm	jalmeyda@es	Coordinadora de Recursos Humanos
2015-09-17 13:24:57.0		EPPETROECUADOR - GERENCIA DE INDUSTRIAS BA	PICHINCHA QUITO	3940200 EXT	http://www.eppetroecuador.e	Jose Arizaga y Jorge Drom; Edifc	santiago.luc	San2000lu@f	Administrador de Contrato de Areanas Ferr	Explotación de hidrocarb
2015-09-17 22:32:59.0		INDUSTRIAS ALES C.A.	PICHINCHA QUITO	022 402-600	WWW.ALES.COM	GALO PLAZA LASSO N51-23 Y	Finfo@ales.c	Carlos E. Riv	crivera@ales	GERENTE CORPORATIVO DE SEGURID
2015-09-18 13:28:24.0		Empresa Publica metropolitana de agua potable y sanea	Pichincha Quito	1800-242424	www.aguaquito.gob.ec	Mariana de Jesus e Italia	Raúl Eduardo	raul.guacapia	raul.guacapia@	aguaquito.gob.ec
2015-09-21 20:33:37.0		Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesci	Pichincha Quito	0239600100	http://www.agricultura.gob.ec	Av. Eloy Alfaro y Amazonas	dmencais@r	Danielia Menc	danielamenci	Técnico
2015-09-22 14:11:03.0		Aglomerados Cotopaxi S. A.	Cotopaxi Río Blanco A	+593 2 39952	http://www.cotopaxi.com.ec/	Panamericana Norte Km 21 desde	Latacunga	Patrici E. A	pargudo@cot	Director de Operaciones
2015-09-22 14:07:21.0		ECUATRAN SA.	TUNGURAHUAMBATO	033700100	www.ecuatran.com	Parroquia Santa Rosa Ambato	Ec ecuatran@ec	Diego Lara	ecuatran@ec	Gerente General
2015-09-22 18:18:00.0		AMBAGRO	TUNGURAHUAMBATO	2434097	WWW.AMBAGRO.COM	PARQUE INDUSTRIAL AMBAT	ambagro@an	FERNANDO	gerencia@arr	GERENTE GENERAL
2015-09-22 20:31:49.0		INOCAR	Guayas Guayaquil	2481300	www.inocar.mil.ec	Av. 25 de Julio, vía Puerto Maritim	inocar@inoc	Alan Pinos	alanepinos@	Cartógrafo 2
2015-09-23 14:15:34.0		Coordinación Zonal 5 de la Secretaría de Gestión de Ries	GUAYAS GUAYAQUIL	593-4 2593-5	http://www.gestionderiesgos	Cdla. Montebello	diana.laz@ge	Diana Laz	lazdia@gmail	Analista de Riesgos
2015-09-23 16:22:21.0		NUTRINATURALS CEREALES HEIDIS	EL CARMEN SANGOLQUI	022093440	WWW.CEREALES HEIDIS.	RIMACHE LOTE 6 Y SAMBORON	GERENCIA@M	MAGDALENA	magdalenam	PROPIETARIA
2015-09-24 15:21:54.0		DIRECCION PROVINCIAL DE ORELLANA DEL MAGAP	ORELLANA FRANCISCO	062880510	www.magap.gob.ec	Bolivar y Amazonas	dtoarellana@	Mario Mende	cmendezm@	Responsable Unidad de Planificacion.
2015-09-24 15:09:05.0		MAE	QUITO PICHINCHA	2565741	www.ambiente.gob.ec	Cordero y 6 de Diciembre	edison.garrid	Paúl Garrido	edison.garrid	Jefe Administrativo Financiero
2015-09-24 17:19:58.0		FUNDACION PARA LA CONSERVACION Y DESARROL	PASTAZA PUYO	0998230273	DESHABILITADA	CALLES ATAHUALPA Y GENER	fundacioncode	Vicky Horn	vkms@yahc	COORDINADORA DE GESTION
2015-09-24 18:30:45.0		MINISTERIO DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍA RENOVAE	PICHINCHA QUITO	3976000	www.meer.gob.ec	Tamayo 10-25 y Lizardo García	sofia.barba@	Sofía Barba	sofybv@gmai	DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DEL T
2015-09-25 17:08:29.0		GADM del Canton Pedernales	Manabí Pedernales	0985982837	Www.pedernales.gob.ec	Eloy alfaro y Lopez Castillo	Dirgestionam	Julio Arteaga	Julioarteag	Director de Gestion Ambiental y Servicios
2015-09-28 13:47:40.0		SECRETARÍA DEL AGUA	PICHINCHA QUITO	02- 3815640	www.secretariadelagua.gob.	Toledo y Lérica	marcos.navia	Marcos Armá	marcos.navia	Analista de Recursos Humanos
2015-09-25 18:11:45.0		CORPORACIÓN FINANCIERA NACIONAL	PICHINCHA QUITO	022564900	www.cfn.fin.ec	JUAN LEON MERA N19-36 Y AV	macarillo@c	GABRIELA C	gabrym_22@	ANALISTA
2015-09-25 21:16:42.0		SENAGUA	PICHINCHA QUITO	3815640	senagua.gob.ec	YANEZ PINZON Y LA NIÑA	raul.davalos@	Raúl Dávalos	raul.davalos@	Analista de reigo y drenaje
2015-09-25 21:15:23.0		SECRETARIA DEL AGUA	PICHINCHA QUITO	3815640	www.senagua.gob.ec	Toledo y Lérica	edith.rosero@	Edith Rosero		Analista de Talento Humano
2015-09-28 14:58:31.0		Secretaría del Agua	Pichincha Quito	3815640	www.agua.gob.ec	Yanez Pinzón N26-12 entre Av. Colón y La Niña	Verónica Cór	vero_cordova	Analista Técnico Plan Nacional del Agua	Administración pública
2015-09-28 13:28:24.0		CENTRO DE ATENCION AL CIUDADANO AMBATO	TUNGURAHUAMBATO	0998652317	NO	SUCRE Y CASTILLO ESQUINA	carloscoloma	CARLOS AL	carloscoloma	TECNICO SOCIAL AGUA Y SANEAMIENTO
2015-09-28 13:45:07.0		Secretaría del Agua	Pichincha Quito	023815640	www.agua.gob.ec	Yanez Pinzón entre colón y la niñ	gabriela.acos	gabriela acos	gabriela.acos	Analista de Gestión de calidad del agua
2015-09-28 14:58:31.0		Secretaría del Agua	Pichincha Quito	3815640	www.agua.gob.ec	Yanez pinzon y la Niña	washington.e	Fabrizio	fabri_urr@hot	analista técnico
2015-09-28 15:02:46.0		GADM DE QUIJOS	NAPO BAEZA	06232158	www.quijos.gob.ec	Baeza, avenida principal	direccion.adn	Freire Castill	freiericardo1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO
2015-09-28 16:16:24.0		SEBAGUA	PICHINCHA QUITO	3212094	paulg_egasm@hotmail.com	Toledo N22-286 y Lerida	paul.egass@	PAUL GERA	paulg_egas@	PROFESIONAL DE APOYO EN AGUA Y
2015-09-28 17:50:38.0		SENAGUA-PLANTA CENTRAL	PICHINCHA QUITO	3815640	www.agua.gob.ec	YANEZ PINZÓN N26-12, ENTRE AV. COLÓN Y GISELA	SU gissela.su	are	ANALISTA DE RECURSOS HÍDRICOS	Administración pública
2015-09-29 15:35:24.0		SUBSECRETARÍA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIE	PICHINCHA QUITO	023815640	E www.senagua.gob.ec/	TOLEDO N22-286 Y LÉRIDA	zoila.novillo@	Zoila Novillo	zoila.novillo@	Servidora pública 7
2015-09-29 15:25:08.0		Secretaría del Agua	Pichincha Quito	3815640	www.senagua.gob.ec	Av. Toledo N22-286 y Lérica	marco.yopez	Marco Yépez	marco.yopez	Analista 2

Anexo 4

Cuadro de análisis de las falencias.

		Comunicarse de manera efectiva y flexible tanto de forma oral como escrita.	Actitud y capacidad para trabajar de manera autónoma y en grupos multidisciplinares y multiculturales.	Manejo de un segundo idioma.	Emplear las TICs (tecnologías de información y comunicación)	Recolectar, analizar y seleccionar información de diversas fuentes	Innovación e investigación	Análisis, síntesis, planeación, organización y toma de decisiones	Actuar de acuerdo a los principios y valores éticos con pensamiento crítico y autocrítico	Actuar con responsabilidad y participación social.	Predisposición para el aprendizaje continuo.
1	MUY BAJO	1	27	2	1	1	1	1	1	1	1
2	BAJO	1	15	5	2	1	3	1	2	1	1
3	MEDIO	7	4	16	5	7	5	8	4	3	4
4	ALTO	12	1	11	23	16	14	11	10	12	10
5	MUY ALTO	27	1	9	16	22	23	27	29	29	30
6	NA	0	0	5	1	1	2	0	2	2	2

Anexo 5

Análisis de competencias profesionales.

De la siguiente lista, valore las "Competencias profesionales" que debe tener el profesional en la rama de la Gestión Ambiental y que son necesarias para su empresa o institución							
	MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	NO APLICA	TOTAL
Aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento ambiental.	1	2	6	19	19	1	48
Aplicar herramientas informáticas para el análisis y modelamiento ambiental.	1	2	3	19	21	2	48
Identificar las herramientas para la restauración ecológica.	2	3	5	17	17	4	48
Comprender el funcionamiento de tecnologías limpias y su implementación.	1	2	8	16	20	1	48
Administrar sistemas de gestión de residuos.	3	3	6	16	19	1	48
Diseñar, implementar y evaluar sistemas integrados de gestión.	3	1	6	15	22	1	48
Desarrollar y participar en evaluaciones de impacto ambiental.	1	4	2	17	24	0	48
Diseñar programas socio-ambientales tanto en el campo público como en el privado.	2	3	5	17	19	2	48
Interpretar la legislación ambiental y asesorar en el planteamiento de políticas ambientales	1	3	4	11	26	3	48
Valorar económicamente los recursos y servicios ambientales	1	2	5	17	20	3	48
Administrar dependencias ambientales en el campo público y privado.	2	6	4	16	18	2	48
Participación en la elaboración de planes de mitigación y gestión de riesgos.	2	2	6	18	18	2	48
Desarrollar estrategias para el control y mitigación de la contaminación ambiental.	1	4	1	19	22	1	48
Proponer estrategias de gestión del recurso hídrico a diferentes escalas.	2	3	2	21	16	4	48
Planificar y ordenar el territorio en función de las potencialidades, limitaciones y riesgos del mismo.	2	2	7	24	12	1	48
Planificar y diseñar estrategias para el manejo y conservación de recursos y espacios naturales.	3	1	4	18	20	2	48

Anexo. 6

Oficio dirigido de la UTPL a las empresas.



Ofc. N° 257-CTGA-MA-2015

Loja, 7 de agosto del 2015.

Sr. (ra). Representante
Empresa o Institución
Presente.-

De mi consideración:

Por medio del presente, me dirijo a Usted con el fin de expresarle un cordial saludo, a la vez solicitar su colaboración contestando la encuesta vía online (enlace adjunto). Esta encuesta tiene como objetivo determinar la "Demanda laboral de profesionales en Gestión Ambiental". Los resultados obtenidos serán utilizados para justificar el proyecto de rediseño de esta carrera, y aportaran para definir el perfil y las competencias específicas del profesional; y el ámbito de desempeño del Gestor Ambiental.

Por la atención brindada a la presente, expreso mi agradecimiento

Atentamente,


Ing. Rosa Armijos González

**COORDINADORA DE LA TITULACIÓN DE LA
CARRERA DE GESTIÓN AMBIENTAL**

Anexo 7.

Link para el ingreso de la encuesta.

The image shows a screenshot of an email client interface. At the top left is the logo for 'UTPL'. A search bar contains the text 'in:sent'. Below the search bar are navigation icons for back, forward, delete, and 'Mover a Recibidos'. The right side of the header shows '19 de'.

The main content area displays an email from 'fivero@plasticaucho.com'. The email body contains the following text:

Estimado
Ing. Francisco Fivero
Plasticaucho Industrial

Reciba un cordial saludo

Mi nombre es Wladimir Res, soy estudiante del décimo nivel de la carrera de Ing. en Gestión Ambiental de la UTPL. Al momento me encuentro haciendo mi tesis sobre un 'Análisis del Campo Ocupacional de la Lic. En Gestión Ambiental en las empresas del País', para lo cual requiero recolectar información mediante el uso de una encuesta, la cual es muy breve (link adjunto).

Le pido encarecidamente me brinde su ayuda llenando esta encuesta.

Desde ya le anticipo mi más sincero agradecimiento.

P.D. Recuerde poner mi nombre al final de la encuesta.
Gracias.

<http://www.surveymonkey.com/quest.asp?id=1318>

Saludos cordiales

Wladimir Res
Estudiante de la Titulación de Gestión Ambiental-UTPL.

At the bottom of the email client, there is a rich text editor toolbar with icons for bold, italic, underline, text color, background color, bulleted list, numbered list, link, unlink, and undo. A 'Enviar' button is on the left, and a 'Guardado' indicator is on the right.