



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PERTINENCIA E IMPACTO DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA CIUDAD DE
RIOBAMBA

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERO DE EMPRESAS

AUTOR:

DANNY ALEXANDER MELENA COLCHA

Riobamba – Ecuador

2023



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PERTINENCIA E IMPACTO DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA CIUDAD DE
RIOBAMBA

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

INGENIERO DE EMPRESAS

AUTOR: DANNY ALEXANDER MELENA COLCHA

DIRECTORA: ING. JAZMÍN ISABEL GARCÍA GUERRA

Riobamba – Ecuador

2023

©2023, Danny Alexander Melena Colcha

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, Danny Alexander Melena Colcha, declaro que el presente Trabajo de Titulación es de mi autoría y los resultados del mismo son auténticos. Los textos en el documento que provienen de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autor asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación; el patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 13 de Febrero del 2023



Danny Alexander Melena Colcha
C.I: 060357132-4

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El tribunal del trabajo de titulación certifica que. El trabajo de titulación: Tipo: Proyecto de Investigación **PERTINENCIA E IMPACTO DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA**, realizado por el señor. **DANNY ALEXANDER MELENA COLCHA**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del trabajo de titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Juan Arnulfo Carrasco Pérez PRESIDENTE DEL TRIBUNAL		2023-02-13
Ing. Jazmín Isabel García Guerra DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-02-13
Ing. Marco Antonio Gavilanes Sagnay MIEMBRO TRIBUNAL		2023-02-13

DEDICATORIA

La vida está llena de obstáculos de los cuales aprendemos y buenos momentos, los cuales siempre estarán en nuestra mente y pensamiento. Es por eso que para alcanzar cada una de las metas que nos planteamos a lo largo de la vida se da gracias al esfuerzo, dedicación y empeño que ponemos para lograrlos. El rodearse de gente buena, correcta y de principios es fundamental para que mientras Dios nos tenga con vida, podamos vivir al máximo y a plenitud día tras día. Es por eso que este trabajo final va dedicado a los pilares fundamentales de mi vida; A DIOS, por todas las bendiciones que ha derramado sobre mí. A la razón de mi vida, mi hija Valentina, por ser el tesoro más grande que Dios y la vida me regalo para ser completamente feliz. A mi esposa Katia. Por su apoyo incondicional desde que llego a mi vida. A mis padres Piedad Colcha y Jaime Melena, mi hermano Santiago quienes son mis ángeles en la tierra, que siempre estuvieron a mi lado y que jamás me dejaron solo en cada etapa de mi vida.

Danny

AGRADECIMIENTO

Después de un largo camino, lleno de logros y derrotas, culmina una de las etapas más lindas de mi vida, la etapa de estudiante politécnico, etapa que me permitió desarrollarme como persona y como profesional, motivo por el cual, agradezco principalmente a Dios, que siempre guía mi camino; a mi hija Valentina y mi esposa Katia, por estar siempre a mi lado y apoyarme en cada objetivo que me he planteado; a mis padres, Piedad y Jaime y a mi hermano por ser incondicionales a lo largo de mi vida. Agradezco también, al resto de mi familia que siempre han aportado su granito de arena en cada paso que he dado, en especial a mis tíos Carlos y Gladys, mis primos Santiago, Katherine, Johana y Estefany. Finalmente, Agradezco a mi angelito que cuida y guía mis pasos desde el cielo, Mi abuelita Rosita.

Danny

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

1. MARCO DE REFERENCIA	6
1.1. Marco teórico	6
1.1.1. <i>Pertinencia institucional</i>.....	6
1.1.2. <i>Pertinencia en la educación</i>	6
1.1.2.1. <i>Creación del conocimiento</i>	7
1.1.3. <i>Desafíos para la Administración de Empresas en la educación</i>	7
1.1.4. <i>La Educación Superior en el Ecuador</i>	8
1.1.5. <i>Inversión Pública en Educación</i>	9
1.1.6. <i>La carrera de Administración de Empresas (ESPOCH)</i>	9
1.1.7. <i>Facultad de Administración de Empresas</i>	9
1.1.8. <i>Carrera de Administración de Empresas</i>	10
1.1.8.1. <i>Perfil de egreso</i>.....	11
1.1.9. <i>El entorno de la carrera de administración de empresas</i>	11

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO	14
2.1. Metodología	14
2.2. Tipo de investigación	14
2.2.1. <i>Exploratoria</i>	14
2.2.2. <i>Descriptiva</i>	14
2.3. Diseño utilizado	15
2.3.1. <i>De campo</i>	15
2.3.2. <i>Biblioilustración</i>.....	15
2.4. Población y muestra.....	16

2.4.1.	<i>Población</i>	16
2.4.2.	<i>Muestra</i>	16
2.5.	Instrumentos o técnicas de recolección de información	16
2.5.1.	<i>Fase concluyente</i>	17

CAPÍTULO III

3.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	18
3.1.	Resultados y discusión de resultados	18
3.1.1.	<i>Análisis de resultados e interpretación de resultados</i>	18
3.2.	Campos de actuación requeridos por la demanda	81
3.2.1.	<i>Fortalezas que apoyan al desempeño del profesional</i>	81
3.2.2.	<i>Empleabilidad</i>	82
3.2.3.	<i>Criterios de valoración del desempeño laboral</i>	82
3.2.4.	<i>Competencias generales</i>	83
3.2.5.	<i>Competencias específicas</i>	84
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES	87
	BIBLIOGRAFÍA	
	ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1:	Ecuador: número de estudiantes matriculados por tipo de financiamiento. 2015-2018.....	8
Tabla 2-1:	Zona 3. instituciones de educación superior 2021	12
Tabla 1-3:	A qué se dedica su empresa.....	18
Tabla 2-3:	Ámbito geoilustración de acción.....	20
Tabla 3-3:	Perfil mayoritario	21
Tabla 4-3:	Pertinencia.....	22
Tabla 5-3:	Integralidad	23
Tabla 6-3:	Conocimientos prácticos	24
Tabla 7-3:	Uso de tecnología.....	25
Tabla 8-3:	Capacidad de investigación.....	26
Tabla 9-3:	Emprendimiento.....	27
Tabla 10-3:	Internalización.....	28
Tabla 11-3:	Título Profesional.....	29
Tabla 12-3:	Experiencia.....	30
Tabla 13-3:	Cultura general	31
Tabla 14-3:	Habilidades sociales y comunicativas	32
Tabla 15-3:	En los últimos 5 años, ¿su empresa ha contratado a titulados en Administración de empresas?	33
Tabla 16-3:	Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?	34
Tabla 17-3:	De que universidades son los contratados de administración de empresas.....	36
Tabla 18-3:	¿Cómo califica la formación del desempeño del profesional de administración de empresas que labora en su empresa o institución?	38
Tabla 19-3:	¿Está satisfecho, con el desempeño del administrador que trabaja en su empresa o institución?	39
Tabla 20-3:	Poco satisfecho.....	40
Tabla 21-3:	Conoce y realiza bien las tareas de su especialidad	41
Tabla 22-3:	Posee habilidades básicas para el desempeño laboral	42
Tabla 23-3:	Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo.....	43
Tabla 24-3:	Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento.....	44
Tabla 25-3:	Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional.....	45
Tabla 26-3:	Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos	46

Tabla 27-3: Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión.	47
Tabla 28-3: Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos.....	48
Tabla 29-3: Liderazgo	49
Tabla 30-3: Capacidad de análisis.....	50
Tabla 31-3: Resolución de conflictos	51
Tabla 32-3: Trabajo por objetivos	52
Tabla 33-3: Dinamismo.....	53
Tabla 34-3: Creatividad.....	54
Tabla 35-3: Interés de aprender.....	55
Tabla 36-3: Inteligencia emocional.....	56
Tabla 37-3: Integridad.....	57
Tabla 38-3: Orientación a resultados.....	58
Tabla 39-3: Innovación.....	59
Tabla 40-3: Visión estratégica.....	60
Tabla 41-3: Trabajo en equipo	61
Tabla 42-3: Conocimiento y manejo de TICS.....	62
Tabla 43-3: Administración de los recursos organizacionales	63
Tabla 44-3: Administración de estructuras y procesos organizacionales.....	64
Tabla 45-3: Administración del talento humano	65
Tabla 46-3: Desarrollo Organizacional	66
Tabla 47-3: Toma de decisiones.....	67
Tabla 48-3: Proporción de estrategias	68
Tabla 49-3: Planificar el desarrollo empresarial, económico y social.....	69
Tabla 50-3: Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías.....	70
Tabla 51-3: Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales	71
Tabla 52-3: Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero	72
Tabla 53-3: Aprender y enseñar las ciencias administrativas.....	73
Tabla 54-3: En 5 años, ¿Cómo cree usted que será la demanda de los futuros profesionales en Administración de Empresas?.....	74
Tabla 55-3: ¿Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera Administración de Empresas?.....	75
Tabla 56-3: ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?	76
Tabla 57-3: ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de Administración de Empresas en su institución?.....	77

Tabla 58-3: ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en Administración de Empresas en su área de desempeño?.....	79
--	----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-3:	¿A qué se dedica su empresa?	19
Ilustración 2-3:	Ámbito geoilustración de acción.....	20
Ilustración 3-3:	Perfil mayoritario	21
Ilustración 4-3:	Pertinencia.....	22
Ilustración 5-3:	Integralidad	23
Ilustración 6-3:	Conocimientos prácticos	24
Ilustración 7-3:	Uso de tecnología.....	25
Ilustración 8-3:	Capacidad de investigación.....	26
Ilustración 9-3:	Emprendimiento	27
Ilustración 10-3:	Internalización.....	28
Ilustración 11-3:	Título profesional	29
Ilustración 12-3:	Experiencia.....	30
Ilustración 13-3:	Cultura general.....	31
Ilustración 14-3:	Habilidades sociales y comunicativas	32
Ilustración 15-3:	¿Su empresa ha contratado a titulados en Administración de Empresa?	33
Ilustración 16-3:	Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?.....	34
Ilustración 17-3:	De que universidades son los contratados de Administración de Empresas	37
Ilustración 18-3:	De que universidades son los contratados de Administración de Empresas	38
Ilustración 19-3:	¿Está satisfecho, con el desempeño del Administrador que trabaja en su empresa o institución?.....	39
Ilustración 20-3:	Poco satisfecho.....	40
Ilustración 21-3:	Poco satisfecho.....	41
Ilustración 22-3:	Posee habilidades básicas para el desempeño laboral	42
Ilustración 23-3:	Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo.....	43
Ilustración 24-3:	Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento.....	44
Ilustración 25-3:	Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional	45
Ilustración 26-3:	Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos	46
Ilustración 27-3:	Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión.....	47
Ilustración 28-3:	Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos	48
Ilustración 29-3:	Liderazgo.....	49
Ilustración 30-3:	Capacidad de análisis	50
Ilustración 31-3:	Resolución de conflictos	51

Ilustración 32-3: Trabajo por objetivos.....	52
Ilustración 33-3: Dinamismo	53
Ilustración 34-3: Creatividad	54
Ilustración 35-3: Interés de aprender	55
Ilustración 36-3: Inteligencia emocional.....	56
Ilustración 37-3: Integridad.....	57
Ilustración 38-3: Orientación a resultados	58
Ilustración 39-3: Innovación	59
Ilustración 40-3: Visión estratégica	60
Ilustración 41-3: Trabajo en equipo	61
Ilustración 42-3: Conocimiento y manejo de TICS	62
Ilustración 43-3: Administración de los recursos organizacionales.....	63
Ilustración 44-3: Administración de estructuras y procesos organizacionales	64
Ilustración 45-3: Administración del talento humano.....	65
Ilustración 46-3: Desarrollo organizacional.....	66
Ilustración 47-3: Toma de decisiones	67
Ilustración 48-3: Proporción de estrategias.....	68
Ilustración 49-3: Planificar el desarrollo empresarial, económico y social	69
Ilustración 50-3: Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías	70
Ilustración 51-3: Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales.....	71
Ilustración 52-3: Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero.....	72
Ilustración 53-3: Aprender y enseñar las ciencias administrativas	73
Ilustración 54-3: En 5 años, ¿Cómo cree usted que será la demanda de los futuros profesionales en administración de empresas?	74
Ilustración 55-3: ¿Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera administración de empresas?.....	75
Ilustración 56-3: ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?.....	76
Ilustración 57-3: ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de administración de empresas en su institución?	77
Ilustración 58-3: ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en administración de empresas en su área de desempeño?.....	79
Ilustración 59-3: Fortalezas de desempeño laboral.....	81
Ilustración 60-3: Criterios de valoración del desempeño laboral.....	83
Ilustración 61-3: Competencias generales	84
Ilustración 62-3: Competencias específicas.....	85

ÍNDICE DE ANEXOS

- ANEXO A:** REGISTRO DE MATRÍCULA DE UNIVERSIDADES Y CARRERAS POLITÉCNICAS POR PROVINCIA
- ANEXO B:** LATINO E IBERO AMÉRICA. GASTO TOTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR COMO PORCENTAJE DEL PIB. 2010-2019
- ANEXO C:** ENCUESTA GENERAL DIRIGIDO A EMPRESARIOS, EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS PARA DETERMINAR LA DEMANDA REQUERIDA DE ACUERDO AL CAMPO OCUPACIONAL.

RESUMEN

Las instituciones de Educación Superior han tenido el compromiso de ser un apoyo fundamental para resolver los problemas económicos, sociales, políticos, tecnológicos y de conocimiento de la sociedad donde tienen su área de influencia, por tal razón, siempre deben articular esas necesidades con sus potencialidades, lo que implica que su oferta académica, así como sus objetivos educativos deben tener pertinencia con esas necesidades de la sociedad. Por esta razón, en este trabajo se elaboró un estudio de pertinencia para la carrera de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo de la ciudad de Riobamba, tomando en consideración los problemas de la zona de influencia y la demanda profesional. Para conseguir el objetivo trazado se elaboró un cuestionario de encuesta que permitió conocer las necesidades del sector empresarial con respecto al perfil que debería tener un profesional de la Administración. Los principales resultados establecen que el profesional debe contar con habilidades sociales y comunicativas, adecuado manejo de la tecnología, orientado a la consecución de resultados y que demuestre dinamismo, para relacionar teoría y la práctica profesional y que tenga versatilidad para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión. Finalmente, se determinó que este tipo de profesionales siguen considerándose importantes en la actualidad y en el futuro cercano


Palabra clave: <PERTINENCIA>, <EDUCACIÓN SUPERIOR>, <PERFIL PROFESIONAL>, <DESARROLLO>, <APRENDIZAJE>, <OFERTA ACADÉMICA>, <PROFESIONAL>.



ABSTRACT

Higher education institutions have been committed to being a fundamental support to solve the economic, social, political, technological, and knowledge problems of the society where they have their area of influence; for this reason, they must consistently articulate these needs with their potential, which implies that their academic offer, as well as their educational objectives, must have relevance with these needs of society. For this reason, in this work, a relevant study was elaborated for the Business Administration career of the Escuela Superior Politécnica de Chimborazo in the city of Riobamba, taking into consideration the problems of the area of influence and the professional demand. To achieve the objective, a survey questionnaire was elaborated to know the needs of the business sector concerning the profile that an Administration professional should have. The main results establish that the professional should have social and communication skills, adequate handling of technology, be results-oriented and show dynamism, to relate theory and professional practice, and have the versatility to adapt to the innovations that occur in the field of his profession. Finally, it was determined that these types of professionals continue to be considered necessary today and in the near future.

Keyword: <PERTINENCE>, <HIGHER EDUCATION>, <PROFESSIONAL PROFILE>, <DEVELOPMENT>, <LEARNING>, <ACCADEMIC OFFERING>, <PROFESSIONAL>.



Lic. Jose Luis Andrade, Mgs

060339334

INTRODUCCIÓN

La pertinencia es un concepto dinámico que dependiendo del contexto que se puntualice puede interpretárselo de manera más específica.

Pertinente de acuerdo al diccionario RAE lo define como “perteneciente o correspondiente a algo”, o que concierne a algo; entendiéndose como el grado de correspondencia que obtiene un tema respecto a su contexto.

A su vez, pertinencia se refiere a la coherencia con el momento, la pertinencia de una acción concreta puede considerarse como la afirmación de que existe una conexión entre lo particular y lo general. Otro concepto de pertinencia es la relación con algo que podría ser analizado desde el punto de vista: académico, social, científico, económico, histórico o político. (Arias, Cortés, & Luna, 2017)

Dentro del concepto de “pertinencia” se asemeja a la adecuación, es decir que sea apropiado, oportuno, conveniente y lógico; en otras palabras, consiste en contar con las capacidades óptimas para responder a las demandas de la sociedad. (Aguilera & Pino, 2016) El término pertinencia está muy apegado a la realidad y al contar con condiciones cambiantes del sistema, éste tendrá que ser analizado continua y/o periódicamente a razón de que no se convierta en un problema o un obstáculo a resolver.

Objetivo general

Determinar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas, tomando en consideración los problemas de la zona de influencia y la demanda profesional.

Objetivo específicos

- Desarrollar la fundamentación teórica que respalde el estudio de pertinencia de la Carrera de Administración de Empresas.
- Determinar las características de la demanda ocupacional por parte del sector empresarial de la ciudad de Riobamba
- Establecer los campos de actuación requeridos por los demandantes a los que se vinculará la profesión.

Base legal

La educación de manera general se encuentra garantizada en varios cuerpos legales de nuestro país, que buscan regular y facilitar el acceso a la misma. En el caso particular de la educación superior, este acceso se encuentra reflejada en las siguientes normas legales:

Constitución de la república

Nuestra constitución implanta los principios fundamentales y necesarios para que la sociedad tenga un desarrollo constate en todos sus componentes. La constitución del Ecuador vigente contiene argumentos importantes que encaminan a que la educación superior sea uno de los ejes principales para el desarrollo económico-social del país al ser el ente inserta en la comunidad profesionales preparados y capacitados para cumplir con las exigencias que tiene la sociedad para continuar con su progreso, motivo por el cual esta investigación considera que genera un gran impacto en los profesionales en la carrera de administración de empresas.

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado. Constituye un área de prioridad de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

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

Acorde al mandato de la constitución vigente, encamina a una pertinencia de la educación a partir de que se determina que la educación es un derecho y que toda la sociedad tiene acceso libre a esta; es por eso que la carrera de Administración de Empresa representa una gran oportunidad para que las personas puedan acceder a una profesión muy requerida, siendo esta la base para obtener una buena evolución en el ámbito personal y profesional de cada individuo.

Ley orgánica de educación superior

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en el Artículo 107 de su texto define a la pertinencia como un principio el cual determina que la educación superior debe responder, solventar y satisfacer las necesidades de la sociedad además de la planificación de la nación y que de esta forma sea un aporte al desarrollo tanto científico, tecnológico y humanístico mundial, orientando así, las ofertas académicas de las distintas entidades de educación a la tendencia del campo ocupacional en los diferentes sectores políticos económicos y sociales en favor del desarrollo continuo de cada región del país (LOES, 2010).

Acorde a lo establecido en la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior establece en el ART. 12.- Principios del Sistema: El Sistema de Educación Superior se rige por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, **pertinencia**, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del dialogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global.

La pertinencia en la educación influye en que esta sea excelente y que satisfaga las necesidades tanto de estudiantes como de padres de familia. En la sociedad actual es indispensable contar con profesionales altamente preparados y dispuestos a trabajar de la manera correcta en las diferentes áreas laborales que los requieran. Es ahí donde la carrera de administración de empresas cumple una función muy importante al formar e insertar a sus profesionales en el ámbito laboral, esta carrera ofrece a sus estudiantes la oportunidad de tener varias opciones de trabajo, puesto que la amplia formación que brinda permitirá que puedan desarrollarse en distintos cargos incrementando así las oportunidades de encontrar trabajo, además de brindar a las empresas públicas y privadas profesionales altamente capacitados.

Estatuto politécnico¹

Art. 1.- Base Legal.- La Carrera Superior Politécnica de Chimborazo, es una institución de educación universitaria, persona jurídica de derecho público, autónoma, con domicilio principal en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo; se rige por la Constitución Política de la República del Ecuador, la Ley de Educación Superior y Reglamento General, su Ley Constitutiva No.6909, publicada en el registro oficial No.173, del 7 de mayo de 1969, y el Decreto No.1223, publicado en el Registro Oficial No.425, del 6 de noviembre de 1973, mediante el cual obtuvo la actual denominación; y, otras leyes conexas, el presente Estatuto y sus reglamentos.

¹ Estatuto aprobado mediante Resolución RPC-SO-27-No.278-2013, adoptada en la Vigésima Séptima Ordinaria del Pleno del Consejo de Educación Superior, desarrollada el 17 de julio de 2013.

Sus símbolos son: la Bandera integrada por tres franjas horizontales iguales con los colores rojo, blanco y verde; el Escudo encerrado en dos círculos cuyos bordes son rojo y verde; y, el Himno. Además, la institución se identifica con su mascota constituida por la figura de un camélido americano (llama).

Su lema es: "SABER PARA SER".

La Carrera Superior Politécnica de Chimborazo, usará sus siglas ESPOCH, en todas sus manifestaciones.

Art. 4. De los Principios. La ESPOCH es una Institución pública que fundamenta su acción en los principios de: autonomía, democracia, cogobierno, libertad de cátedra e inviolabilidad de sus predios. Estimula el respeto de los valores inherentes de la persona, que garantiza la libertad de pensamiento, expresión, culto, igualdad, pluralismo, tolerancia, espíritu crítico y cumplimiento de las Leyes y normas vigentes.

Art. 5. De los Fines: Sus fines son:

- a) Impartir enseñanza a nivel de pregrado, postgrado y educación continua, en ciencia y tecnología, basadas en la investigación y la producción de bienes y servicios;
- b) Realizar investigación científica y tecnológica para garantizar la generación, asimilación y adaptación de conocimientos que sirvan para solucionar los problemas de la sociedad ecuatoriana;
- c) Formar profesionales líderes con sólidos conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos; con capacidad de autoeducarse, de comprender la realidad socioeconómica del país, Latinoamérica y el mundo; que cultiven la verdad, la ética, la solidaridad; que sean ciudadanos responsables que contribuyan eficaz y creativamente al bienestar de la sociedad;
- d) La búsqueda permanente de la excelencia académica a través de la práctica de la calidad en todas sus actividades; y,
- e) Fomentar el desarrollo de la cultura nacional y universal para fortalecer nuestra identidad nacional y sus valores.

De la organización

Art. 7. La Carrera Superior Politécnica de Chimborazo, se estructura con organismos colegiados, facultades, Carreras; centros académicos, investigación y transferencia tecnológica; departamentos administrativos y unidades operativas, que se rigen por la Constitución Política

del Estado, las Leyes, el Estatuto Politécnico y reglamentos, pudiendo crearse otros organismos que respondan a las necesidades del desarrollo institucional.

De las facultades

Art. 86. La misión de las facultades es: formar profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, mediante una educación científica y humanista del más alto nivel académico, apoyados en la investigación y la producción de bienes y servicios.

Art. 87. Las facultades son unidades académicas de carácter científico, tecnológico y humanístico. Para el cumplimiento de su misión las facultades se organizan en Carreras, programas, centros y unidades de apoyo. Otorgan títulos profesionales de pregrado.

Art. 88. Para el cumplimiento de las modalidades, horarios, derechos, obligaciones y otros inherentes al proceso académico, se regirán de acuerdo al Reglamento de Régimen Académico de la ESPOCH.

CAPÍTULO I

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. Marco teórico

1.1.1. *Pertinencia institucional*

(Malagón, 2005:55), estima que la pertinencia de instituciones “constituye el fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno”. La pertinencia institucional es multidimensional puesto que la universidad y la sociedad se relacionan de muchas maneras, que están identificadas en los procesos de investigación, vinculación y docencia, que permiten a la sociedad ser conocedora y participe de los esfuerzos, logros y resultados que la academia entrega a la sociedad. El carácter multidimensional de la pertinencia puede ser analizado desde 3 aristas: política, económica y social (Malagón, 2005; Zárate, 2007).

- Política. Se entiende como la definición de la agenda de la educación superior desde organismos internacionales como la Unesco, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La orientación busca articular la educación superior con fenómenos sociales y políticos, como la pobreza, el desarrollo y la democracia.
- Social. La universidad debe pasar de ser formadora académica y pasar a ser un protagonista crítico y cuestionador en las transformaciones de cambio en los procesos sociales, económicos y políticos.

1.1.2. *Pertinencia en la educación*

El concepto de la UNESCO concibe que “la pertinencia de la Educación Superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen”. (Aguilera & Pino, 2016, pág. 135)

Art. 77. Se entenderá como pertinencia de carreras y programas académicos al cumplimiento del principio constitucional de pertinencia en el sistema de educación superior establecido en el artículo 107 de la (LOES, 2018), promoviendo la articulación de la oferta formativa, de investigación y de vinculación con la sociedad, con el régimen constitucional del Buen Vivir, el Plan Nacional de Desarrollo, los planes regionales y locales, los requerimientos sociales en cada nivel territorial y las corrientes internacionales científicas y humanísticas de pensamiento.

El CES (Consejo de Educación Superior) priorizara la aprobación de las carreras y problemas académicos en concordancia con los lineamientos de pertinencia establecidos en la respectiva norma.

1.1.2.1. *Creación del conocimiento*

Se debe partir del hecho que la ciencia administrativa es una ciencia “es una ciencia aplicada porque su finalidad principal no es describir y aclarar los fenómenos analizados, sino influir en el proceso y en la configuración de los fenómenos empresariales. No quiere decir esto, que el contenido de las ciencias administrativas no es científico debido a que está impregnado de juicio de valor” (Rincón de Parra & Celis, 2016, pág. 130).

En concordancia con lo anterior, Mujica, M. y Estrada, B, (2020), afirman que debido a que la generación del conocimiento surgió en la empresa lo lógico es que la generación de teoría surja de la solución de problemas en las empresas (sean públicas o privadas) con el apoyo de la academia y el gobierno; pero, desarrollada esta fase, que es de corto plazo, en el largo plazo se debe de seguir aplicando y validando en distintos escenarios la teoría encontrada.

1.1.3. *Desafíos para la Administración de Empresas en la educación.*

En términos generales, al ser considerada a la administración de empresas como una ciencia social, uno de sus principales desafíos al que se enfrenta es justamente su compromiso con la sociedad, refiriéndose con ello no solo al hecho de brindar profesionales capacitados y aptos para el mercado laboral sino en ir un poco más allá y procurar la transformación de la sociedad hacia un futuro mejor. Dicha afirmación se deriva del hecho de que cualquier profesional que ejerza sus labores de manera responsable y ética necesariamente tiene que causar un impacto en su ámbito y la suma de éstas acciones traerá efectos positivos en la sociedad. (Ramírez, 2004)

Frente a las secuelas sociales, económicas y políticas como consecuencia de la pandemia ocasionada por la COVID-19 y el inesperado e inevitable confinamiento, que aún estamos tratando de sobreponernos mundialmente, los retos para la educación en administración de empresas son mayores al enfrentarse a la extinción de negocios y de sus modelos de gestión.

En el Ecuador, el Plan de Creación de Oportunidades vigente para el período 2021-2025 promulga que la oferta académica de educación superior se articula con las necesidades y expectativas de la sociedad. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021) El modelo de Estado ecuatoriano actual se ha modificado de ser un Estado benefactor y protector a convertirse en un Estado de tipo observador,

dejando el funcionamiento de la Administración de Empresas bajo las fuerzas del libre mercado y dándole mayor autonomía a las instituciones de educación superior.

1.1.4. *La Educación Superior en el Ecuador*

En nuestro país existen 3 tipos de Instituciones de Educación Superior; por tipo de sustentación: públicas, particular autofinanciado y particular cofinanciado, existiendo para el año 2021, 4363 instituciones entre Universidades, Carreras Politécnicas e institutos técnicos y tecnológicos. De este gran total 42,4% son instituciones públicas, 40,2% particulares autofinanciados y 17,4%, particulares financiados.

En cuanto al número de estudiantes matriculados, en promedio, las instituciones públicas son las que tienen el mayor porcentaje de matriculación (59% del total), seguidas por las instituciones educativas cofinanciadas (28,1%) y finalmente, las privadas (13%). Para el año 2018² existían matriculados 632541 estudiantes que representan un crecimiento del 7,1%, superior al obtenido en los años 2016 y 2017 (-0,2% y 5,1%, respectivamente).

Tabla 1-1: Ecuador: número de estudiantes matriculados por tipo de financiamiento. 2015-2018

FINANCIAMIENTO	2015	2016	2017	2018
Particular autofinanciado	66.602	73.712	78.878	85.453
Particular cofinanciado	167.990	156.564	165.552	168.564
Pública	328.438	331.627	346.297	378.524
Total	563.030	561.903	590.727	632.541

Fuente: Tomado de Senescyt. Marzo 2022

Elaborado por: Melena, D. 2022.

En cuanto a la matriculación por provincia, en promedio durante los años 2015-2018, Pichincha, con el 24,8% del total, es la provincia con mayor número de estudiantes, seguida por Guayas (22,7%) y Loja (10,5%). Chimborazo se encuentra en sexto lugar en matriculación, con un porcentaje promedio de 4,5% y un total de 28.142 estudiantes en el año 2018. En el área de influencia, la zona 3, en la misma existen 76.253 matriculados que representa el 12,1% del total. Complementariamente, el crecimiento que ha tenido la matriculación en la Educación Superior en Chimborazo, entre el año 2015 y 2016 creció en 3,9%, incrementándose para el 2017 a un 7,9%, pero cayendo a un 0,1% de matriculados en el año 2018.

² La información de educación superior existe en el sitio web del SENEYCYT únicamente hasta este año

1.1.5. *Inversión Pública en Educación*

En cuanto a la inversión por parte de Estado, en el año 2020, se asignaron para las Carreras Politécnicas y Universidades del país, 1.316 millones de dólares, que es un 3,7% del total de presupuesto. (Ministerio de Finanzas del Ecuador, 2020)

1.1.6. *La carrera de Administración de Empresas (ESPOCH)*

Iniciando como el Instituto Tecnológico Superior de Chimborazo esta entidad educativa fue creada el 18 de abril de 1969 mediante ley expedida por el Congreso Nacional, iniciando el 2 de mayo de 1972 sus actividades académicas con tres carreras profesionales siendo estas Ingeniería en Zootecnia, Nutrición y Dietética y la escuela de Ingeniería Mecánica. La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo es una institución ecuatoriana de educación superior que gracias a su aporte brinda a la sociedad excelentes profesionales al servicio de Riobamba, Ecuador y el resto del mundo. Esta universidad es pionera en la educación a nivel nacional y con un alto auge de demanda de bachilleres por continuar sus estudios en dicha institución cada año. La facultad de Administración de Empresas decide incrementar a su oferta académica y crear en el año 1978 la carrera de Administración de Empresas sienta está orientada a la formación de Ingenieros de Empresas los cuales se perfilan a la generación de nuevas unidades de producción y/o la consolidación e innovación de unidades productivas ya existentes en el mercado.

La implementación de esta carrera en la oferta académica causo que estudiantes preuniversitarios de todo el país opten por elegir esta carrera como continuación de sus estudios superiores fortaleciendo la estructura de esta nueva carrera, esto ha ocasionado que año tras año los profesionales formados en esta especialidad se integren a la sociedad al sector laboral y brinden sus servicios como administradores de empresas en distintas entidades tanto públicas como privadas.

1.1.7. *Facultad de Administración de Empresas*

La Facultad de Administración de Empresas se crea el 24 de agosto de 1978 con la Carrera de Ingeniería de Empresas. Posteriormente, el 27 de septiembre de 1992 se crean las Carreras de Ingeniería en Banca y Finanzas, y Tecnología en Marketing. El 19 de junio de 1995 el Honorable Consejo Directivo de la FADE aprueba la reforma académica de la Carrera de Ingeniería de Empresas transformando el ciclo académico a semestral. El 31 de julio de 1997 se crea la carrera de Ingeniería en Marketing. En marzo de 1999, se implementa la Unidad de Educación a Distancia bajo una modalidad Semipresencial con el Programa Carrera de Licenciatura en Secretariado

Gerencial y el Programa Carrera de Contabilidad y Auditoría. El 28 de Marzo del año 2000 se crea la Carrera de Finanzas y Comercio Exterior con las carreras de Comercio Exterior e Ingeniería Financiera. En el año 2003, se apertura la Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría con la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría. En julio 12 de 2005 la Unidad de Educación a Distancia implementa 2 nuevas carreras: Programa carrera de Ingeniería en Gestión de Gobiernos Seccionales y el Programa Carrera de Ingeniería Comercial.

En el año 2014, todas las carreras, debido a la Resolución establecida por el CEAACES, deben ingresar en un proceso de rediseño. La Carrera de Ingeniería en Empresas deja de tener ese nombre, pasando a denominarse Carrera de Administración de empresas.

1.1.8. Carrera de Administración de Empresas

La licenciatura en Administración de Empresas fue aprobada en el año 2015, luego del rediseño curricular que se realizó a la Ingeniería en Administración de Empresas. Se otorga el título de Licenciado/a en Administración de Empresas. El período de estudios es semestral y Presencial, con una duración de 8 semestres.

Posteriormente, de acuerdo a Pilco Mosquera (2021) la carrera de Administración de Empresas “aprueba su rediseño curricular no sustantivo mediante las resoluciones: Resolución 153. CP.2020 del 05 de marzo del 2020 de Consejo Politécnico, y RPC-SO-14-No.276-2020 del 03 de junio del 2020 del Consejo de Educación Superior (CES)” (p.3).

En la actualidad, revisando la página oficial de la Carrera de Administración de Empresas (2022), la carrera presenta el siguiente perfil estratégico:

Misión

Formar profesionales competentes en Administración de Empresas, con criterio humanista, científico; mediante la actualización constante en docencia, investigación y vinculación con la colectividad, en un marco de calidez y calidad, para contribuir en la construcción de una sociedad más justa, productiva, innovadora, con profundo impacto, en el entorno regional y nacional, así como su desarrollo socio económico sostenible y del buen vivir. (FADE, 2021)

Visión

Ser una carrera reconocida por su calidad académica e investigativa en Administración de Empresas, líder a nivel regional y nacional, acreditada, competitiva, con infraestructura física y tecnológica moderna, fortalecida mediante alianzas estratégicas para el cumplimiento de su rol en la sociedad. (FADE, 2021)

Objetivo general

Formar profesionales cuyo perfil facilite la generación de emprendimientos, el desempeño eficientemente al interior de las empresas de producción, comercial, de servicios tanto públicas como privadas y de la Administración de Empresas social y solidaria, alineadas al Plan Nacional del Buen Vivir y al cambio de la Matriz Productiva (FADE, 2021)

1.1.8.1. *Perfil de egreso*

El perfil de egreso del profesional en Administración de Empresas está enfocado en base a los logros del aprendizaje en tres características (personal, social y profesional) para consolidar sus valores referentes a la pertinencia, la bio-conciencia, la participación responsable, la honestidad, y otros, tomando en consideración que el ser humano es un ente bio-sico-social, que requiere de motivación, oportunidades y espacios en los cuales pueda demostrar su aptitud y actitud, reflejadas en el desarrollo de las responsabilidades sobre todo profesionales. (FADE, 2021)

1.1.9. *El entorno de la carrera de administración de empresas*

La Escuela Superior Politécnica de Chimborazo se encuentra ubicada en la zona de planificación 3.

De acuerdo a la Secretaría Nacional de Desarrollo (SENPLADES) (2019), la Zona 3 cuenta con un área de 45.137 km² (17,61% del territorio ecuatoriano), siendo la más extensa del país. Está conformada por cuatro provincias: Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua.

La población proyectada para la Zona 3 en el año 2022 es 1.756.194 habitantes; lo que corresponde al 9,76% de la población nacional, incrementándose a 1.812.145 (9,69% de la población nacional total), para el año 2025. Para el año 2022, el 39,1% de la población de la Zona se localiza en el área urbana, mientras que el 61,9% restante en áreas rurales. En cuanto al género, la población indígena corresponde al 26% de la población total de la Zona, distribuida en 7 nacionalidades indígenas. En la zona existen 1'456.302 habitantes (el 10% de la población

nacional), de la que la población urbana equivale al 38% y la rural al 62%. La mayor población se concentra en las ciudades de Ambato, Riobamba y Latacunga (50% de la población total zonal). La población indígena representa el 26% del total de la Zona, con ocho nacionalidades. (Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC), 2022)

Entorno competitivo

De acuerdo a la información que se encuentra en la (Senescyt, 2022), en el Ecuador existen una oferta académica de 120 Carreras afines a la Administración de Empresas (Administración de empresas, Administración Turística, Administración Hotelera, Administración Financiera etc.), que son ofertadas por Universidades e Institutos Tecnológicos. De este total, 85 son estrictamente Carreras en Administración.

En la zona 3 existen 16 instituciones que ofertan la carrera de Administración de empresas. 4 en Chimborazo, 3 en Cotopaxi, 1 en Pastaza y 7 en Tungurahua. De este total, 9 son Instituciones Públicas, 5 particulares Autofinanciada y 1 Particular Cofinanciada.

Con respecto al tipo de institución 8 son Universidades y 7 tienen la categoría de Institutos.

Tabla 2-1: Zona 3. instituciones de educación superior 2021

Nombre IES	Tipo Financiamiento	Tipo Formación	Provincia
Carrera Superior Politécnica de Chimborazo	Pública	Ciencias Básicas	Chimborazo
Instituto Superior Tecnológico Edupraxis	Particular Autofinanciada	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Tungurahua
Instituto Superior Tecnológico Eugenio Espejo	Pública	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Chimborazo
Instituto Superior Tecnológico Luis A. Martínez	Pública	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Tungurahua
Instituto Superior Tecnológico Manuel Galecio	Pública	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Chimborazo
Instituto Superior Tecnológico Vicente León	Pública	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Cotopaxi

Instituto Tecnológico Superior España	Particular Autofinanciada	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Tungurahua
Instituto Tecnológico Superior La Maná	Pública	Tercer Nivel Tecnológico Superior	Cotopaxi
Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Particular Cofinanciada	Licenciatura y Afines	Tungurahua
Universidad Nacional de Chimborazo	Pública	Licenciatura y Afines	Chimborazo
Universidad Regional Autónoma de los Andes	Particular Autofinanciada	Licenciatura y Afines	Pastaza
Universidad Regional Autónoma de los Andes	Particular Autofinanciada	Licenciatura y Afines	Tungurahua
Universidad Técnica de Ambato	Pública	Licenciatura y Afines	Tungurahua
Universidad Técnica de Cotopaxi	Pública	Licenciatura y Afines	Cotopaxi
Universidad Tecnológica Indoamérica	Particular Autofinanciada	Licenciatura y Afines	Tungurahua

Fuente: Tomado de Senescyt. Marzo 2022

Elaborado por: Melena, D. 2022.

Específicamente en la ciudad de Riobamba y provincia de Chimborazo, la competencia más directa es la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Chimborazo, que tiene modalidad presencial, con característica de Licenciatura y una duración de 8 semestres.

Esta Carrera tiene como objetivo general: Preparar profesionales capaces de contribuir con un enfoque administrativo gerencial al cumplimiento de las metas del Plan Nacional del Buen Vivir, la agenda zonal, el plan provincial y los planes locales; mediante una sólida formación académica, investigación y vinculación que incremente la productividad en las organizaciones y sus resultados contribuyan al desarrollo de la región y del país.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología

La metodología que se utilizó en el proceso de investigación de campo para determinar la pertinencia en la sociedad de la Carrera de Administración de Empresas, corresponde a los objetivos del estudio que son:

- Determinar la demanda ocupacional y campos de actuación de los profesionales del área de Administración, en relación con las necesidades y requerimientos de los actores y sectores a los que se vinculará la profesión.
- Establecer el futuro del campo ocupacional del profesional de la ciencia administrativa, así como los conocimientos y competencias que requerirá la formación del futuro profesional.

2.2. Tipo de investigación

2.2.1. *Exploratoria*

Se utilizó esta investigación por cuanto la misma permitió familiarizarse, a través de información secundaria, con los requerimientos para encontrar la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas, identificar las variables más importantes para demostrar las necesidades ocupacionales de los demandantes del profesional, y los requerimientos de formación que el mismo requiere. Este tipo de investigación fue extremadamente útil, pues permitió iniciar de forma apropiada en el proceso de investigación de pertinencia.

2.2.2. *Descriptiva*

Los estudios descriptivos exigen que el investigador identifique de antemano las preguntas específicas que desea contestar, cómo posiblemente se las responderá y las implicaciones que posiblemente tengan estas respuestas; en este caso, a la demanda de los profesionales que egresen de la carrera de Administración de Empresas de la ESPOCH.

En el caso particular de esta investigación, se buscó una descripción de las necesidades de quienes demandan al profesional egresado de la Carrera de Administración de Empresas y cuáles deberían

ser sus competencias y conocimientos, tomando en consideración la relación entre cada uno de sus componentes.

2.3. Diseño utilizado

2.3.1. De campo

Para el presente estudio, se utilizó la investigación de campo, puesto que se buscó analizar los requerimientos de la demanda ocupacional en las organizaciones, con la finalidad de conocer y diagnosticar las necesidades y requerimientos específicos que necesitan estas empresas para que el profesional desempeñe de forma adecuada sus actividades. Las razones fundamentales para la elección de este método es que la información obtenida es más concisa y segura, se puede llegar a un número mayor de muestra, es más económica y para ejecutar este diseño se puede buscar un tipo de personas específicas.

El cuestionario de encuesta se elaboró con preguntas que mantienen relación con el objetivo de la investigación. Al momento de la elaboración del cuestionario se tuvieron en cuenta ciertas consideraciones como:

- Establecer un número óptimo de preguntas, las que deben ayudar a cumplir los objetivos específicos de la investigación.
- Las preguntas del cuestionario son de los siguientes tipos:
 - Preguntas cerradas. El encuestado solo escoge una determinada respuesta.
 - Preguntas abiertas. El encuestado puede responder de acuerdo a sus pensamientos
 - Preguntas de selección múltiple. El encuestado selecciona una respuesta de una lista suministrada por el encuestador
 - Preguntas de escala. El encuestado mide algunos atributos de una pregunta para precisar “cuánto más” o “cuánto menos”.
 - Preguntas dicotómicas. El encuestado escoge una respuesta a partir de dos alternativas presentadas.

2.3.2. Biblioilustración

La investigación bibliográfica proporcionó el conocimiento de investigaciones previas, así como de referencias teóricas, epistemológicas y legales, que constituyeron en un excelente punto de partida para el desarrollo y establecimiento de las variables, instrumentos y técnicas a ser utilizadas en esta investigación.

2.4. Población y muestra

2.4.1. Población

Para esta investigación se estableció como población a los representantes de diversas empresas que demandan profesionales del área administrativa y que se encuentran ubicados en la ciudad de Riobamba.

Para determinar el número de la población se tomó en consideración las empresas que se encuentran controlados por la Superintendencia de Compañías para el año 2021. Este número es de 1473 empresas, de las que se encontraban 54 en liquidación, quedándose con un número de 1419. De este nuevo total, se restaron las empresas que no habían presentado estados financieros para el año 2020. Finalmente, el número de empresas fue de 794, que es la población de empresas legalmente en actividad.

2.4.2. Muestra

Por no contar con datos poblacionales específicos, y en afán de cumplir el objetivo de la investigación, se utilizó una muestra por conveniencia. El número de encuestas se obtuvo tomando alrededor del 10% del total de la población (794). Por tanto, se levantaron 80 encuestas tomando como criterio de selección la demanda ocupacional que existe en el sector empresarial de mayor relevancia económica en la ciudad de Riobamba.

2.5. Instrumentos o técnicas de recolección de información

Para la presente investigación se obtuvieron 2 tipos de información: Primaria y secundaria.

- a. Información primaria. Se utilizó la técnica de la encuesta. El levantamiento fue con los responsables de empresas previamente seleccionadas en la ciudad de Riobamba.
- b. Información secundaria. Se la encontró páginas oficiales de organismos especializados, índices de revistas especializadas, repositorios, etc. Esto permitió tener una visión mucho mayor y mejor del tema a investigarse. Para este trabajo se utilizó información de fuentes como: SENESCYT, INEC, ESPOCH, UNACH, etc.

Se plantearon preguntas cerradas, de selección múltiple, de escala, y dicotómicas.

2.5.1. Fase concluyente

Se refiere a la investigación descriptiva, que permite obtener los resultados reales de la investigación de campo, teniendo como objetivo determinar las necesidades de los demandantes. Tomó en consideración las siguientes fases:

- Tabulación de resultados. Concluido el proceso de recolección de datos, se procedió a procesar los datos obtenidos para su posterior análisis, tomando en consideración las siguientes fases:
- Verificación y edición de cuestionarios. Se realizó la revisión de las encuestas para verificar las respuestas obtenidas, comprobar que estén bien contestadas, confirmar que las preguntas hayan sido bien comprendidas, que los elementos de la muestra sean los que hayan contestado la encuesta, etc.
- Depuración de datos: A través de este proceso se busca que la base de datos ingresada sea consistente, que las variables se hayan codificado de manera adecuada, que sean exactas y que ayuden a cumplir los objetivos del estudio.
- Procesamiento de datos. Una vez terminado la depuración, los datos fueron procesados usando Tablas y Ilustraciones de Microsoft Word.
- Análisis de los datos. Con los cuadros y ilustraciones obtenidos se procedió a su análisis e interpretación

CAPÍTULO III

3. MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Resultados y discusión de resultados

3.1.1. *Análisis de resultados e interpretación de resultados*

La encuesta se realizó con el objetivo de analizar la demanda de profesionales del área de Administración de Empresas, con el fin de mejorar la oferta académica de la carrera de Administración de Empresas de la Escuela Politécnica de Chimborazo. Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas se presentan a continuación.

Pregunta 1. ¿A qué se dedica su empresa?

Tabla 3-3: A qué se dedica su empresa

Pregunta	F. Absoluta	F, Relativa
Finanzas	21	26%
Comercio	8	10%
Industria Manufacturera	6	8%
Servicios	26	33%
Instituciones Públicas Financieras	1	1%
Instituciones Públicas No financieras	10	12%
Total	72	90%
Perdidos	8	10%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

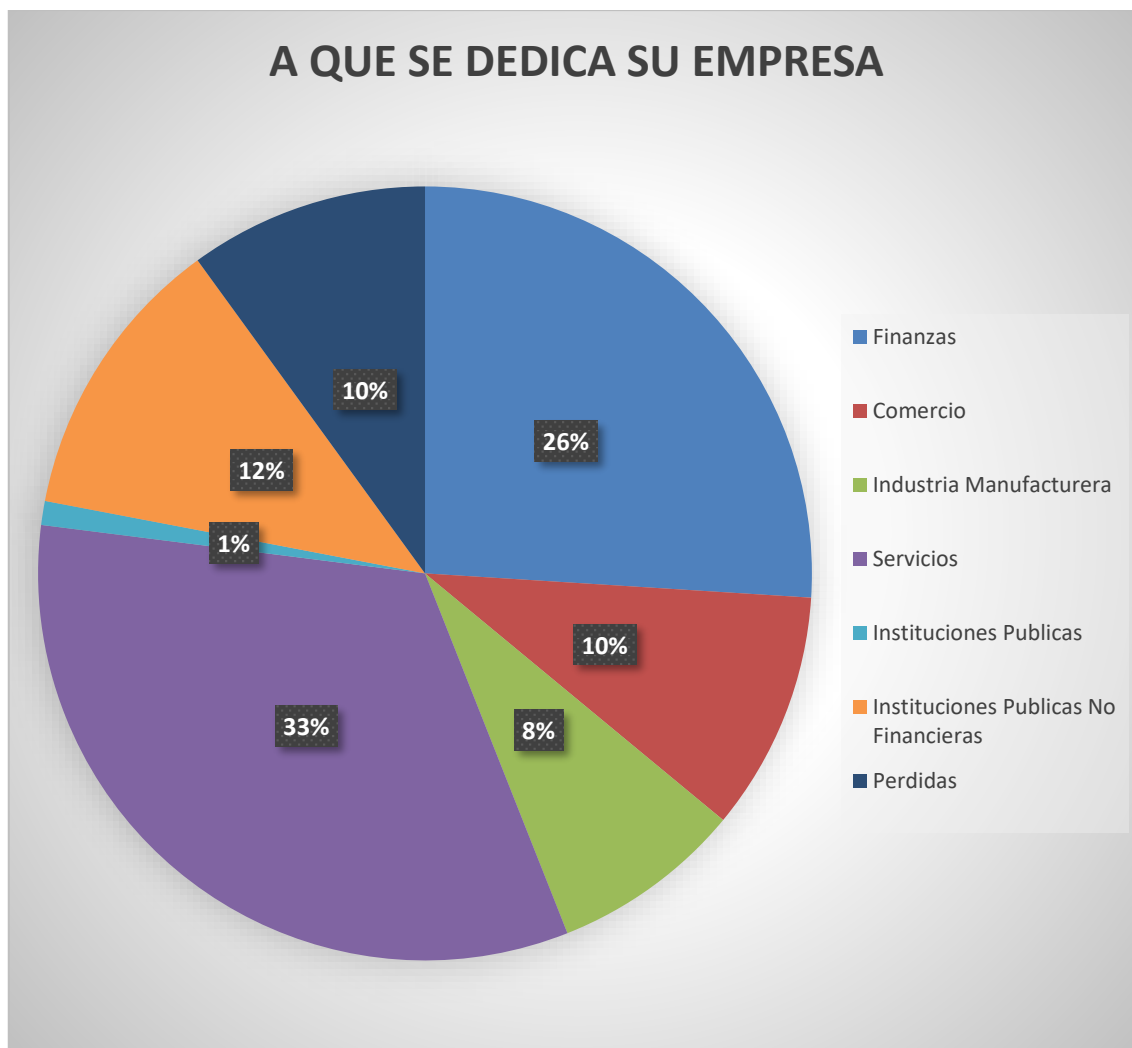


Ilustración 1-3: ¿A qué se dedica su empresa?
 Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Acerca de las actividades económicas a las que se dedican las empresas encuestadas, alrededor del 33% son empresas de servicios, 26% financieras, 12% instituciones públicas no financieras, 10% comerciales, el 8% manufactureras y un 1% son instituciones públicas financieras. Con ello se buscó que la muestra agrupe a distintos tipos de empresas donde pueden variar las opiniones.

Pregunta 2. Su ámbito geoilustración de acción es:

Tabla 4-3: Ámbito geoilustración de acción

Pregunta	F. Absoluta	F. Relativa
Riobamba	21	26%
Provincia de Chimborazo	29	36%
Zona Centro	4	5%
Resto del País	21	27%
Perdidos	5	6%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

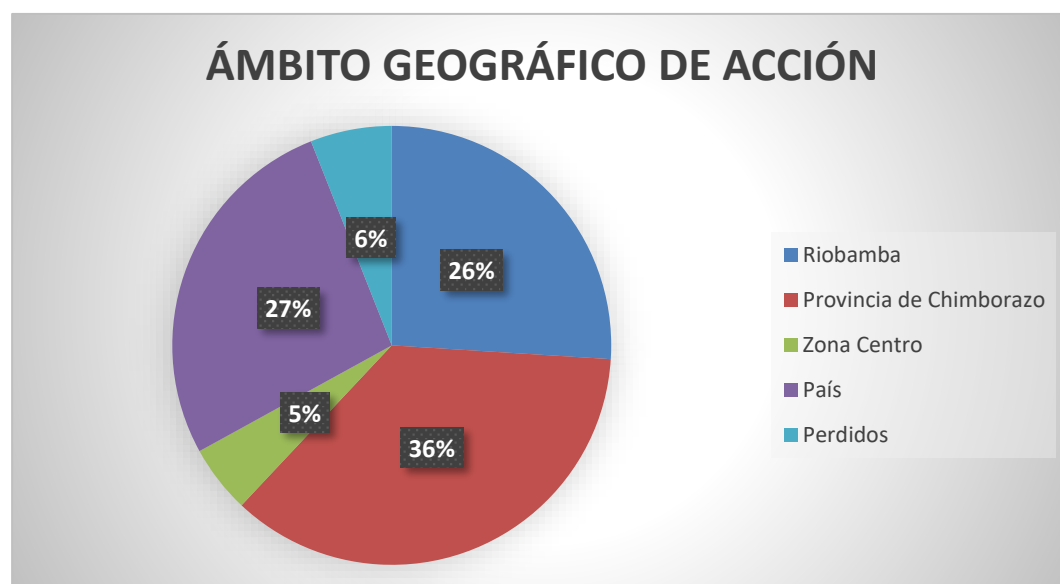


Ilustración 2-3: Ámbito geoilustración de acción

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: En la fase inicial de la encuesta surge la necesidad de conocer el alcance que tienen las actividades de las empresas riobambeñas, se entiende de antemano que en la actualidad la utilización de la tecnología ha mejorado la comunicación y el comercio para poder abarcar el mayor mercado posible, y en general la mayor parte de su actuación abarca la provincia de Chimborazo (36%), sin embargo, también se puede evidenciar que en igual porcentaje las empresas distribuyen sus productos al resto del país (27%) y solamente en Riobamba (26%), aunque la zona centro (Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua.) no ha sido muy explotada (5%).

Pregunta 3. ¿Cuál es el perfil mayoritario, de los trabajadores que tiene contratados?

Tabla 5-3: Perfil mayoritario

Pregunta 3	F. Absoluta	F. Relativa
Profesionales	41	51%
Egresados	22	28%
Estudiantes	11	14%
Sin Preparación	4	5%
Perdidos	2	2%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

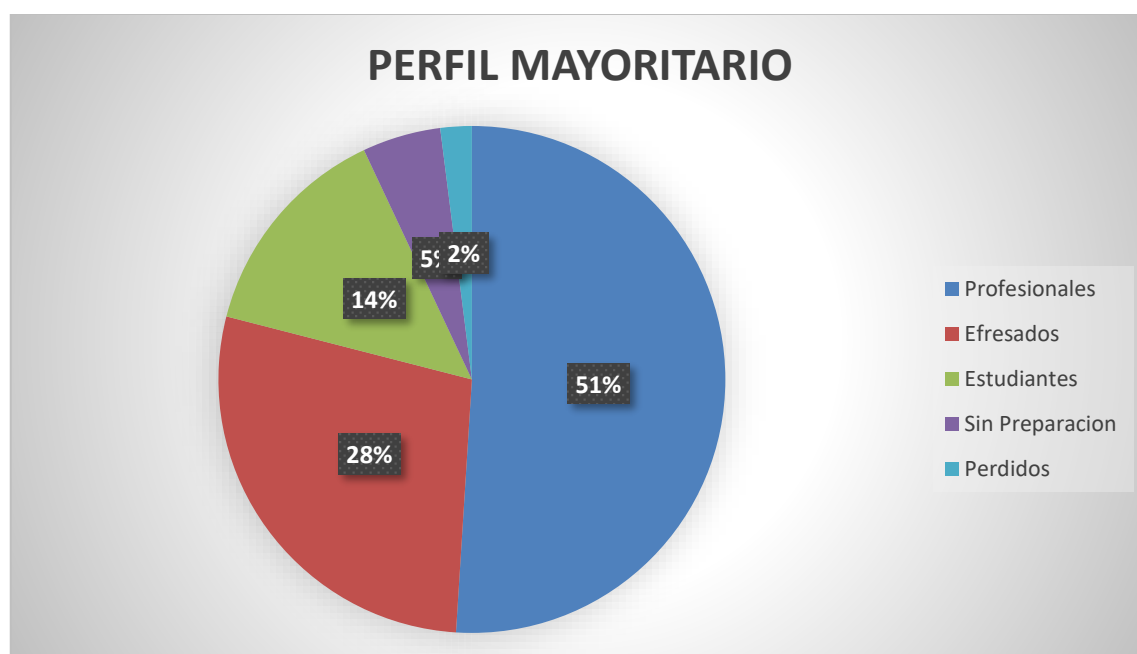


Ilustración 3-3: Perfil mayoritario

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Las empresas riobambeñas en cuestión buscan dentro de su talento humano en su mayoría a profesionales siendo éstas el 51% del total y en menor porcentaje a personas sin preparación con tan solo el 5%, egresados con el 28% y estudiantes con el 14%. Entonces, las empresas valoran la preparación y conocimientos que brindan las instituciones de educación superior respecto al ámbito laboral.

Pregunta 4. Priorice de 1 a 4 (siendo el mínimo 1 y 4 máximo), las fortalezas que considera usted, le apoyan de mejor manera al desempeño del profesional que labora en su empresa/institución.

En esta pregunta se estableció una escala entre el 1 al 4, para cada una de las opciones, siendo el 1 el criterio bajo y 4 el criterio alto.

Pregunta 4.1. Pertinencia

Tabla 6-3: Pertinencia

Pregunta 4	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	3	4%
3	31	39%
4	41	51%
Perdidos	5	6%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

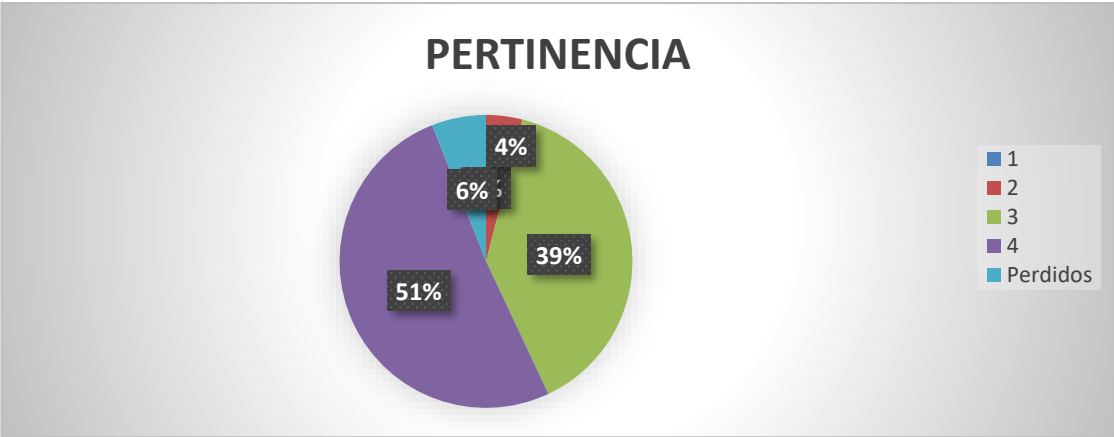


Ilustración 4-3: Pertinencia

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Un poco más de la mitad, el 51% de los resultados aseguraron que la pertinencia es una de las fortalezas más importantes para el desempeño profesional, que conlleve a un desarrollo empresarial y según la tabla de frecuencias se tiene que 41 empresas resaltan esta fortaleza para el trabajo.

Pregunta 4.2. Integralidad

Tabla 7-3: Integralidad

Pregunta 4.2.	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	2	2%
3	22	28%
4	52	65%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

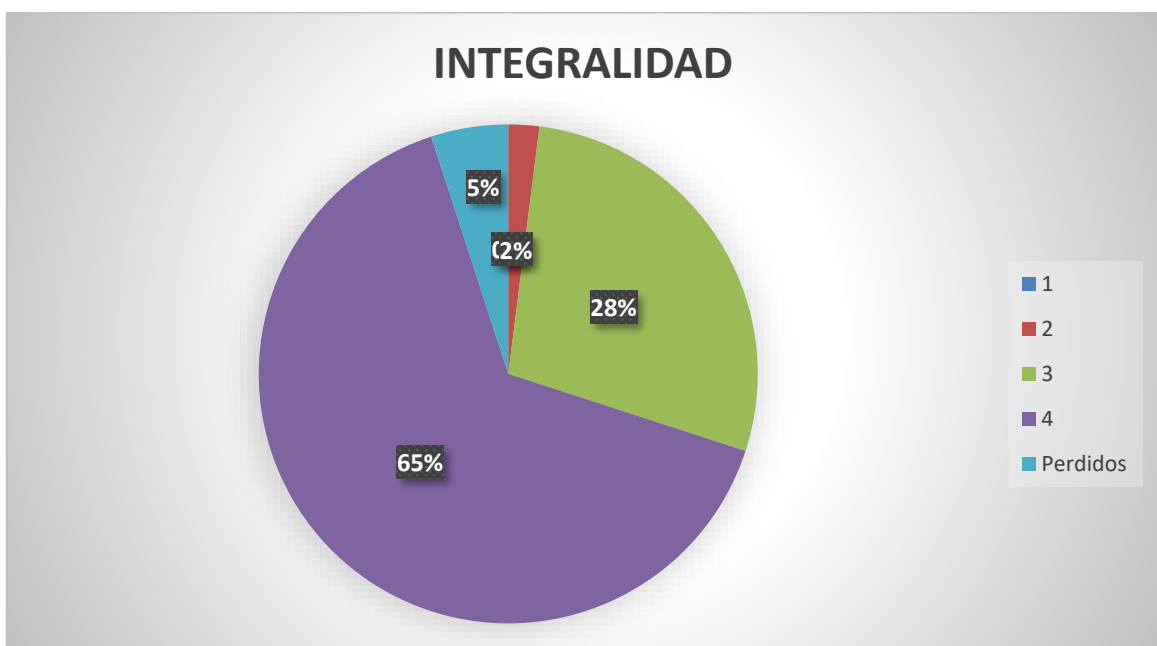


Ilustración 5-3: Integralidad

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: La integralidad alcanzó el 65% de importancia respecto a los valores éticos que debe tener un profesional para valorar su desempeño, es así que, de acuerdo a la tabla de frecuencias, la mayoría de encuestados, 52 manifiestan que la integralidad fomenta al desarrollo laboral del profesional.

Pregunta 4.3. Conocimientos prácticos

Tabla 8-3: Conocimientos prácticos

Pregunta 4-3	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	2	3%
3	18	22%
4	56	70%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 6-3: Conocimientos prácticos

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del total de la muestra de empresas encuestadas, el 70% de las mismas consideran que los conocimientos prácticos fomentan en gran escala el desempeño del profesional en cuanto al ámbito laboral, este hecho se lo visualiza en la tabla de frecuencias en la cual 56 encuestados lo ratifican como algo indispensable al momento de contratar y desenvolverse en las áreas asignadas, y solamente el 3% manifiestan que no es tan indispensable los conocimientos prácticos en el ámbito laboral. Los conocimientos prácticos son más representativos que la integralidad en cuanto al desempeño profesional.

Pregunta 4.4. Uso de tecnología

Tabla 9-3: Uso de tecnología

Pregunta 4-4	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	3	4%
3	15	19%
4	57	71%
Perdidos	5	6%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

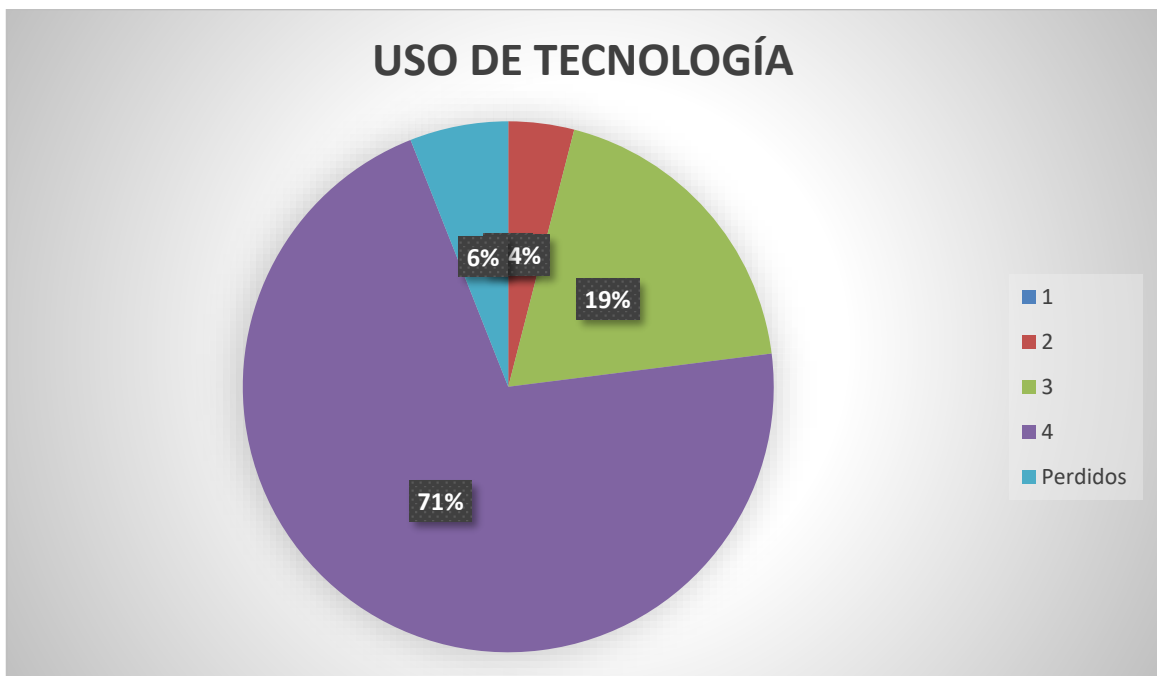


Ilustración 7-3: Uso de tecnología

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Los datos obtenidos de las encuestas muestran que el 71% del porcentaje global consideran que el Uso de la Tecnología incide positivamente en el desempeño del profesional dentro del ámbito laboral de las empresas, la tabla 9 donde la frecuencia corresponde a 57 encuestados indica que la tecnología debe ir de la mano del desarrollo profesional aún más en esta época donde la pandemia ha acelerado el uso de medios tecnológicos y digitales.

Pregunta 4.5. Capacidad de investigación

Tabla 10-3: Capacidad de investigación

Pregunta 4-5	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	3	4%
3	25	31%
4	48	60%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 8-3: Capacidad de investigación

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Los resultados señalan que, del total de las empresas encuestadas, el 60% consideran que la Capacidad de Investigación incide directamente el desempeño del profesional, a razón de que en la actualidad existe a nivel de empresas la necesidad de innovación por ello deben involucrarse con investigaciones que las promuevan y buscar las mejores alternativas de solución ante los desafíos de la sociedad tan cambiante.

Pregunta 4.6. Emprendimiento

Tabla 11-3: Emprendimiento

Pregunta 4-6	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	2	3%
3	32	40%
4	42	52%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

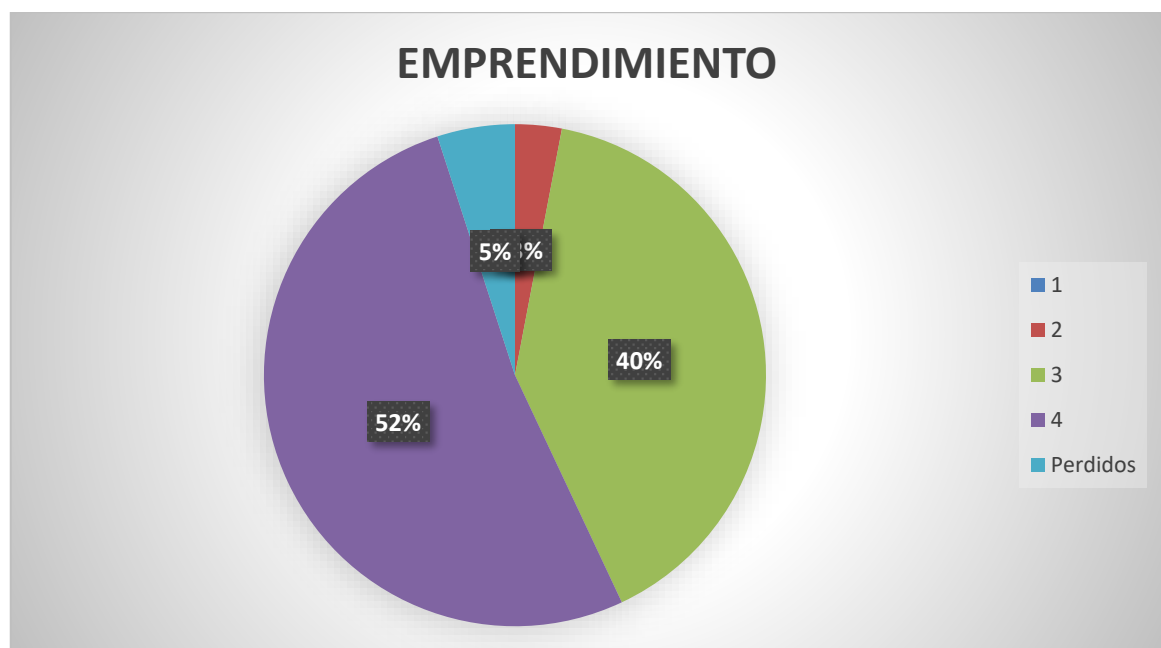


Ilustración 9-3: Emprendimiento

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 52% de las empresas encuestadas afirman que el Emprendimiento fomenta el desempeño del profesional ante la necesidad de generar ideas nuevas que suplan de manera original la demanda latente, tomando en consideración que también es importante que el espíritu emprendedor impulse a las personas atreverse a asumir riesgos.

Pregunta 4.7. Internalización

Tabla 12-3: Internalización

Pregunta 4-7	F. Absoluta	F. Relativa
1	1	1%
2	3	4%
3	27	34%
4	44	55%
Perdidos	5	6%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

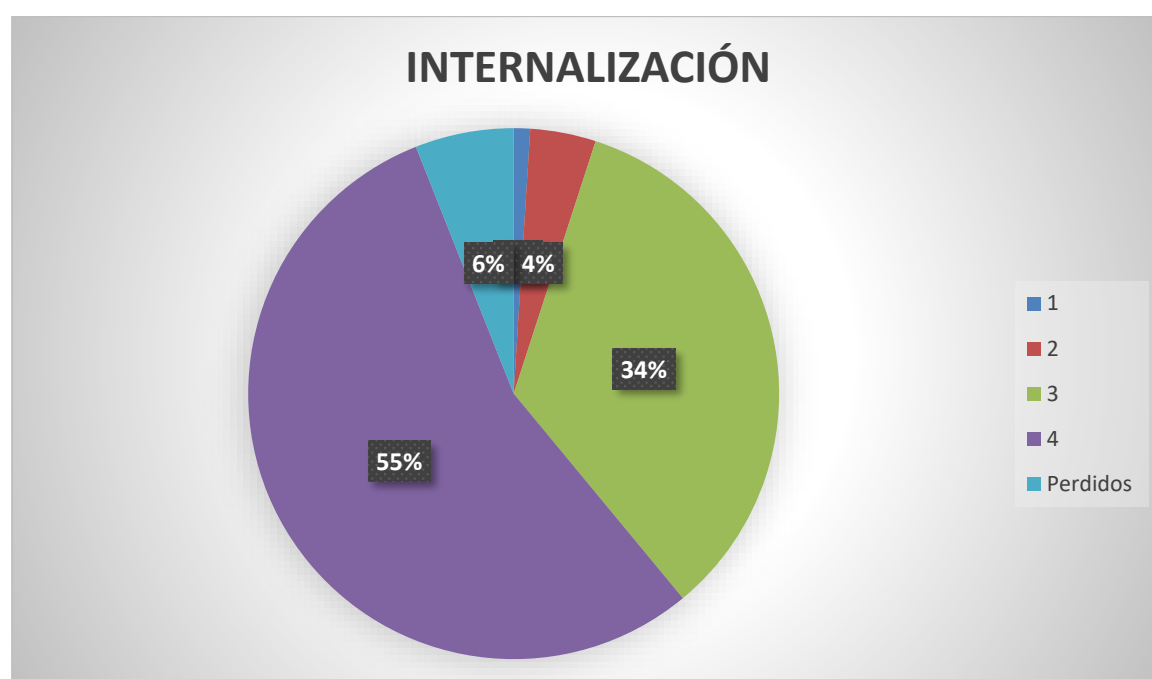


Ilustración 10-3: Internalización

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: De acuerdo a los datos obtenidos, del total de los encuestados el 55% aprecian al factor Internalización como sumamente importante ya que incide positivamente en el desempeño profesional para el ámbito laboral, las diferentes áreas de producción requieren guiarse bajo las normas y valores establecidos de antemano por la empresa o institución.

Pregunta 4.8. Título Profesional

Tabla 13-3: Título profesional

Pregunta 4-8	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	0	0%
3	23	29%
4	53	66%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

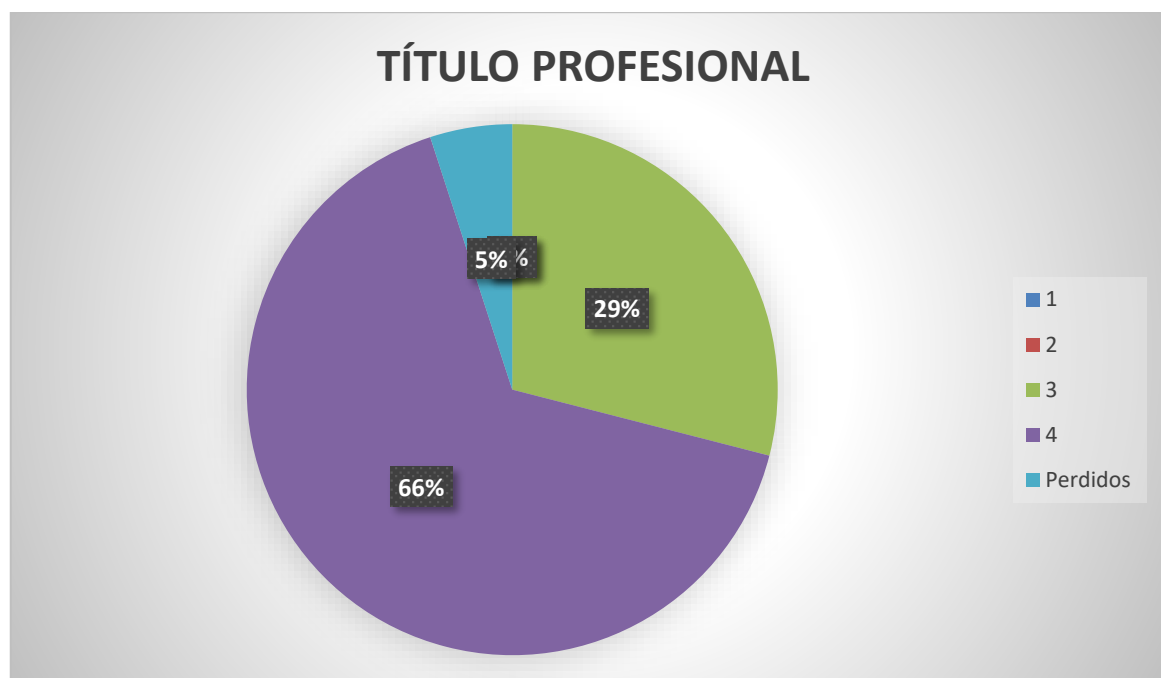


Ilustración 11-3: Título profesional

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Los resultados apuntan a que el 66% del total de empresas toman como muy importante el título profesional hacia el mejoramiento del desempeño dentro de las actividades de la empresa. En su totalidad las empresas se inclinaron hacia los valores más altos dentro del rango, señalando la gran importancia de que un trabajador obtenga su título universitario para que pueda aportar con sus conocimientos.

Pregunta 4.9. Experiencia

Tabla 14-3: Experiencia

Pregunta 4-9	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	1	1%
3	19	24%
4	56	70%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

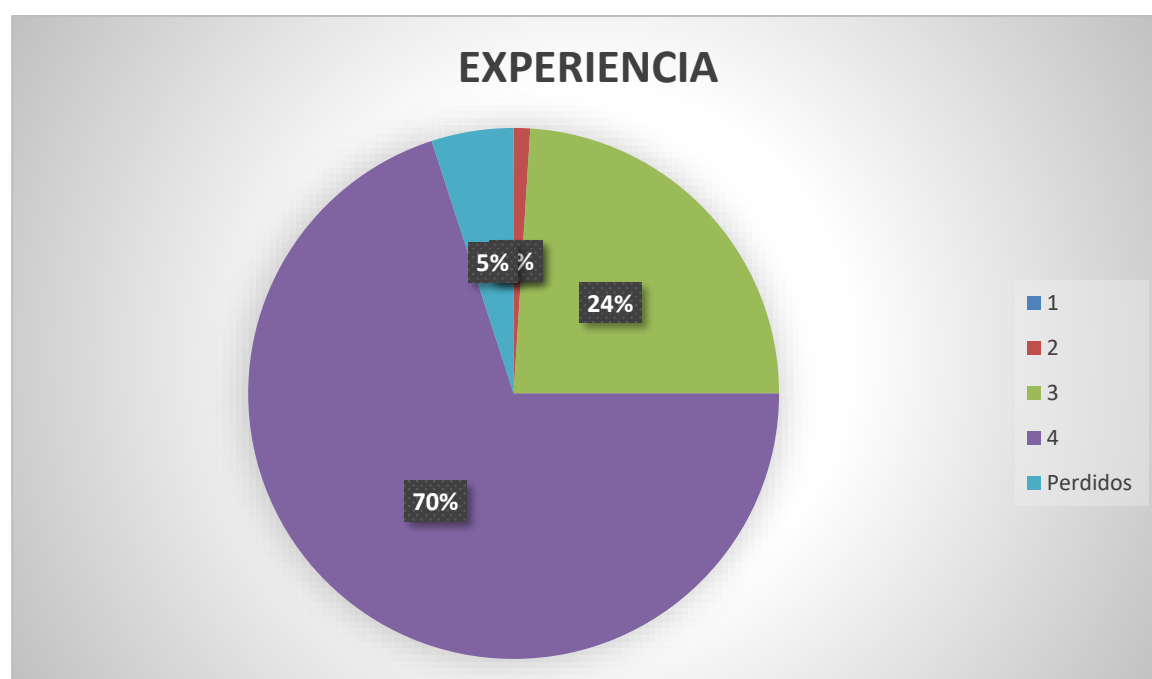


Ilustración 12-3: Experiencia

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Cerca del 70% de los encuestados aseguraron que la experiencia influye de manera positiva al momento de desempeñar las funciones en el ámbito laboral. Dependiendo de las funciones que ejecute el trabajador, la experiencia puede cobrar más o menos peso para el buen funcionamiento de la empresa.

Pregunta 4.10. Cultura General

Tabla 15-3: Cultura general

Pregunta 4-10	F. Absoluta	F. Relativa
1	1	1%
2	0	0%
3	23	29%
4	52	65%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

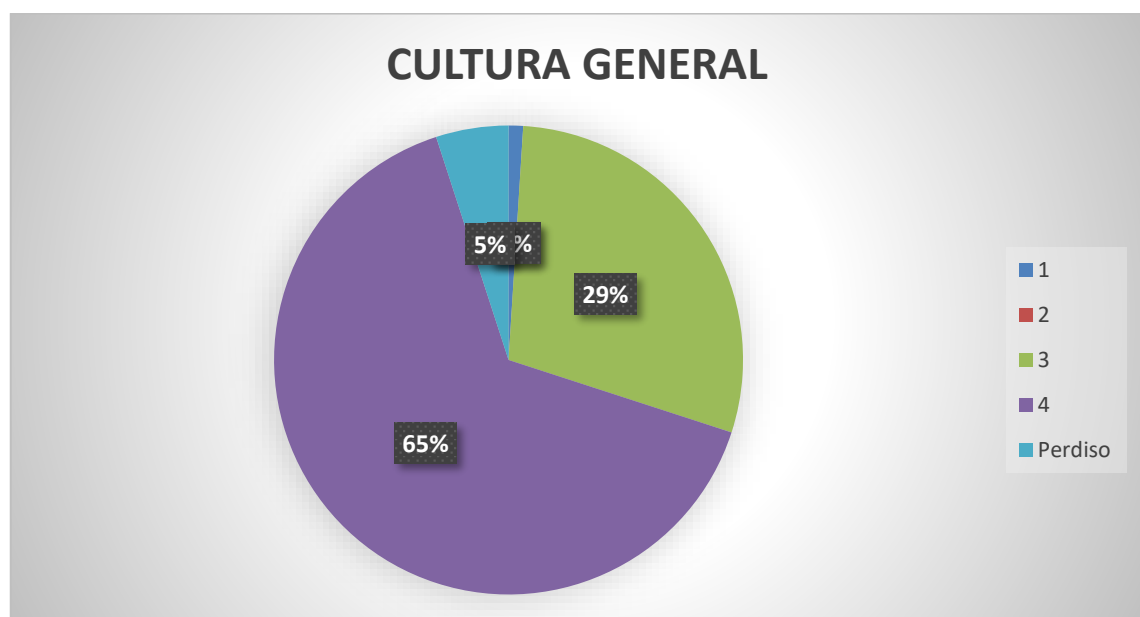


Ilustración 13-3: Cultura general

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Los resultados de las encuestas muestran que un alto porcentaje, siendo éste del 65% estima que los conocimientos acerca de cultura general influyen en el desempeño laboral. Es decir que existen conocimientos que ya no dependen precisamente de las instituciones de educación superior sino más bien vienen a convertirse en cultura general y dependiendo del entorno donde realice sus actividades económicas la empresa o institución, los trabajadores deben entender el contexto social, político, económico y cultural para poder actuar apropiadamente.

Pregunta 4.11. Habilidades sociales y comunicativas

Tabla 16-3: Habilidades sociales y comunicativas

Pregunta 4-11	F. Absoluta	F. Relativa
1	0	0%
2	0	0%
3	17	21%
4	59	74%
Perdidos	4	5%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

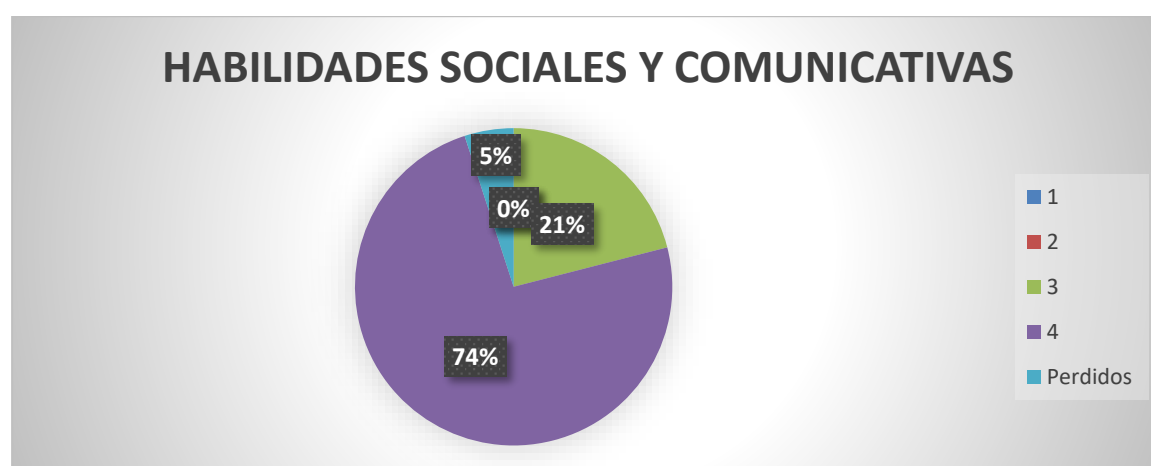


Ilustración 14-3: Habilidades sociales y comunicativas

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: En su mayoría, el 74% de encuestados consideran que las habilidades sociales y comunicativas deben ser una de las fortalezas que posean las personas para el mejor desempeño de un profesional, es así que la frecuencia es de 59 para el valor máximo del rango establecido. Las habilidades sociales y comunicativas se prestan para asumir las competencias de trabajar en grupo afín al mundo laboral actual.

Pregunta 5. En los últimos 5 años, ¿su empresa ha contratado a titulados en Administración de empresas?

Tabla 17-3: En los últimos 5 años, ¿su empresa ha contratado a titulados en Administración de empresas?

Pregunta 5	F. Absoluta	F. Relativa
SI	40	50%
NO	37	46%
Perdidos	3	4%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 15-3: ¿Su empresa ha contratado a titulados en Administración de Empresas?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Un poco más de la mitad de empresas correspondiente al 50%, han contratado profesionales en Administración de empresas para vacantes dentro de los últimos 5 años. Esta pregunta va destinada a entender el porcentaje de inserción laboral de los titulados en Administración de Empresas en el mundo del empleo para la ciudad de Riobamba.

Pregunta 6. Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?

Tabla 18-3: Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?

Pregunta 6	F. Absoluta	F. Relativa
No tiene conocimientos requeridos	4	5%
Pocas competencias	8	10%
Malas experiencias anteriores	7	9%
No han llenado los requisitos solicitados	11	14%
Mala reputación de la escuela	7	9%
Perdidos	43	53%
Total	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 16-3: Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Las empresas que no han contratado profesionales en Administración de Empresas ha sido porque no han llenado los requisitos solicitados (14%), o porque no cumplen con las

competencias para el puesto (10%) o porque no tienen los conocimientos requeridos (5%) o porque han tenido malas experiencias con profesionales en administración de empresas (9%) o por la mala reputación de la escuela (9%). A pesar de que el porcentaje obtenido respecto a los conocimientos requeridos es muy bajo, como carrera de Administración de empresas se puede realizar una revisión de la malla curricular para actualizarlo con los conocimientos que necesitan las empresas.

NOTA: El 53% corresponde a PERDIDOS, que hace referencia a las 40 personas que respondieron "SI" en la pregunta 3 del cuestionario aplicado. (Véase ANEXO 3)

Pregunta 7. Indique de qué Universidad son los contratados de Administración de Empresas

Tabla 19-3: De que universidades son los contratados de administración de empresas

Pregunta 7	F. Absoluta	F. Relativa
ESPOCH	17	21,25%
UNACH	19	23.75%
UTA	0	0%
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	0	0%
UNIVERSIDAD CATÓLICA	1	1.25%
UNIVERSIDAD DE CUENCA	1	1.25%
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS	1	1.25%
UNIVERSIDAD DEL NORTE	1	1.25%
PERDIDOS	40	50%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

DE QUE UNIVERSIDADES SON LOS CONTRATADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

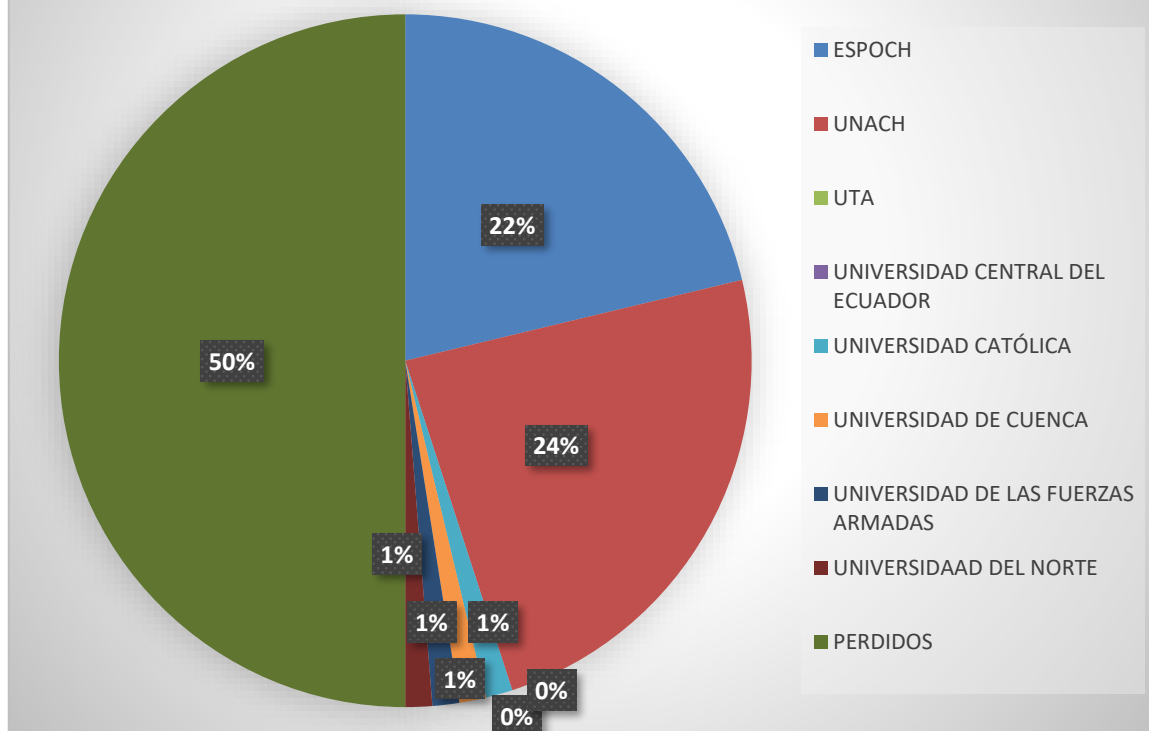


Ilustración 17-3: De que universidades son los contratados de Administración de Empresas

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Los resultados presentan que dentro de esta zona geográfica las empresas tienen a contratar profesionales de la ESPOCH y de la UNACH en su mayoría, con porcentajes correspondientes al 21.25% y 23.75% respectivamente y en menor porcentaje han existido contratados de universidades externas.

NOTA: El 50% corresponde a PERDIDOS, que hace referencia a las 37 personas que respondieron “NO” en la pregunta 3 del cuestionario aplicado y los 3 perdidos de la misma. (Véase ANEXO 3)

Pregunta 8. ¿Cómo califica la formación del desempeño del profesional de Administración de Empresas que labora en su empresa o institución?

Tabla 20-3: ¿Cómo califica la formación del desempeño del profesional de administración de empresas que labora en su empresa o institución?

Pregunta 8	F. Absoluta	F. Relativa
MUY APROPIADA	3	3%
APROPIADA	26	33%
POCO APROPIADA	11	14%
PERDIDOS	40	50%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

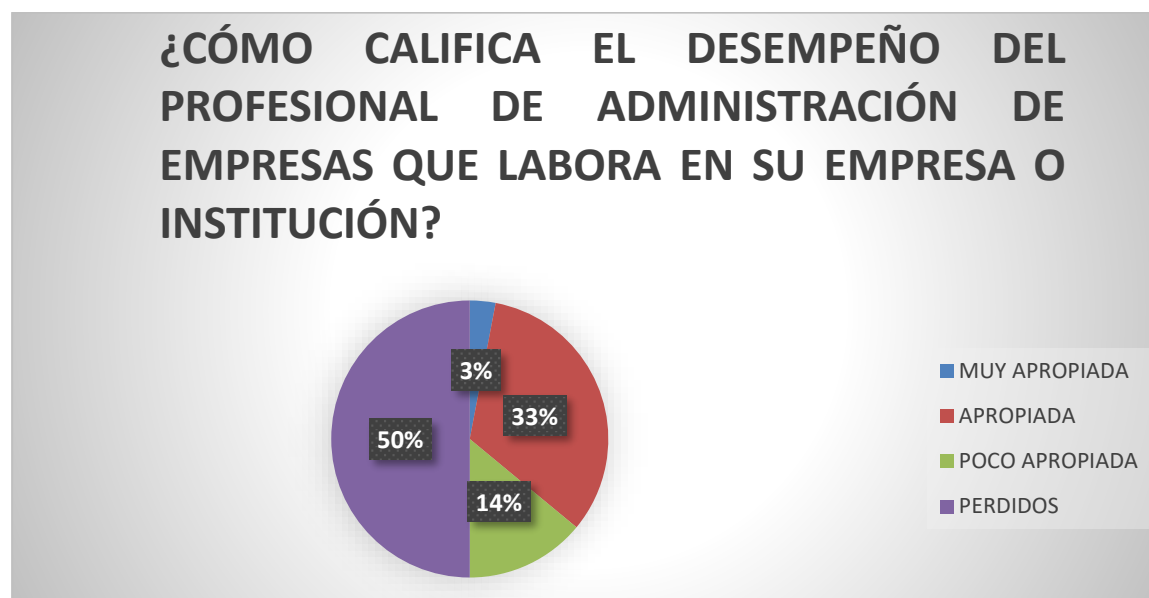


Ilustración 18-3: De que universidades son los contratados de Administración de Empresas

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: La mayor parte de las empresas, el 33% de las mismas consideran como apropiado el desempeño de los profesionales en Administración de empresas, el 14% como poco apropiado y el 3% como muy apropiado. Esto permite concluir que la formación de profesionales en Administración se encuentra haciendo adecuadamente su trabajo, pero siempre hay la posibilidad de ser mejores.

NOTA: El 50% corresponde a PERDIDOS, que hace referencia a las 37 personas que respondieron “NO” en la pregunta 3 del cuestionario aplicado y los 3 perdidos de la misma. (Véase ANEXO 3)

Pregunta 9. ¿Está satisfecho, con el desempeño del Administrador que trabaja en su empresa o institución?

Tabla 21-3: ¿Está satisfecho, con el desempeño del administrador que trabaja en su empresa o institución?

PREGUNTA 9	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
MUY SATISFECHO	2	3%
SATISFECHO	28	35%
POCO SATISFECHO	9	11%
INSATISFECHO	1	1%
PERDIDOS	40	50%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

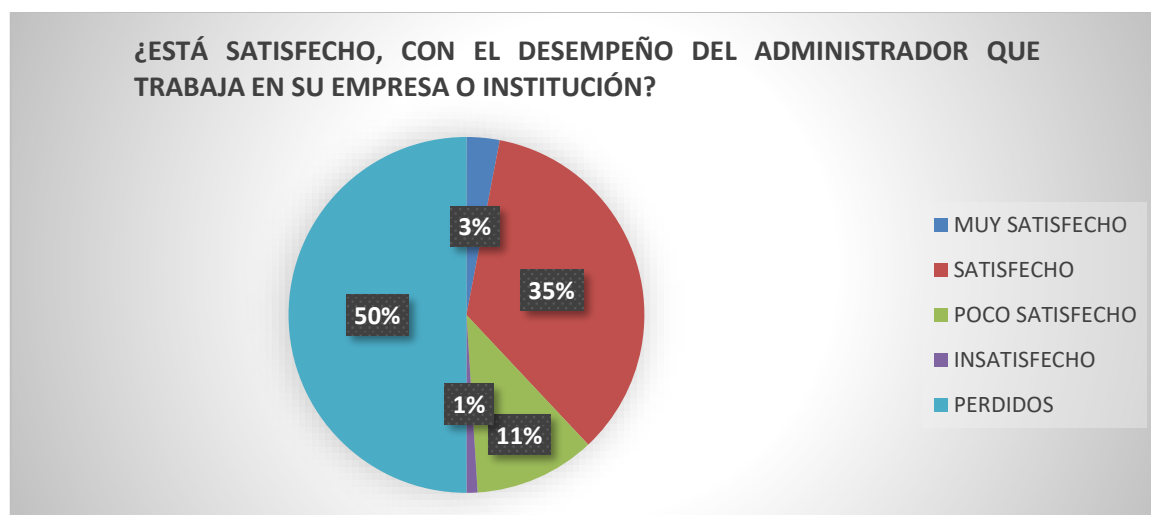


Ilustración 19-3: ¿Está satisfecho, con el desempeño del Administrador que trabaja en su empresa o institución?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Se muestra una gran aceptación del desempeño del Administrador de las empresas riobambeñas con 35% de respuestas afirmativas, seguido en un 11% respecto a poco satisfecho, un 3% se encuentran muy satisfechos y un 1% de insatisfecho. Por ello la importancia de responder a las necesidades de la empresa y acoplarse al entorno para mejorar el grado de satisfacción y mantener el buen prestigio de los profesionales en Administración de Empresas.

NOTA: El 50% corresponde a PERDIDOS, que hace referencia a las 37 personas que respondieron “NO” en la pregunta 3 del cuestionario aplicado y los 3 perdidos de la misma. (Véase ANEXO 3)

Pregunta 10. Si respondió Poco Satisfecho, señale por qué

Tabla 22-3: Poco satisfecho

PREGUNTA 10	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
DFICIENTE FORMACIÓN ACADÉMICA	1	11%
NINGUNA FORMACION COMPLEMENTARIA	2	22%
POCA O NINGUNA EXPERIENCIA PRACTICA	5	56%
FALTA DE ACTITUD PARA TRABAJAR	0	0%
POCAS HABILIDADES PRACTICAS	1	11%
FALTA DE COMPETENCIAS	0	0%
OTROS	0	0%
TOTAL	9	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

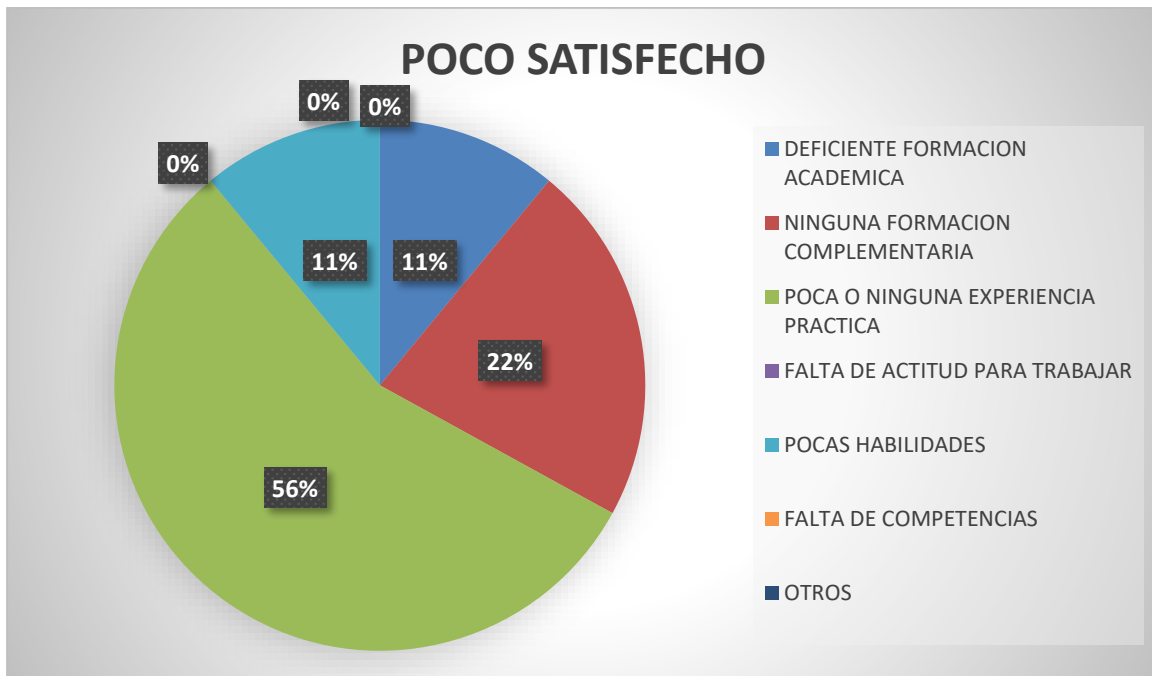


Ilustración 20-3: Poco satisfecho

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Las 9 empresas que respondieron que estaban poco satisfechas con el desempeño de los Administradores de empresas, complementaron esta aseveración por la poca o ninguna experiencia práctica principalmente, en menor frecuencia debido a ninguna formación complementaria, y en escasa frecuencia por la deficiente formación académica y a las pocas habilidades.

Pregunta 11. Valore el desempeño del profesional según los siguientes criterios. (1: bajo, 4: alto).

Para esta pregunta se estableció ocho características para medir el desempeño profesional, en una escala entre el 1 al 4, para cada una de las opciones siendo el 1 el criterio bajo y 4 el criterio alto.

Pregunta 11.1. Conoce y realiza bien las tareas de su especialidad

Tabla 23-3: Conoce y realiza bien las tareas de su especialidad

PREGUNTA 11-1	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	1	1%
3	26	33%
4	35	44%
PERDIDOS	18	22%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 21-3: Poco satisfecho

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: En este apartado se pretende comprender de mejor manera el alcance de los conocimientos y aptitudes del profesional de Administración de empresas que labora en las empresas en cuestión. Dentro de lo cual, los resultados referentes a: si conoce y realiza bien las tareas de su especialidad, revelan que en general se concentran dentro de los rangos más altos 3 y 4 de aceptación, cuya respuesta es favorable para la academia y para los profesionales en Administración de Empresas.

Pregunta 11.2. Posee habilidades básicas para el desempeño laboral

Tabla 24-3: Posee habilidades básicas para el desempeño laboral

PREGUNTA 11-2	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	1	1%
3	21	26%
4	40	50%
PERDIDOS	18	23%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 22-3: Posee habilidades básicas para el desempeño laboral

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Ninguna de las empresas calificó en el nivel más bajo acerca de si posee habilidades básicas para el desempeño laboral, un 1% calificaron con 2, el 26% consideran la opción 3 y el 50% puntúan con 4 al personal contratado, es decir que en conjunto los encuestados sostienen que los profesionales poseen habilidades para realizar las tareas encomendadas.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.3. Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo

Tabla 25-3: Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo

PREGUNTA 11-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	3	4%
3	19	24%
4	39	49%
PERDIDOS	19	23%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

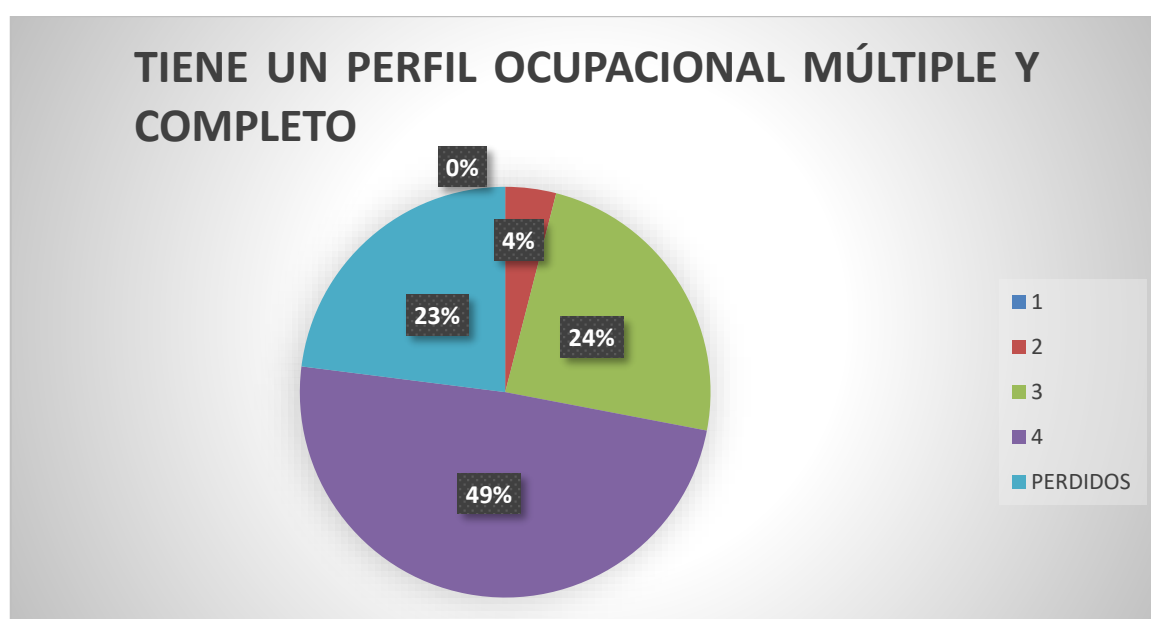


Ilustración 23-3: Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: En relación al desempeño del profesional dentro de la organización, del total de los encuestados siendo el criterio 1 bajo y 4 alto, el hecho de tener un perfil ocupacional múltiple y completo, ninguno considera la opción 1, el 4% la opción 2, el 24% consideran la opción 3, y finalmente el 49% consideran la opción 4, es decir la mayoría de la población considera que la diversidad de conocimientos y destrezas son importantes para el buen desempeño profesional dentro de una organización.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.4. Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento

Tabla 26-3: Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento

PREGUNTA 11-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	2	3%
3	23	29%
4	36	45%
PERDIDOS	19	23%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

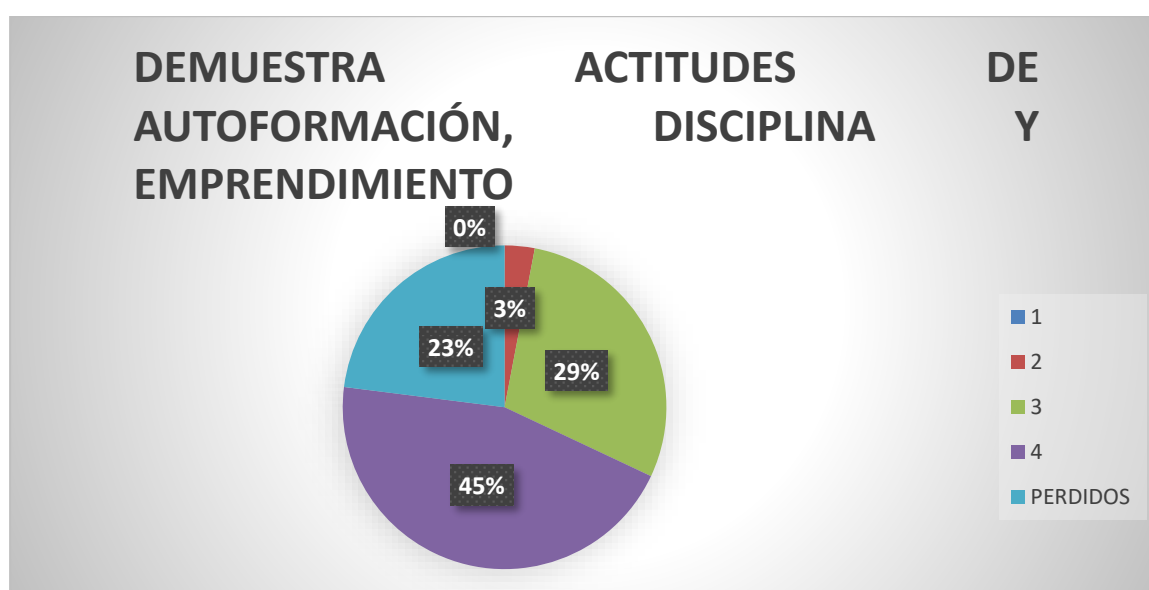


Ilustración 24-3: Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Respecto a las actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento del total de los encuestados, con el criterio 1 (bajo) no se obtuvieron resultados, con la opción 2 el 3%; el 29% califican con 3 a este valor, y finalmente, el 45% consideran la opción 4, es decir la mayoría de la población considera que los profesionales de Administración contratados poseen características de autoformación y disciplina para ser eficientes.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.5. Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional

Tabla 27-3: Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional

PREGUNTA 11-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	1	1%
2	0	0%
3	17	21%
4	43	54%
PERDIDOS	19	24%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 25-3: Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del total de los encuestados, el hecho de que el profesional relacione adecuadamente la teoría y la práctica en su trabajo, el 1% de quienes respondieron a la encuesta califican a los profesionales con 1; el 21% lo hace con 3, y el 54% consideran la opción 4. Esto ratifica la importancia de que los conocimientos impartidos en aulas deben estar vinculados a la práctica profesional.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.6. Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos

Tabla 28-3: Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos

PREGUNTA 11-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	1	1%
2	3	4%
3	20	25%
4	37	46%
PERDIDOS	19	24%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

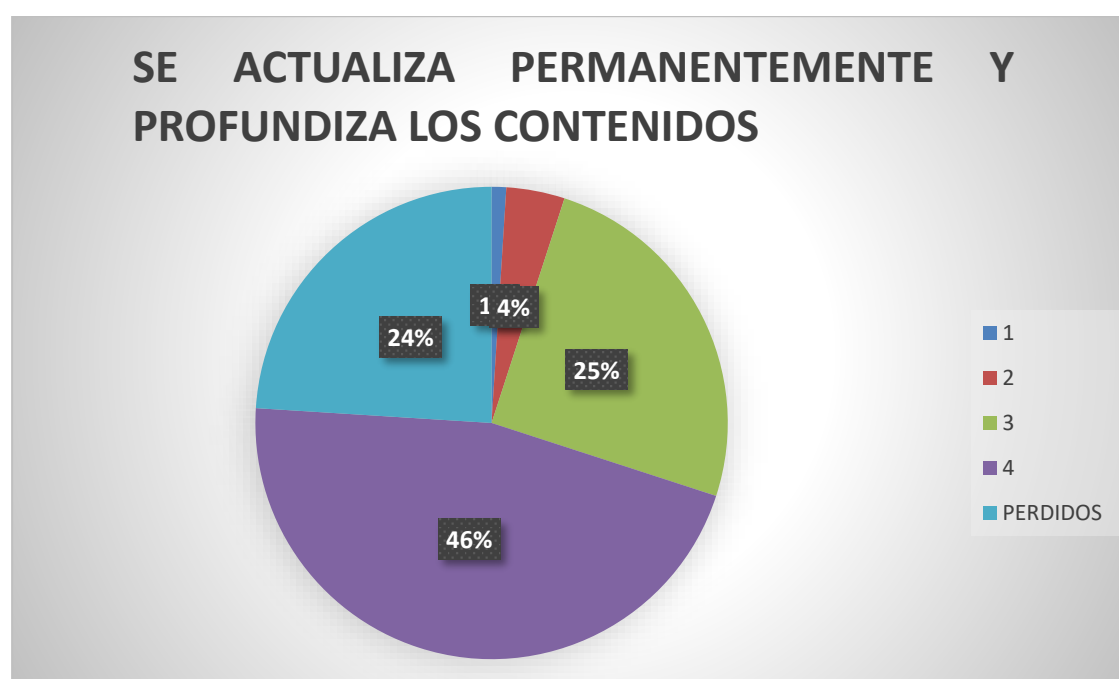


Ilustración 26-3: Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Para el buen desempeño del profesional dentro de la organización, de los contratados que se actualizan permanentemente y profundizan los contenidos, el 1% de la total consideran la opción 1, el 4% la opción 2, el 25% consideran la opción 3, y finalmente el 46% consideran la opción 4, lo que significa que la preparación continua cobra peso en el ámbito laboral.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.7. Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión.

Tabla 29-3: Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión.

PREGUNTA 11-7	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	4	5%
3	15	19%
4	39	49%
PERDIDOS	22	27%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 27-3: Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del total de los encuestados, los resultados acerca de que el profesional se encuentre preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión, ninguno califica con 1, el 5% lo valora con 2, el 19% consideran la opción 3, y finalmente el 49% consideran la calificación de 4, lo que demuestra la importancia de que el profesional sea dinámico y se adapte a las necesidades de las organizaciones.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 11.8. Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos

Tabla 30-3: Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos

PREGUNTA 11-7	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
1	0	0%
2	3	4%
3	19	24%
4	39	48%
PERDIDOS	19	24%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

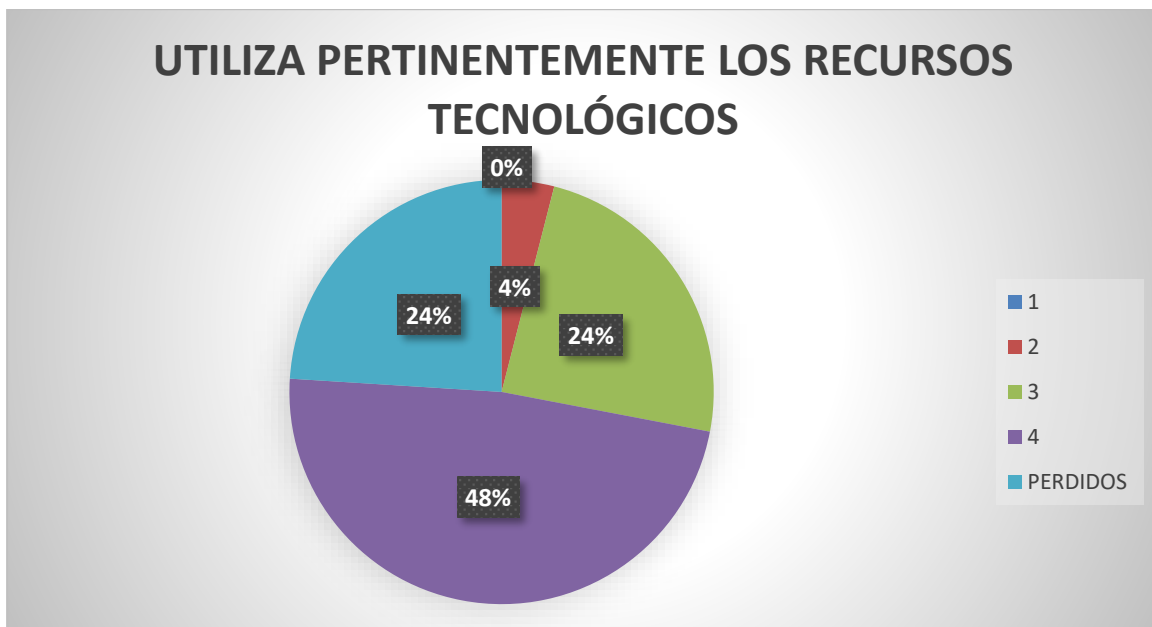


Ilustración 28-3: Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: En lo referente a la utilización pertinente de los recursos tecnológicos, del total de los encuestados siendo el criterio 1 bajo y 4 alto, 4% optó por la opción 2, el 24% consideran la opción 3, y adicionalmente el 48% consideran la opción 4, lo cual confirma la importancia de que el profesional en Administración de Empresas tenga un vínculo amigable con los recursos tecnológicos de la organización.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12. De acuerdo a su experiencia ¿Qué competencias generales considera son indispensables, importantes o poco importantes para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas?

Se solicitó a los encuestados que calificaran las competencias generales que considera son indispensables, importantes o poco importantes para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas.

Pregunta 12.1. Liderazgo

Tabla 31-3: Liderazgo

PREGUNTA 12-1	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	1	1%
ES IMPORTANTE	31	39%
ES INDISPENSABLE	23	29%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

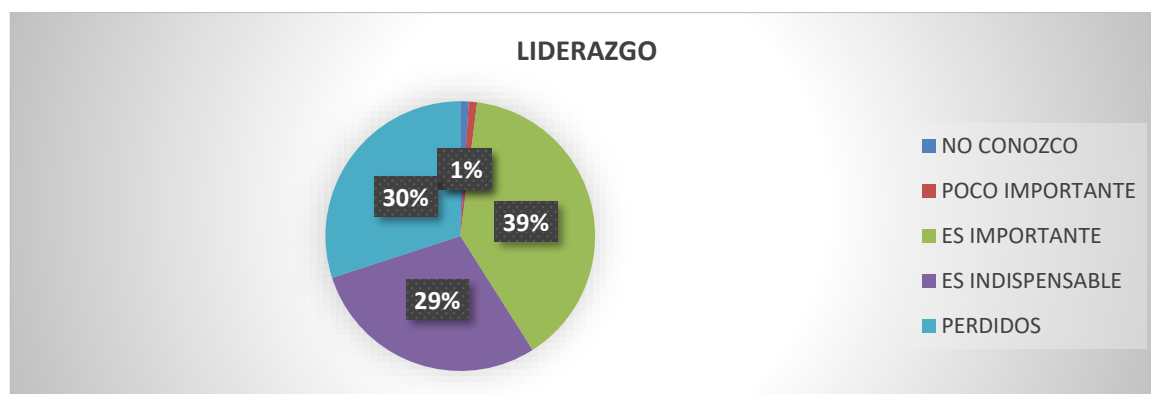


Ilustración 29-3: Liderazgo

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del 100% de las personas encuestadas, el 29% considera que el liderazgo es una competencia general muy importante para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas, mientras que un 39% indican que solo es importante, es decir, el liderazgo es una competencia propia para el ejercicio de la profesión, lo cual permite obtener mejores resultados en el desempeño del profesional.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.2. Capacidad de análisis

Tabla 32-3: Capacidad de análisis

PREGUNTA 12-2	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	25	31%
ES INDISPENSABLE	30	38%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

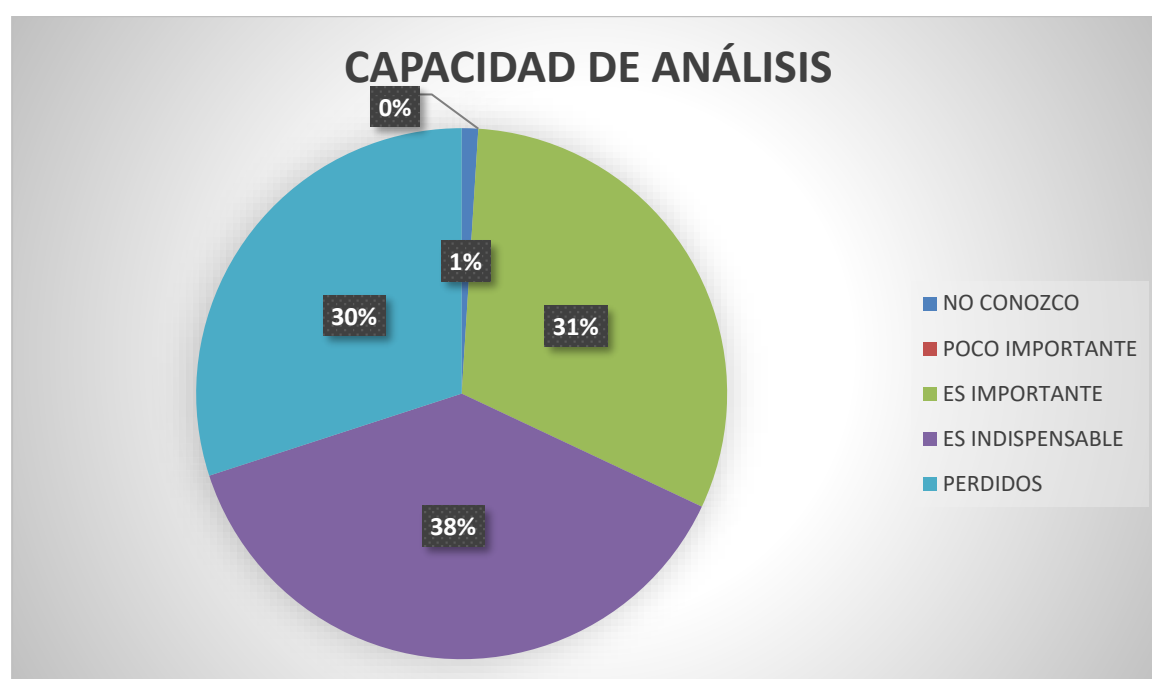


Ilustración 30-3: Capacidad de análisis

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 38% de las empresas en cuestión manifiestan que la capacidad de análisis es una competencia indispensable para el ejercicio profesional de la Administración y el 31% considera que es importante. Se advierte entonces que esta competencia es sumamente importante, puesto que la misma permite evaluar los datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.3. Resolución de conflictos

Tabla 33-3: Resolución de conflictos

PREGUNTA 12-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	23	29%
ES INDISPENSABLE	32	40%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

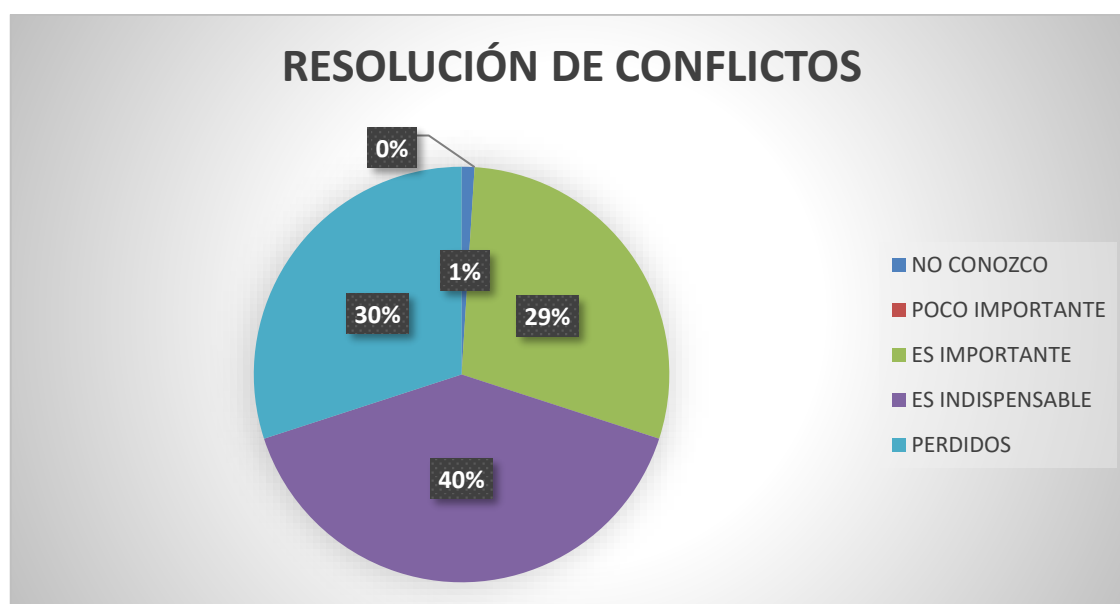


Ilustración 31-3: Resolución de conflictos

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 40% (32 empresas) de las personas encuestadas manifiesta que la resolución de conflictos es una competencia indispensable para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas y el 29% (23 empresas) consideran que es importante, pues permite el desarrollo de habilidades y destrezas que coadyuvan a solucionar tensiones y conflictos que se llegaren a presentar en las organizaciones de la localidad.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.4. Trabajo por objetivos

Tabla 34-3: Trabajo por objetivos

PREGUNTA 12-4	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	20	25%
ES INDISPENSABLE	35	44%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 32-3: Trabajo por objetivos

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Para el 44% de las personas encuestadas, el trabajo por objetivos es considera como una competencia indispensable para los administradores y el 25% considera que es importante. El trabajo por objetivos permite definir el área de responsabilidad de cada individuo dentro del ejercicio profesional en una organización con el fin de cumplir metas planteadas enfocándose a realizarlas en un lapso determinado.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.5. Dinamismo

Tabla 35-3: Dinamismo

PREGUNTA 12-5	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	19	24%
ES INDISPENSABLE	36	45%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

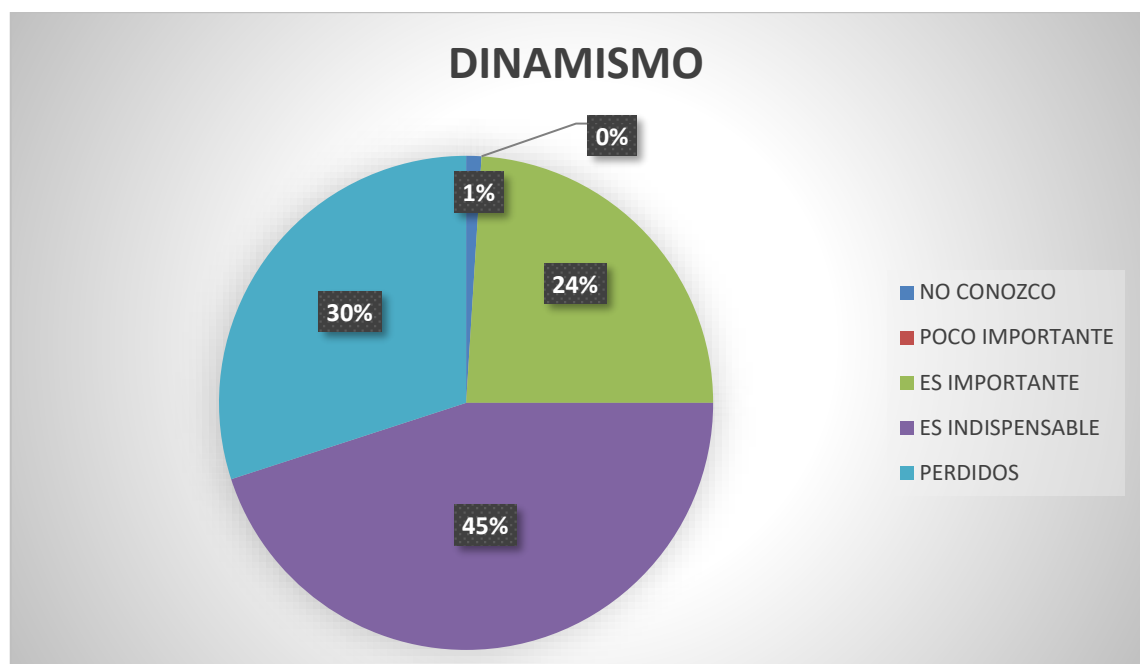


Ilustración 33-3: Dinamismo

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Dentro del análisis de los resultados, el 45% de las personas encuestadas manifiesta que el dinamismo es una competencia importante para el ejercicio profesional de la Economía y el 30% considera que es indispensable. El dinamismo como competencia para el ejercicio profesional de la Economía permite estimular los cambios que se necesita en una organización, constituye una capacidad proactiva que permite garantizar el éxito, evolución y transformación del entorno.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.6. Creatividad

Tabla 36-3: Creatividad

PREGUNTA 12-6	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	19	24%
ES INDISPENSABLE	35	44%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

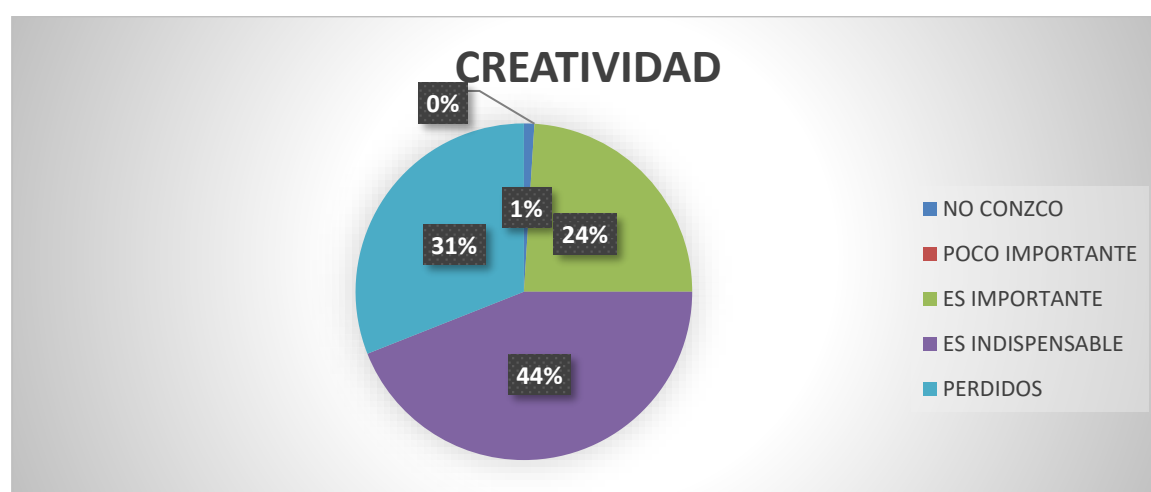


Ilustración 34-3: Creatividad

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Como se observa en la tabla, el 44% de las personas encuestadas manifiestan que la creatividad es una competencia indispensable para el ejercicio profesional de la Administración y el 24% la consideran importante, y esto es debido a que la creatividad potencia la capacidad del individuo a través del descubrimiento, formula soluciones apropiadas, genera ideas valiosas, respuestas auténticas, acciones y hechos pertinentes para el desarrollo de la empresa, claro está, teniendo como fundamentos información técnica previa.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.7. Interés de aprender

Tabla 37-3: Interés de aprender

PREGUNTA 12-7	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	19	24%
ES INDISPENSABLE	35	44%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

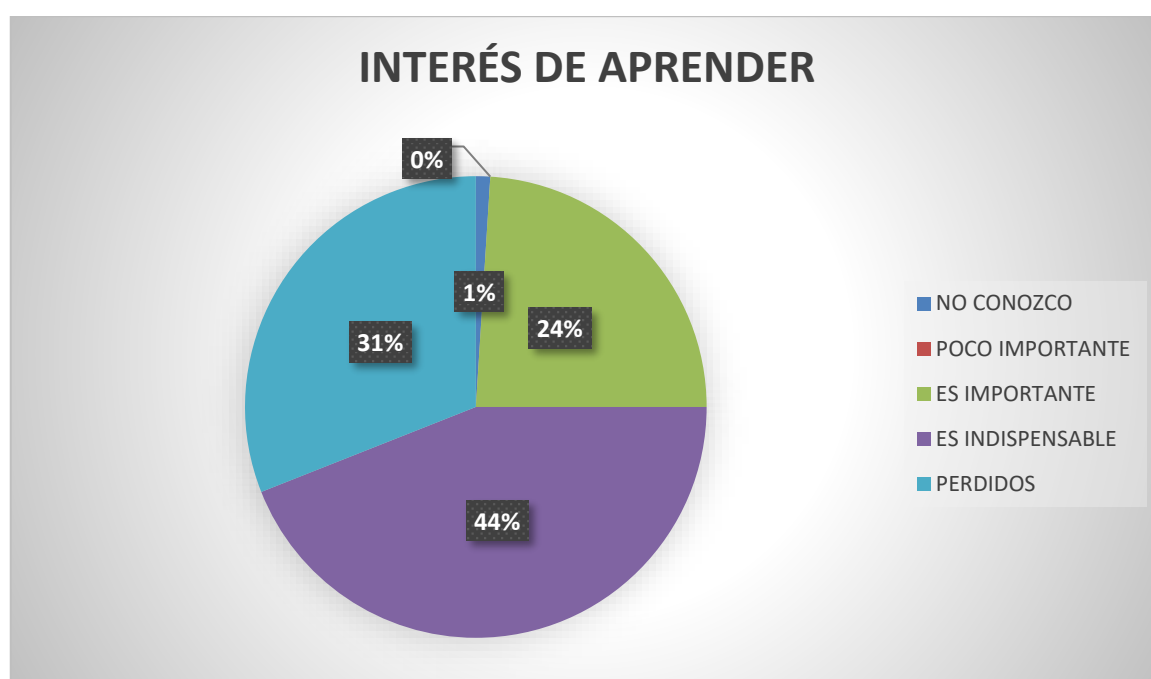


Ilustración 35-3: Interés de aprender

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 44% de las personas encuestadas manifiesta que el interés de aprender es una de las competencias indispensable para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas y el 31% considera que es solamente importante, lo que se interpreta es que en el ámbito profesional siempre hay que estar actualizado y pendiente de las transformaciones sociales.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.8. Inteligencia emocional

Tabla 38-3: Inteligencia emocional

PREGUNTA 12-8	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	1	1%
ES IMPORTANTE	24	30%
ES INDISPENSABLE	30	38%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

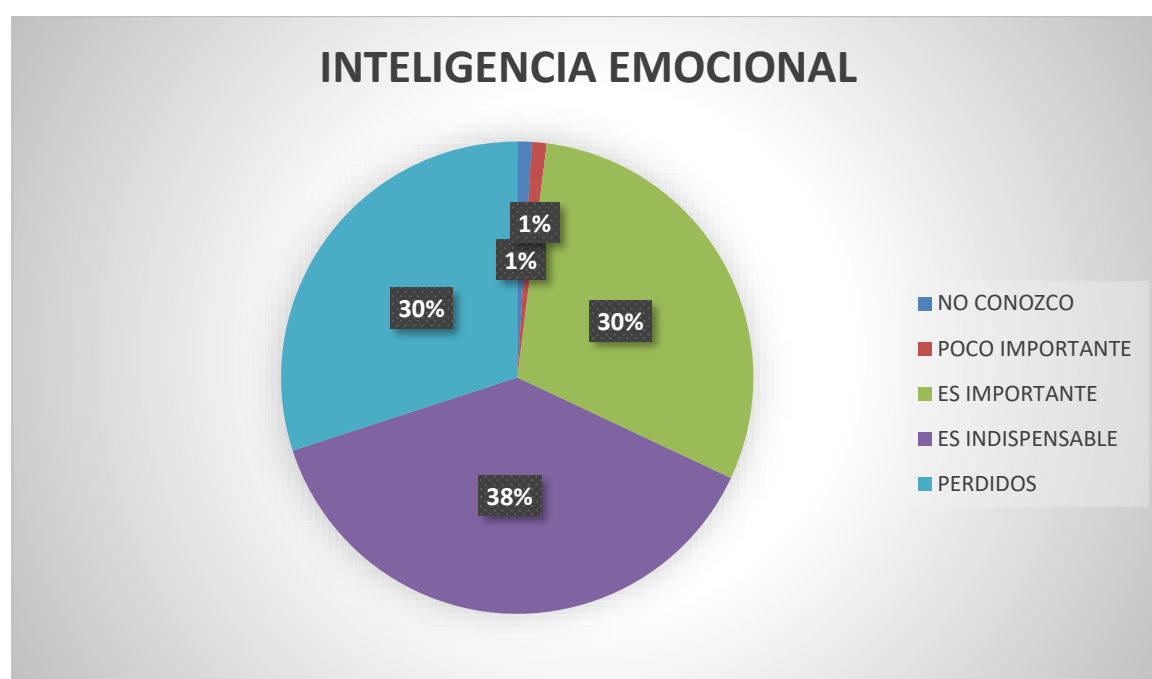


Ilustración 36-3: Inteligencia emocional

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: De los resultados se deduce que el 38% manifiesta que la inteligencia emocional es indispensable para el ejercicio profesional de los administradores de empresas y el 30% la considera como importante. Este aspecto, en el ámbito laboral fortalece el conjunto de habilidades psicológicas permitiendo apreciar y expresar de manera equilibrada las emociones propias y entender las de los demás para trabajar en equipo.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.9. Integridad

Tabla 39-3: Integridad

PREGUNTA 12-9	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	25	31%
ES INDISPENSABLE	30	38%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

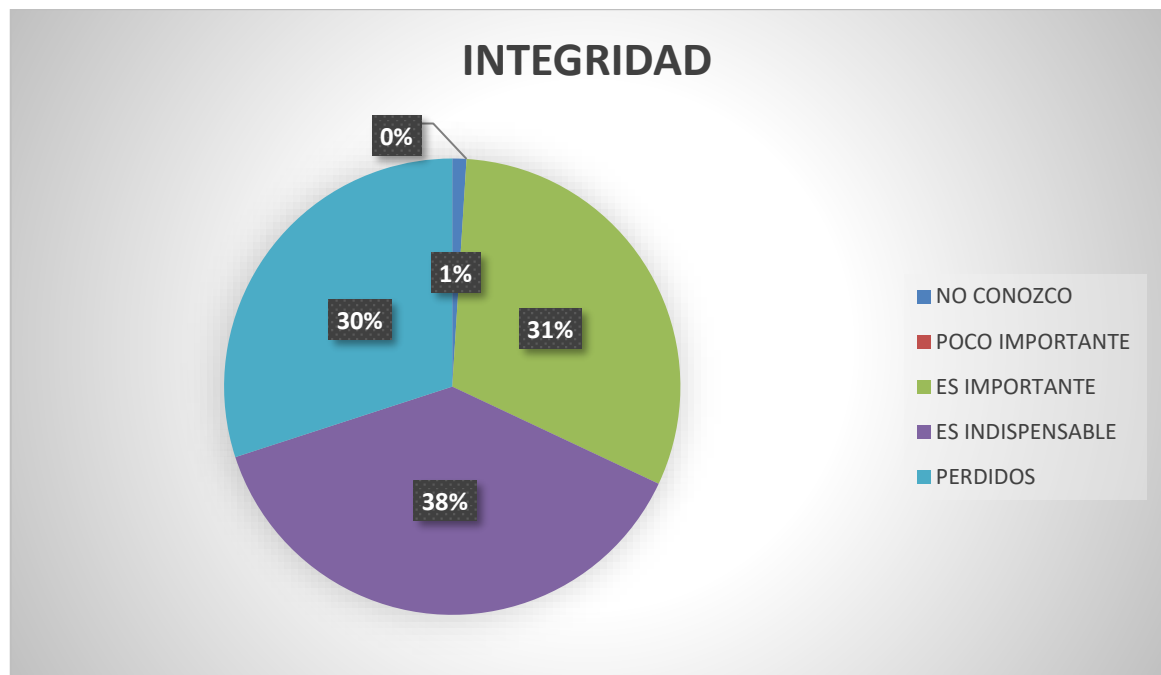


Ilustración 37-3: Integridad

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Según el análisis, el 38% del total afirman que la integridad es una competencia indispensable y el 31% lo ve como importante. Esto se fundamenta en el hecho que un profesional de la Administración de Empresas deber ser íntegro en todas sus actuaciones y de manera especial cuando ejerce su profesión.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.10. Orientación a resultados

Tabla 40-3: Orientación a resultados

PREGUNTA 12-10	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	16	20%
ES INDISPENSABLE	37	46%
PERDIDOS	26	33%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

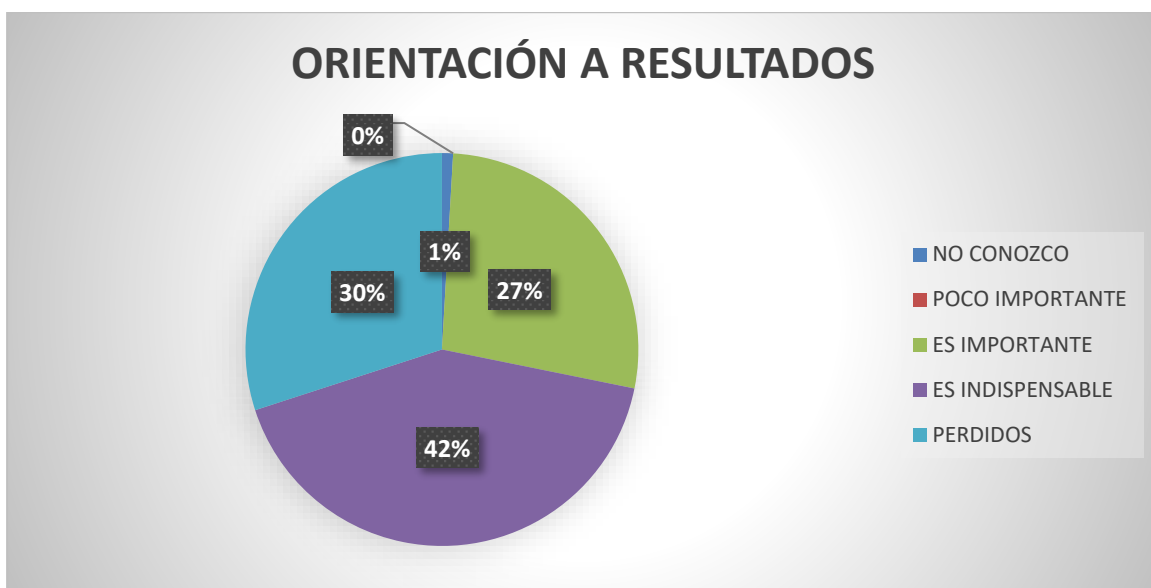


Ilustración 38-3: Orientación a resultados

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Para el 42% de las personas encuestadas, la orientación a resultados es una competencia indispensable para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas y el 27% considera que es importante. Esta competencia fortalecerá a los profesionales para trabajar bajo estándares de excelencia, a través de la motivación que lleva a establecer esfuerzo e interés en alcanzar metas u objetivos marcados.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.11. Innovación

Tabla 41-3: Innovación

PREGUNTA 12-11	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	22	28%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

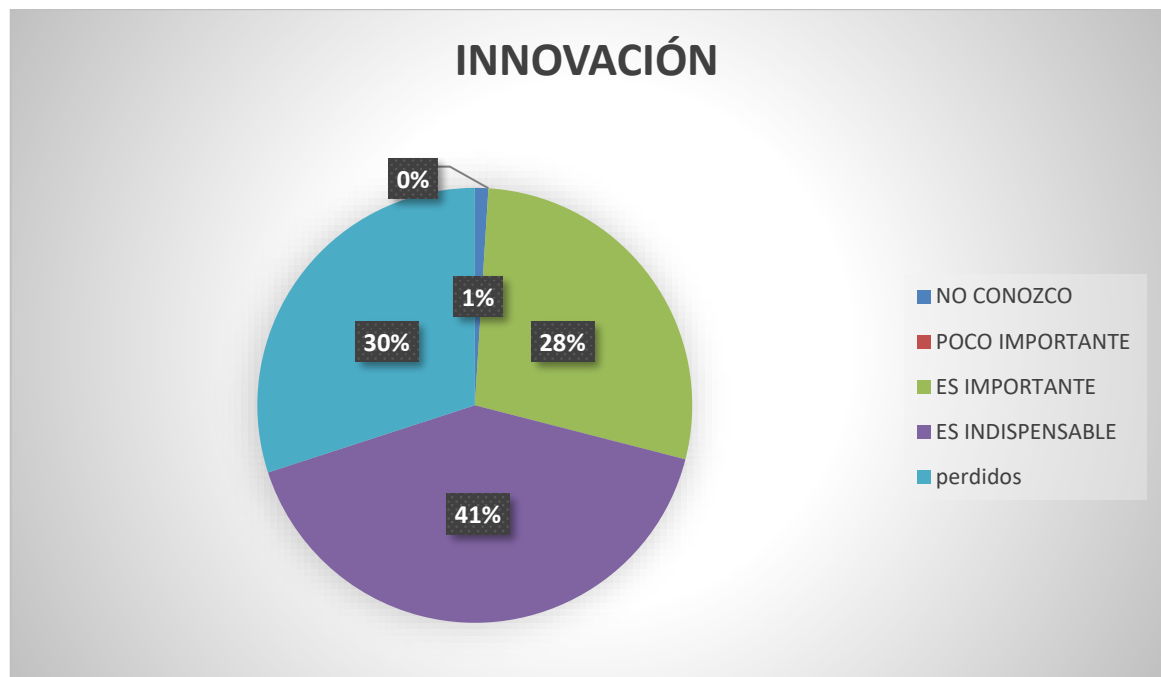


Ilustración 39-3: Innovación

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: De los resultados se tiene que el 41% de las personas que fueron encuestadas manifiestan que la innovación es indispensable para el ejercicio profesional y el 28% consideran que es importante; por tanto, los administradores aplicarán esta competencia para generar alternativas de solución a problemas planteados a través del pensamiento analítico con la capacidad de asumir riesgos.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.12. Visión estratégica

Tabla 42-3: Visión estratégica

PREGUNTA 12-12	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	22	28%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 40-3: Visión estratégica

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Como se observa en la tabla siguiente el 41% de los encuestados manifiestan que la visión estratégica es una competencia fundamental e indispensable para el profesional de la Administración de Empresas y el 28% considera que es simplemente importante. La visión estratégica permite comprender los cambios en el entorno, aprovechar las oportunidades, anticiparse a las amenazas, detectar puntos fuertes y débiles de una organización para identificar la solución más adecuada y tomar las decisiones correctas por lo que las personas encuestadas dan un alto valor a esta competencia de acuerdo a su experiencia profesional.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.13. Trabajo en equipo

Tabla 43-3: Trabajo en equipo

PREGUNTA 12-13	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	22	28%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

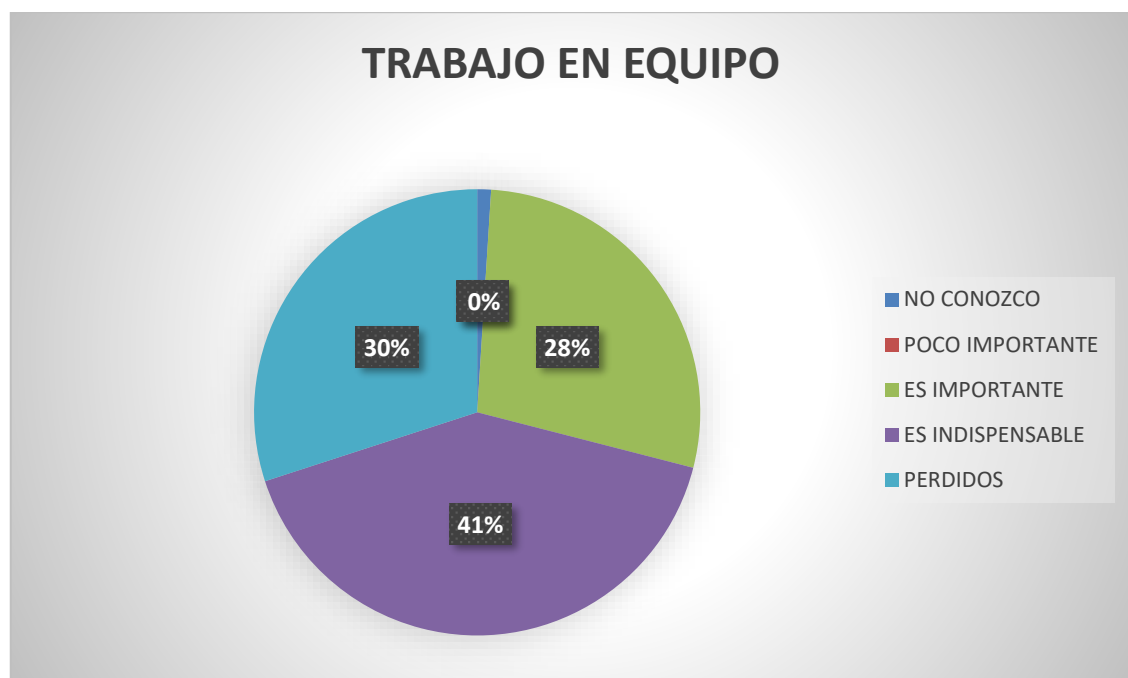


Ilustración 41-3: Trabajo en equipo

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del total de personas encuestadas, el 41% expresan que el trabajo en equipo es indispensable para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas y el 28% considera que es importante. Este resultado lleva a considerar como fundamental en la formación académica esta competencia, que permitirá que en el futuro el profesional en Administración deba anteponer los intereses personales, valorar y aceptar las competencias y opiniones de los demás.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 12.14. Conocimiento y manejo de TICS

Tabla 44-3: Conocimiento y manejo de TICS

PREGUNTA 12-14	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	22	28%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

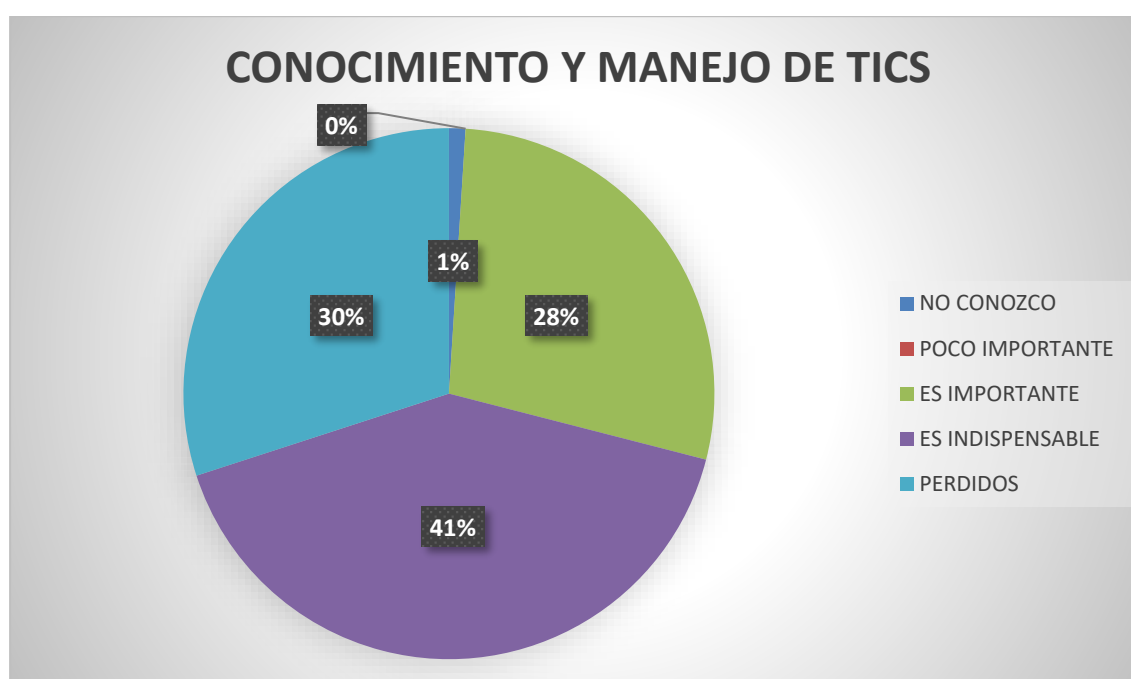


Ilustración 42-3: Conocimiento y manejo de TICS

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Para el 41% de las personas encuestadas, el conocimiento y manejo de las TIC'S es una competencia vital e indispensable para el administrador y el 28% considera que es importante. Esta competencia se ha convertido en la actualidad en imprescindible ya que ayuda a optimizar el trabajo en las organizaciones y facilita muchas actividades de comunicación.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 13. De acuerdo a su experiencia ¿Qué competencias específicas considera son indispensables, importantes o poco importantes para el ejercicio profesional de Administración de Empresas?

Esta pregunta se la ha formulado en una escala del 1 al 4, donde 1 es no conozco, 2 es poco importante, 3 es importante y 4 es indispensable.

Pregunta 13.1. Administración de los recursos organizacionales

Tabla 45-3: Administración de los recursos organizacionales

PREGUNTA 13-1	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	1	1%
ES IMPORTANTE	23	29%
ES INDISPENSABLE	29	36%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

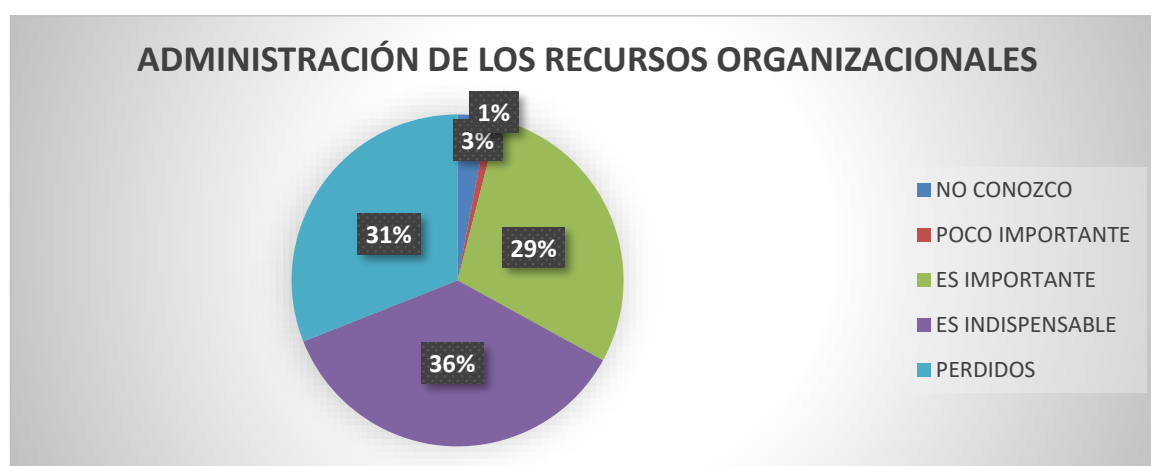


Ilustración 43-3: Administración de los recursos organizacionales

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: La Administración de Empresas requiere de competencias específicas, entre las que se destaca la Administración de los recursos organizacionales donde el 36% del total respondieron que esta competencia es indispensable mientras que el 29% la considera como importante para el desempeño de la organización y lograr los objetivos estratégicos.

NOTA: Perdidos hace referencia a las personas que no respondieron la pregunta.

Pregunta 13.2. Administración de estructuras y procesos organizacionales

Tabla 46-3: Administración de estructuras y procesos organizacionales

PREGUNTA 13-2	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	23	29%
ES INDISPENSABLE	30	38%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

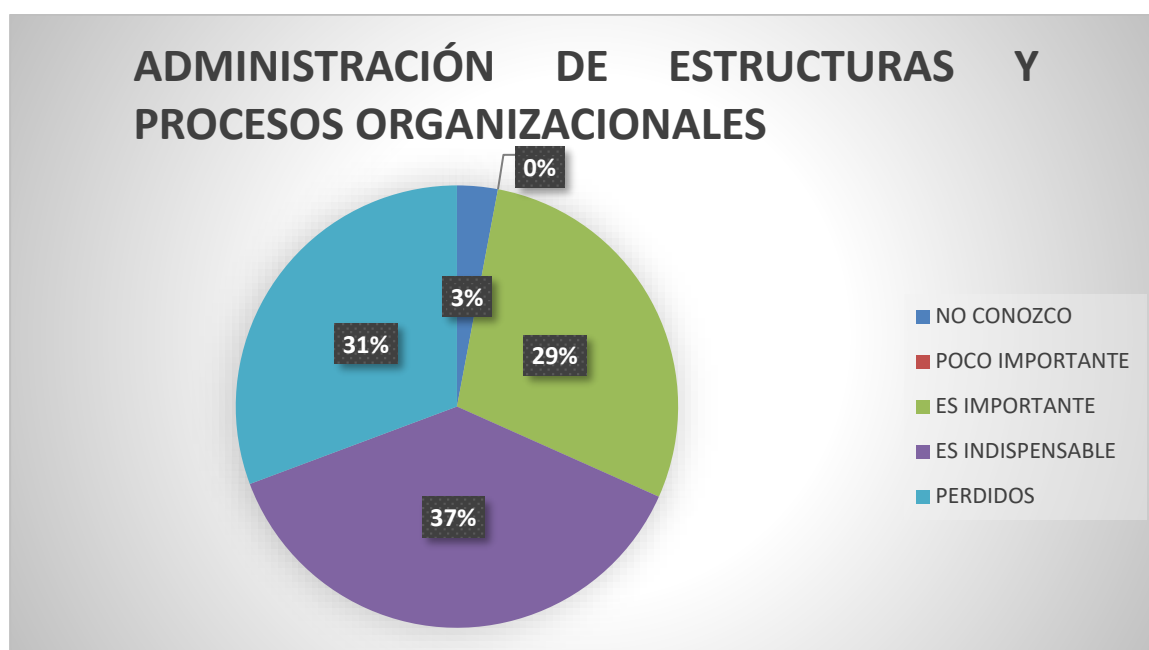


Ilustración 44-3: Administración de estructuras y procesos organizacionales

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Un 37% de los encuestados cree que es indispensable la administración de estructuras y procesos organizacionales para el desempeño profesional, y un 29% lo ve como importante, sobre todo para entender cómo opera una organización, para definir cada puesto, su función, los procesos que involucran el producto final y cumplir los objetivos organizacionales de manera eficaz.

Pregunta 13.3. Administración del talento humano

Tabla 47-3: Administración del talento humano

PREGUNTA 13-3	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	1	1%
ES IMPORTANTE	19	24%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

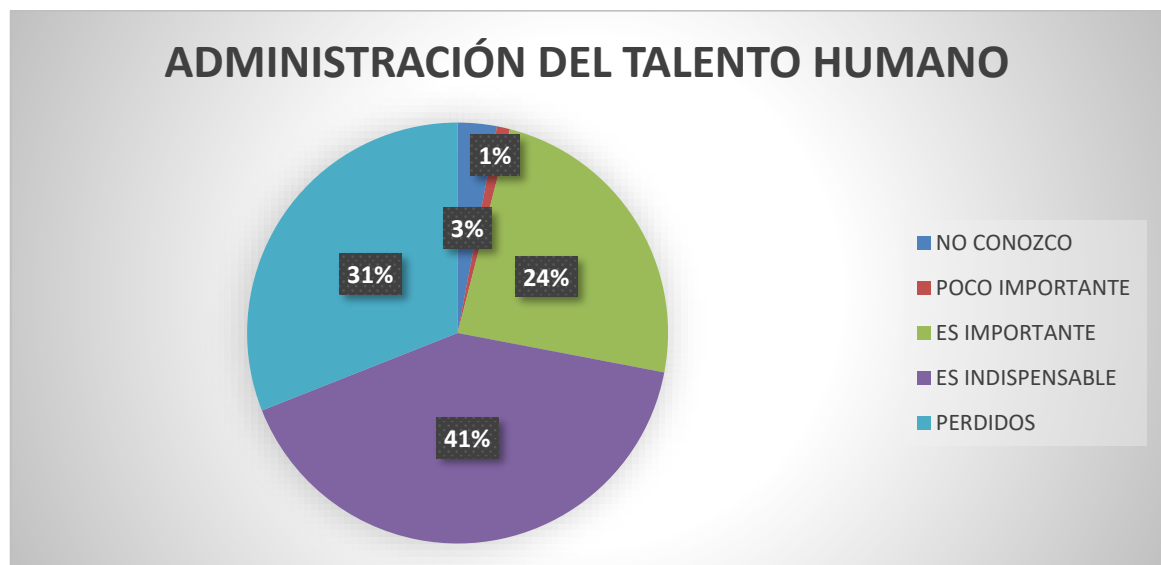


Ilustración 45-3: Administración del talento humano

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: La Administración del talento humano según el 41% de los encuestados es indispensable y un 24% lo siente como importante, si bien la sociedad ha evolucionado junto con ello lo ha hecho la apreciación del personal y su manejo requiere de actualizarse en conocimientos donde el nivel de exigencia para el administrador se vuelve mayor.

Pregunta 13.4. Desarrollo Organizacional

Tabla 48-3: Desarrollo Organizacional

PREGUNTA 13-4	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	19	24%
ES INDISPENSABLE	34	42%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

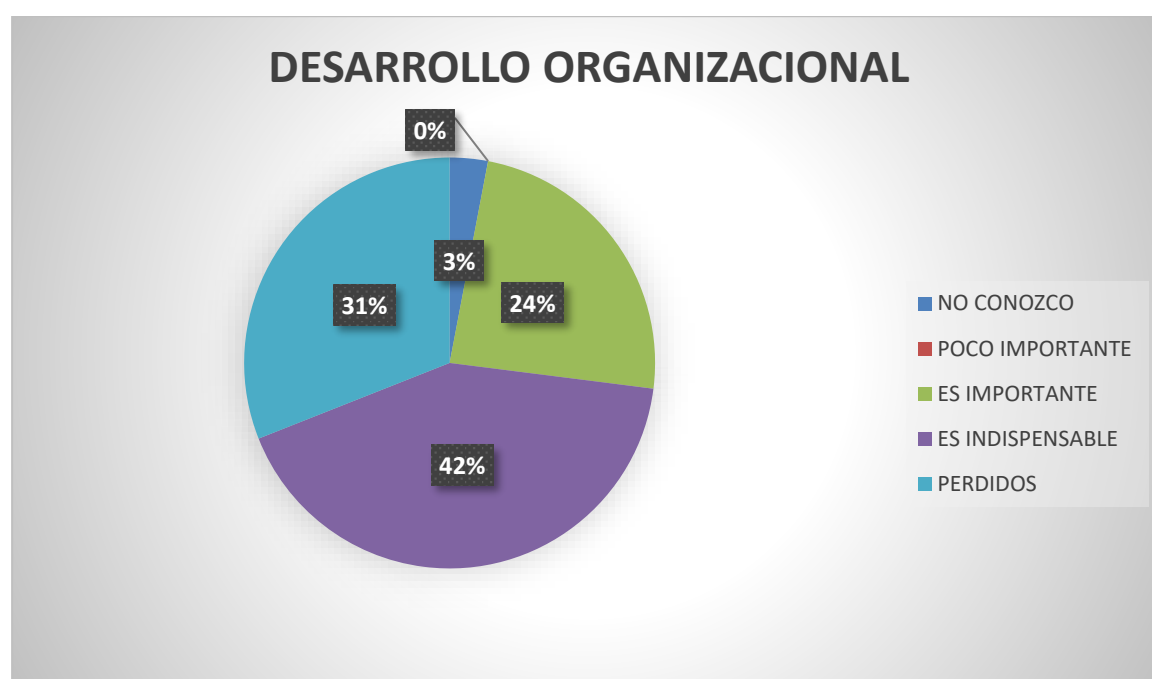


Ilustración 46-3: Desarrollo organizacional

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Según el 42% de los encuestados manifiestan que los profesionales en Administración de Empresas resultan muy necesarios e indispensables para el desarrollo organizacional de una empresa y el 24% como importante, tanto para el sector público como privado pues busca la eficiencia organizacional en una realidad competitiva.

Pregunta 13.5. Toma de decisiones

Tabla 49-3: Toma de decisiones

PREGUNTA 13-5	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	20	25%
ES INDISPENSABLE	33	41%
PERDIDOS	26	33%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

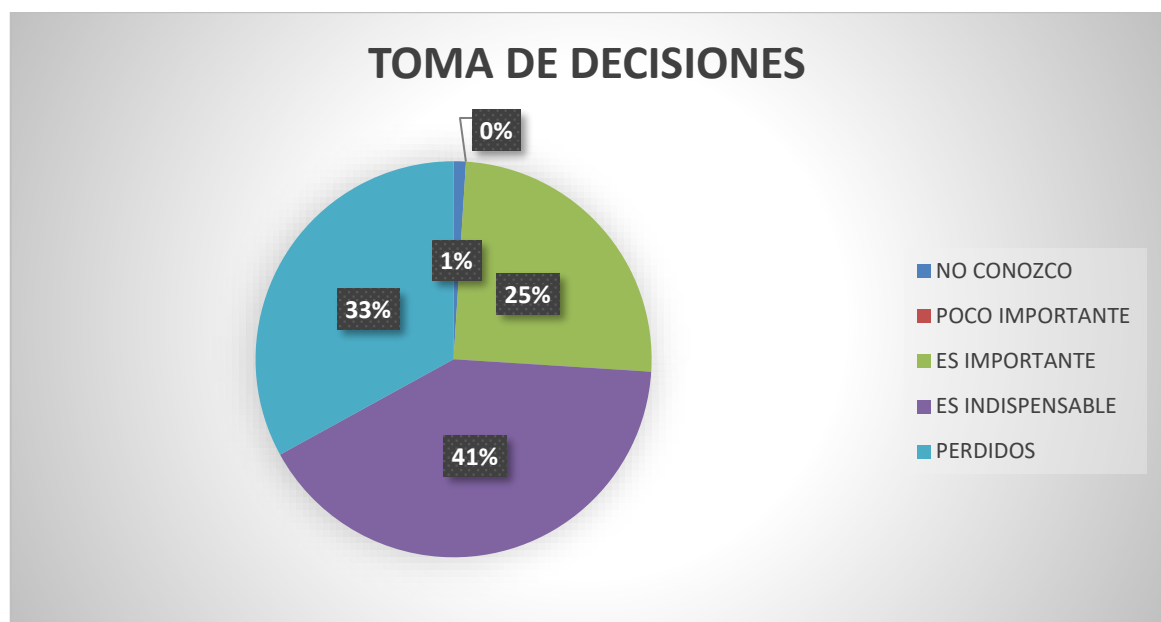


Ilustración 47-3: Toma de decisiones

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 41% de las empresas encuestadas afirman que el manejo de la toma de decisiones es indispensable para la empleabilidad de los administradores mientras que el 25% asegura que es importante que los administradores de empresas se doten de competencias específicas como la toma de decisiones porque viene asociado a las funciones propias del administrador y requiere de un arduo proceso, conocimientos, experiencia y hasta intuición para saber direccionar a la empresa y evitar errores.

Pregunta 13.6. Proporción de estrategias

Tabla 50-3: Proporción de estrategias

PREGUNTA 13-6	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	23	29%
ES INDISPENSABLE	31	39%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

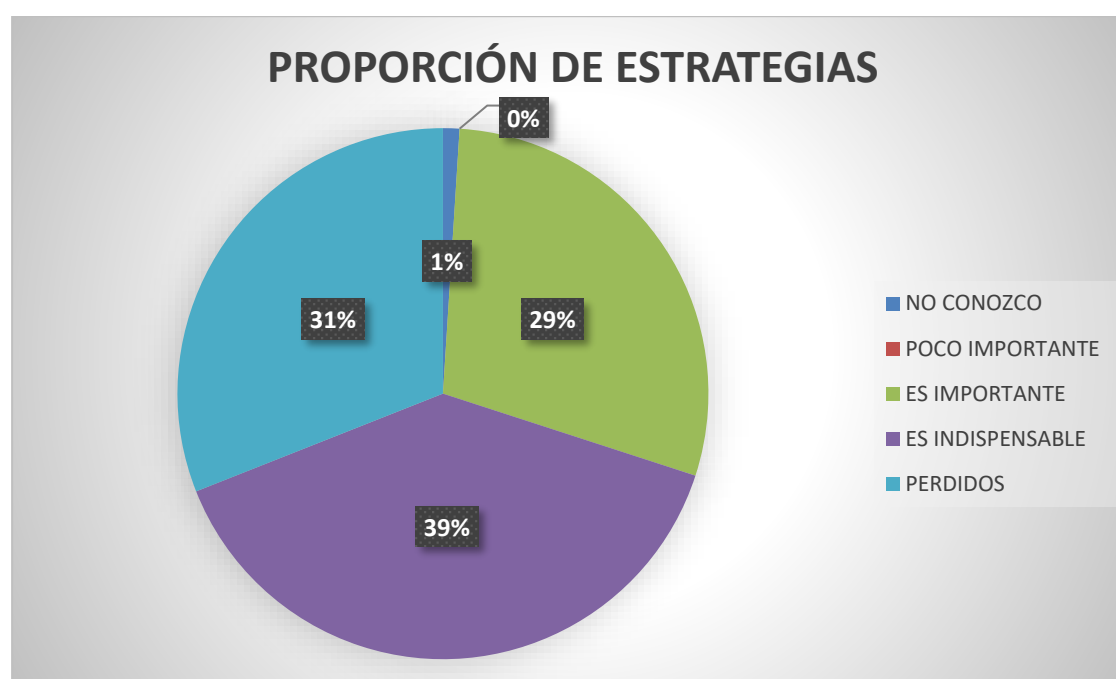


Ilustración 48-3: Proporción de estrategias

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 39% de los resultados muestran que el proporcionarse de estrategias es indispensable para el profesional de Administración de Empresas, y el 29% indicaron que es importante, lo cual confirma que competencias como la prospectiva, la creatividad, la toma de decisiones se acoplan muy bien con las funciones del administrador.

Pregunta 13.7. Planificar el desarrollo empresarial, económico y social

Tabla 51-3: Planificar el desarrollo empresarial, económico y social

PREGUNTA 13-7	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	17	21%
ES INDISPENSABLE	36	45%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

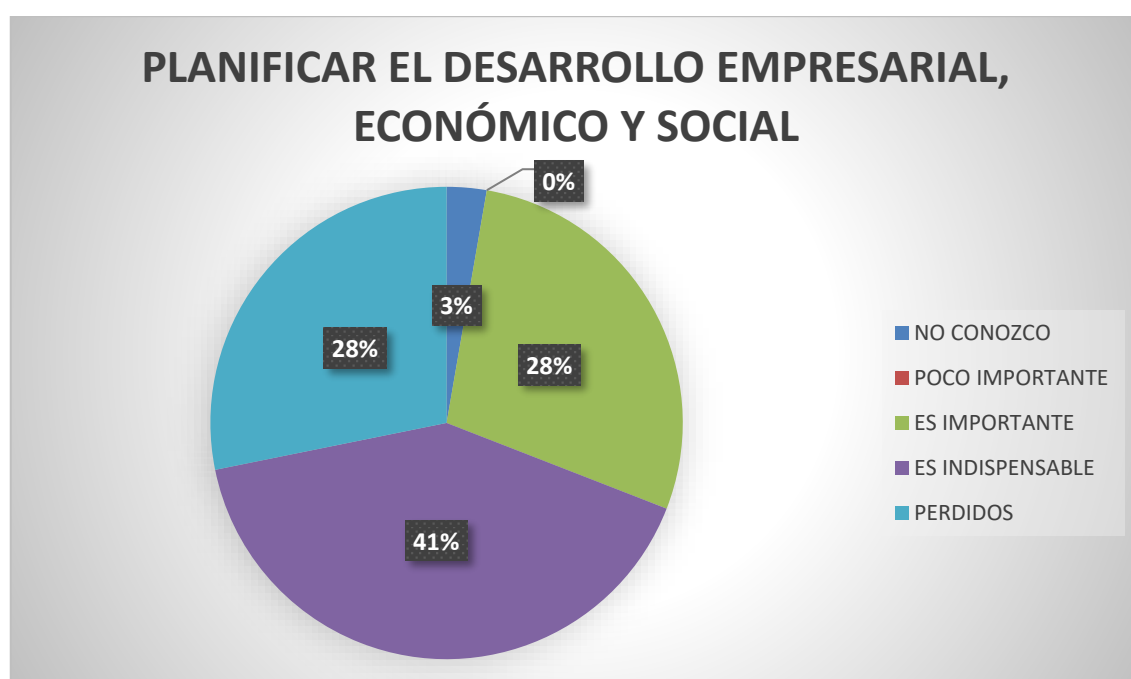


Ilustración 49-3: Planificar el desarrollo empresarial, económico y social

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: De acuerdo a las encuestas se tiene que el 41% del total aprecian a la planificación del desarrollo empresarial, económico y social como competencia específica para el desempeño laboral identificándola como indispensable, y un 28% asegura que es importante. La planificación del desarrollo empresarial, económico y social trata de evitar problemas antes de que sucedan y trazar un camino con base en el entorno empresarial, económico y social.

Pregunta 13.8. Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías

Tabla 52-3: Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías

PREGUNTA 13-8	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	23	29%
ES INDISPENSABLE	31	39%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

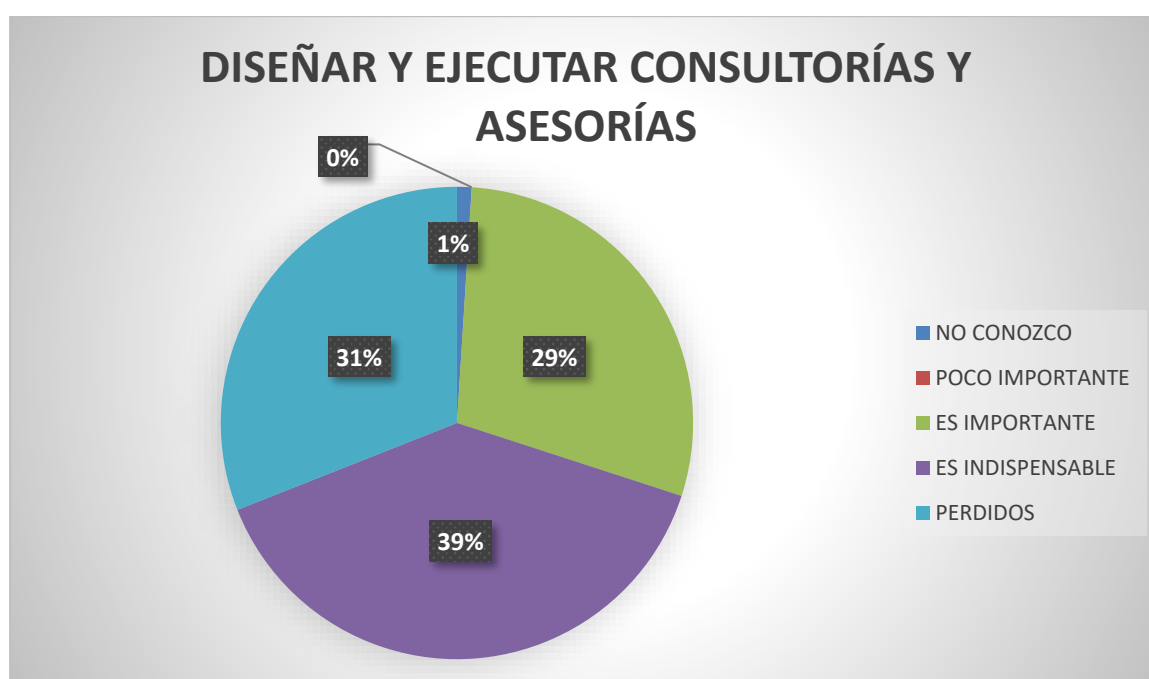


Ilustración 50-3: Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Del total de personas encuestadas, el 39% consideran a la competencia de diseñar y ejecutar consultorías y asesorías como sumamente importante e indispensable y el 29% lo consideraron como importante para el profesional de Administración de Empresas, a razón de que comúnmente el personal propio presta asistencia técnica mientras que el servicio de consultoría lo efectúan personas externas a la organización debido a que su trabajo empieza cuando surge alguna necesidad específica y en general no ocurre todo el tiempo o en todas las áreas de la institución.

Pregunta 13.9. Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales

Tabla 53-3: Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales

PREGUNTA 13-9	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	17	21%
ES INDISPENSABLE	36	45%
PERDIDOS	25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 51-3: Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 45% de las personas encuestadas consideran como indispensable la ayuda en la consecución de los objetivos empresariales, y un 21% lo ven como importante para el desempeño del profesional en Administración de empresas, entre las competencias específicas que tiene que cumplir está en seguir el rumbo que se ha determinado la empresa para concurrir todos hacia la misma dirección.

Pregunta 13.10. Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero

Tabla 54-3: Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero

PREGUNTA 13-10	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	2	3%
POCO IMPORTANTE	0	0%
ES IMPORTANTE	20 21	26%
ES INDISPENSABLE	32	40%
PERDIDOS	26 25	31%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

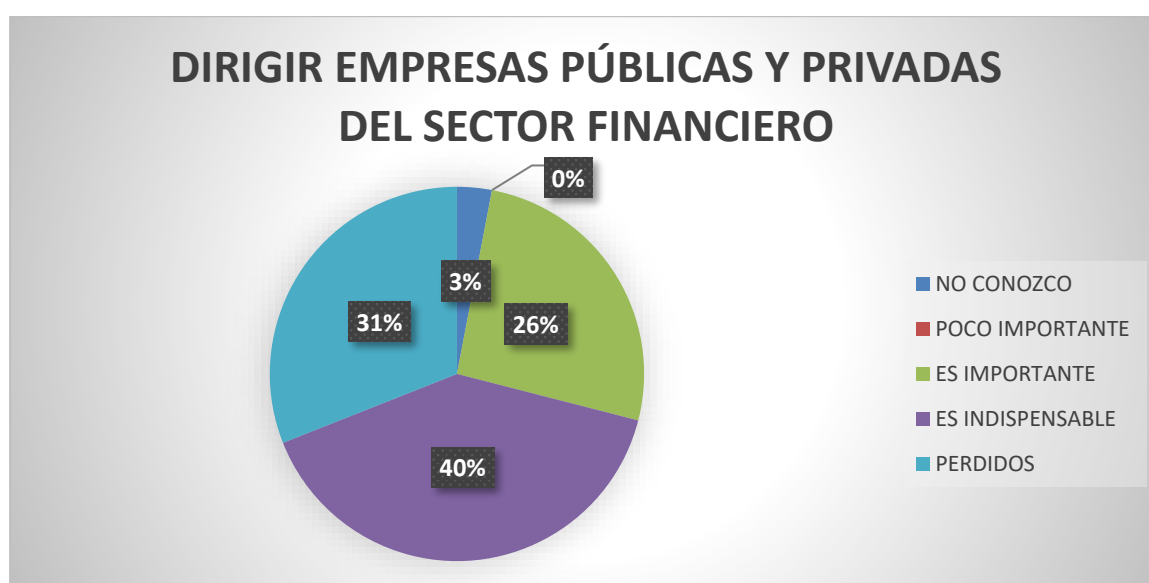


Ilustración 52-3: Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: De las respuestas que se obtuvieron del análisis de las encuestas, se tiene que el 40% del total entienden que una de las competencias específicas que debería tener necesariamente un Administrador de Empresas es la capacidad de dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero y un 26% señaló como importante y esto es debido a que el funcionamiento del sector público y privado es diferente al tener distintos grupos de presión, fuente de recursos y enfoque que controlan a cada una de las organizaciones.

Pregunta 13.11. Aprender y enseñar las ciencias administrativas

Tabla 55-3: Aprender y enseñar las ciencias administrativas

PREGUNTA 13-11	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
NO CONOZCO	1	1%
POCO IMPORTANTE	1	1%
ES IMPORTANTE	22	28%
ES INDISPENSABLE	32	40%
PERDIDOS	24	30%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

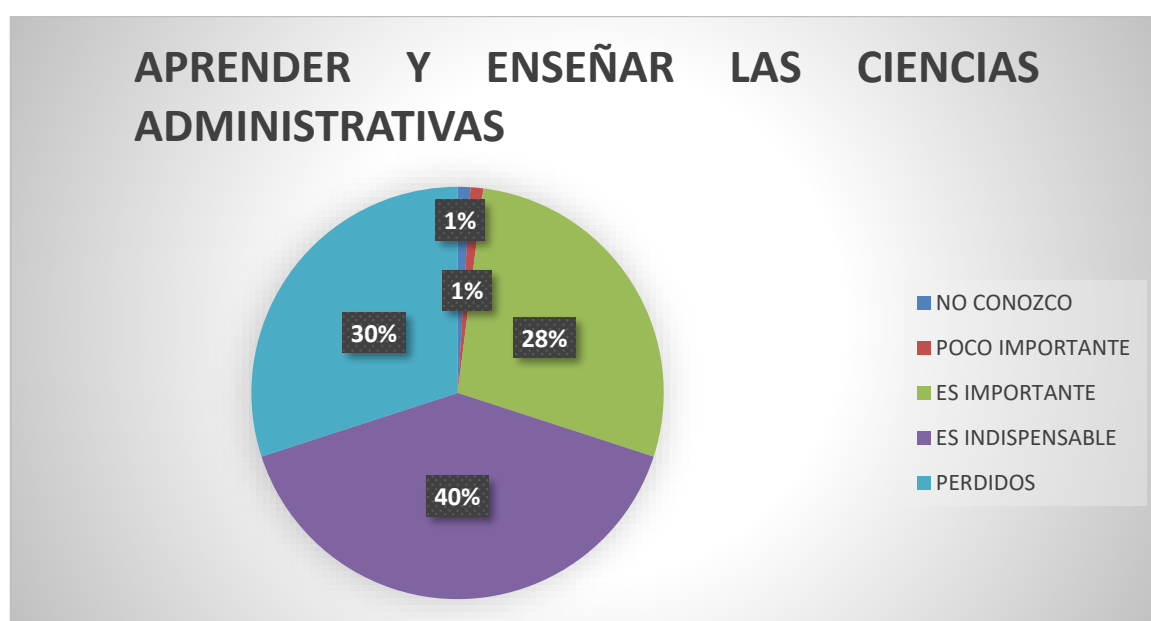


Ilustración 53-3: Aprender y enseñar las ciencias administrativas

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El aprender y enseñar las ciencias administrativas lo consideran como indispensable el 40% de las empresas, mientras que el 28% lo piensa como importante para el desempeño laboral del profesional en Administración de Empresas, lo que se interpreta es que el conocimiento en general debería ser dinámico, no debe permanecer quieto para que sea funcional, por lo que necesariamente un profesional debe tener las competencias para aprender, divulgar y reaprender sus conocimientos. En cuanto a las ciencias administrativas debería aplicarse a todas las áreas del conocimiento debido a la diversidad de empresas que surgen día a día cuyo desarrollo depende del buen desempeño del administrador.

Pregunta 14. En 5 años, ¿Cómo cree usted que será la demanda de los futuros profesionales en Administración de Empresas?

Tabla 56-3: En 5 años, ¿Cómo cree usted que será la demanda de los futuros profesionales en Administración de Empresas?

PREGUNTA 14	F. ABSOLUTA	F. RELATIVA
Serán poco necesario para el desarrollo del país	11	14%
Serán necesarios para desarrollo del país	29	36%
Serán muy necesarios para el desarrollo del país	33	41%
Perdidos	7	9%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

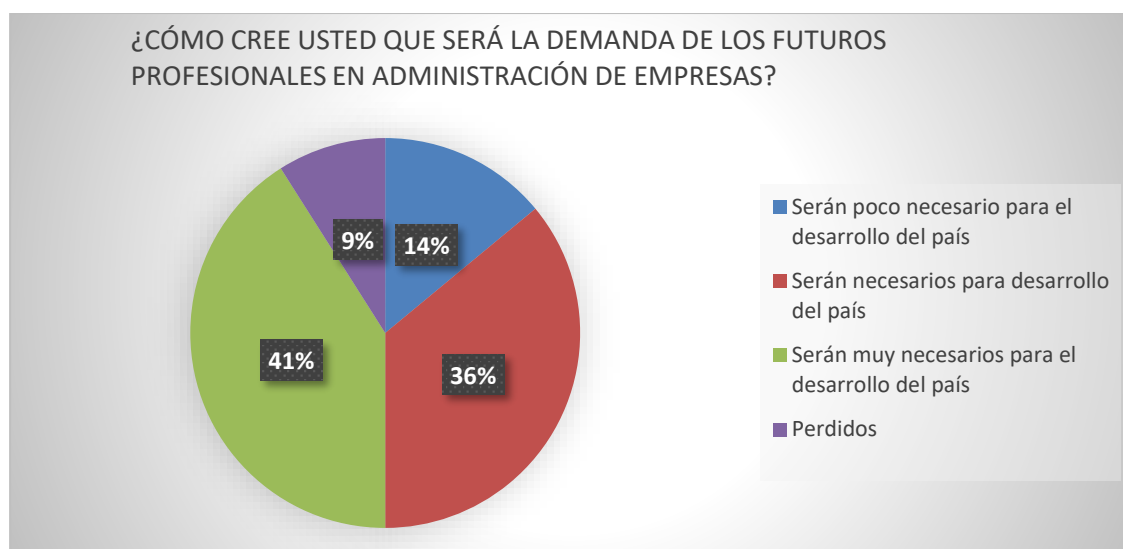


Ilustración 54-3: En 5 años, ¿Cómo cree usted que será la demanda de los futuros profesionales en administración de empresas?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: El 41% de los encuestados manifiestan que los profesionales en Administradores de Empresas serán muy necesarios para el desarrollo del país dentro de 5 años, lo que implica que es necesario preparar a los aspirantes a administradores de forma adecuada, para que estén al nivel de gestión organizacional público y privado.

Pregunta 15. ¿Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera Administración de Empresas?

Tabla 57-3: ¿Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera Administración de Empresas?

Pregunta 15	F. Absoluta	F. Relativa
Tendrán menores oportunidades de empleo que actualmente	7	9%
Tendrán iguales oportunidades de empleo que actualmente	33	41%
Tendrán mayores oportunidades de empleo que actualmente	33	41%
Perdidos	7	9%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

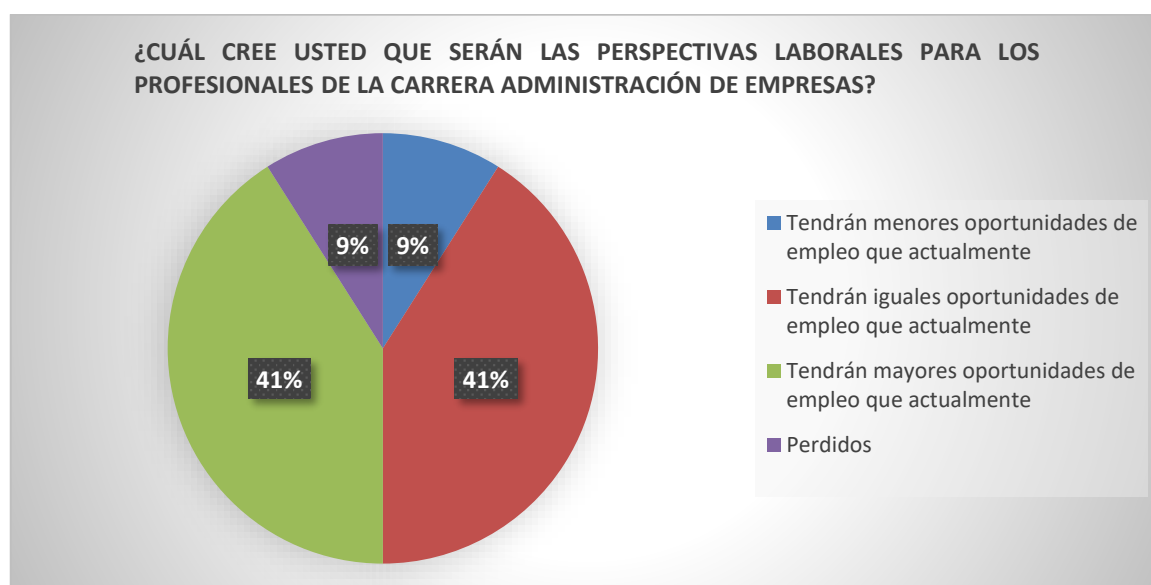


Ilustración 55-3: ¿Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera administración de empresas?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Según el 41% de los encuestados manifiestan que los profesionales en Administración de Empresas tendrán mayores oportunidades laborales y en igual porcentaje consideran que tendrán iguales oportunidades de empleo que actualmente. La profesión de Administración de empresas muy difícilmente podría ser reemplazada por la tecnología como otras carreras que en un futuro deberán desaparecer por resultar innecesarias, sin embargo, los administradores logran desenvolverse eficazmente en distintas áreas tanto en el sector público como en el privado.

Pregunta 16. ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?

Tabla 58-3: ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?

Pregunta 16	F. Absoluta	F. Relativa	Perdidos
Trabajo en equipo	71	88,75%	9
Aptitud numérica	48	60%	32
Razonamiento matemático	45	56,25%	35
Inteligencia emocional	40	50,0%	40
Actitud positiva	55	68,75%	25
Liderazgo	64	80,0%	16
Comunicación	53	66,25%	27
Manejo del estrés	31	38,75%	49
No se valoran habilidades	2	2,5%	78

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

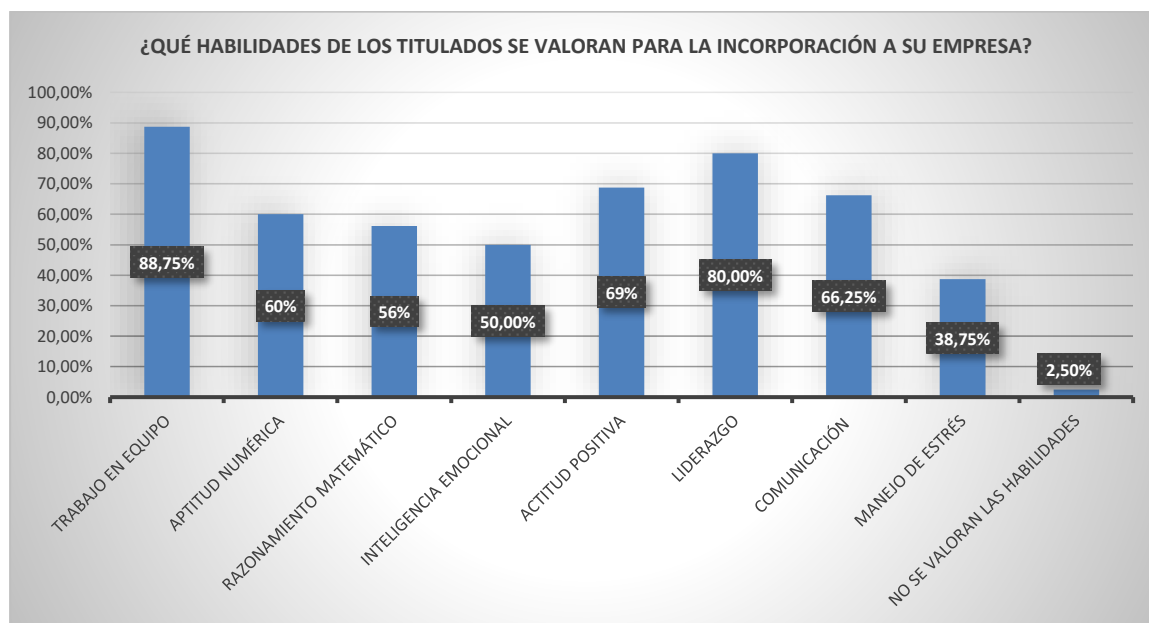


Ilustración 56-3: ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Actualmente, la gran mayoría de empresas solicitan habilidades personales para el trabajo en equipo 88,75%, seguido del liderazgo con un 80%, la actitud positiva con un 69% y un 66,25% por la comunicación para poder cumplir con los requisitos que solicita la empresa u organización.

Pregunta 17. ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de Administración de Empresas en su institución?

Tabla 59-3: ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de Administración de Empresas en su institución?

Pregunta 17	F. Absoluta	F. Relativa
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	2	5%
FINANZAS	9	22,5%
ADMINISTRACIÓN GENERAL	4	10%
DISEÑO DE PROYECTOS	1	2,5%
INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA	1	2,5%
TESORERÍA	2	5%
NEGOCIOS	10	25%
ÁREA COMERCIAL	11	27,5%
TOTAL	80	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).

Elaborado por: Melena, D. 2022.

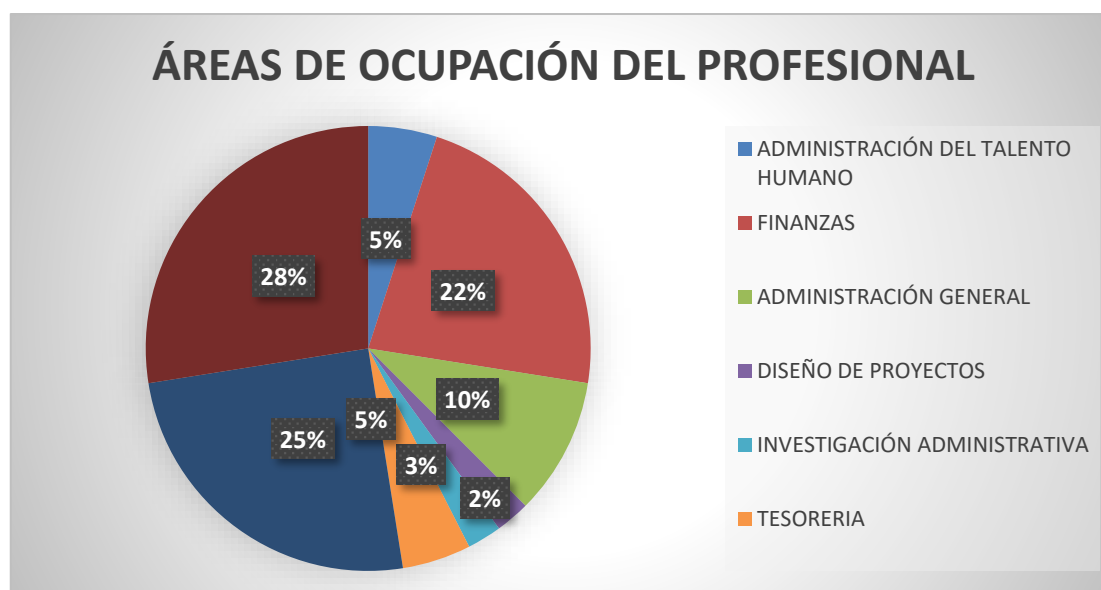


Ilustración 57-3: ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de administración de empresas en su institución?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Dentro de las áreas de ocupación del Administrador de empresas se distinguen diversas para su accionar, entre las principales según las encuestas se tiene: el área comercial 27,5%, negocios 25%, finanzas 22,5% y muy por debajo pero no menos importante la administración general 10% seguida de la administración del talento humano 5%, diseño de proyectos 2,5%,

investigación administrativa 2,5% y tesorería 5%.

Pregunta 18. ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en Administración de Empresas en su área de desempeño?

Tabla 60-3: ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en Administración de Empresas en su área de desempeño?

Pregunta 17	F. Absoluta	F. Relativa
GERENCIA	1	2,5%
PLANIFICACIÓN	3	7,5%
MANEJO FINANCIERO	4	10%
JEFATURAS	3	7,5%
AUDITORÍAS	2	5%
INVESTIGACIÓN	3	7,5%
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	1	2,5%
PLANES DE NEGOCIOS	2	5%
ASESORES COMERCIALES	13	32,5%
OPERATIVOS	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: Encuesta Aplicada. Marzo (2022).
Elaborado por: Melena, D. 2022.



Ilustración 58-3: ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en administración de empresas en su área de desempeño?

Elaborado: Melena, D. 2022.

Análisis: Según las encuestas las principales funciones del administrador de empresas en orden jerárquico serían: asesores comerciales, operativos, manejo financiero, planificación, jefaturas,

investigación, auditorías, planes de negocio, gerencia e investigación de mercados con base en los requerimientos de las empresas u organizaciones.

3.2. Campos de actuación requeridos por la demanda

De acuerdo a las respuestas obtenidas en las empresas de la ciudad de Riobamba, se pueden llegar a las siguientes afirmaciones.

3.2.1. Fortalezas que apoyan al desempeño del profesional

En cuanto a las fortalezas necesarias que necesita un egresado universitario y que son valoradas por las empresas se encuentran, en orden de importancia:

- Habilidades sociales y comunicativas.
- Uso de tecnología.
- Experiencia.
- Conocimientos prácticos.
- Título profesional.
- Cultura General.
- Integralidad.
- Capacidad de investigación.
- Internalización.
- Emprendimiento.
- Pertinencia.



Ilustración 59-3: Fortalezas de desempeño laboral

Elaborado: Melena, D. 2022.

3.2.2. Empleabilidad

En los últimos 5 años el 50% de las empresas consultadas han contratado profesionales en Administración de empresas para vacantes, de los cuales 17 corresponden a la ESPOCH y 19 a la UNACH. En menor o nulo porcentaje se contratan a profesionales de la Universidad Central del Ecuador 0, UTA 0, Universidad Católica 1, Universidad de Cuenca 1, Universidad de las Fuerzas Armadas 1, Universidad del Norte 1.

En cuanto a la demanda en los siguientes 5 años de los futuros profesionales en Administración de Empresas, 41% de los encuestados creen que los profesionales serán muy necesarios para el desarrollo del país

Por otro lado, según el 41% de los encuestados manifiestan que los profesionales en Administración de Empresas tendrán mayores oportunidades laborales, con el mismo porcentaje que consideran que tendrán iguales oportunidades de empleo que actualmente.

3.2.3. Criterios de valoración del desempeño laboral

Los criterios más importantes que los empleadores tienen para valorar el desempeño profesional, son enumerados en orden de importancia a continuación:

- Relaciona adecuadamente la teoría y la práctica profesional
- Posee habilidades básicas para el desempeño laboral
- Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión.
- Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo
- Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos
- Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos
- Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento
- Conoce y realiza bien las tareas de su especialidad

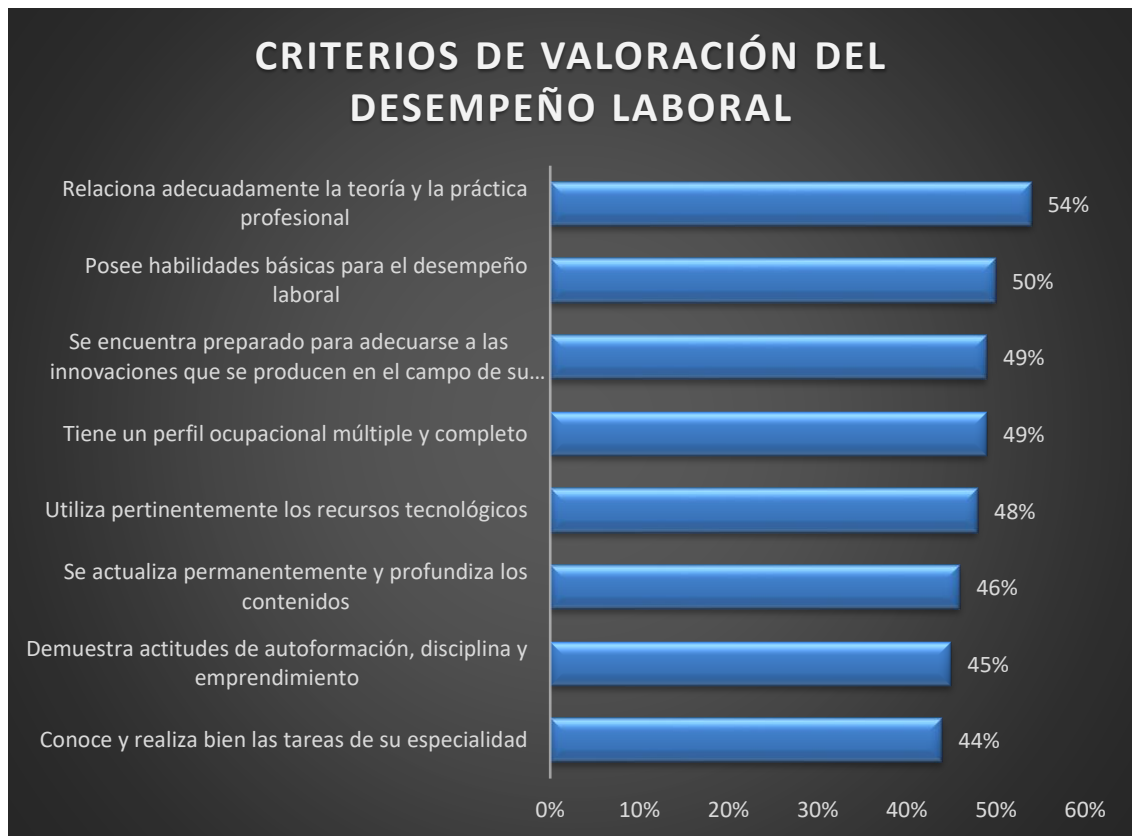


Ilustración 60-3: Criterios de valoración del desempeño laboral

Elaborado: Melena, D. 2022.

3.2.4. *Competencias generales*

Las competencias generales consideradas como indispensables en la formación de un profesional en Administración de Empresas se encuentran, en orden de importancia:

- Orientación a resultados.
- Dinamismo.
- Creatividad.
- Interés de aprender.
- Trabajo por objetivos.
- Visión estratégica.
- Trabajo en equipo.
- Innovación.
- Conocimiento y manejo de TICS.
- Resolución de conflictos.
- Inteligencia emocional.
- Integridad.

- Capacidad de análisis.
- Liderazgo.



Ilustración 61-3: Competencias generales

Elaborado: Melena, D. 2022.

3.2.5. Competencias específicas

Como uno de los resultados más importantes que se deben conocer para determinar una adecuada formación de los Administradores de Empresas, son (en orden de importancia), las siguientes:

- Planificar el desarrollo empresarial, económico y social
- Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales
- Desarrollo Organizacional
- Toma de decisiones
- Administración del talento humano
- Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero
- Aprender y enseñar las ciencias administrativas
- Proporción de estrategias
- Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías
- Administración de estructuras y procesos organizacionales
- Administración de los recursos organizacionales



Ilustración 62-3: Competencias específicas

Elaborado: Melena, D. 2022.

CONCLUSIONES

- La pertinencia de las Instituciones de Educación Superior, así como el de las carreras y programas de estudios en Administración de Empresas deben tener la capacidad de dar soluciones a los problemas de la sociedad, esto ha obligado a la Administración a dejar su practicidad y empirismo para adentrarse al campo de las ciencias y acercarse más a una administración de mercado orientada mayormente al cumplimiento de objetivos empresariales como son: rentabilidad y resultados, eficiencia y eficacia, calidad, competitividad, poder de mercado. Por tanto, el objeto de estudio de la Administración son las organizaciones entendidas como un sistema conjunto de interrelaciones entre individuos. Esto implica que la formación, desarrollo científico y académico en ciencias administrativas deben ser útiles para la realidad y para el futuro y, su orientación con la sociedad debe tener al emprendimiento, innovación y productividad como ejes para el desarrollo empresarial y competitividad.
- Las empresas demandantes de profesionales en Administración de Empresas son principalmente de los sectores servicios y financiero, y con un ámbito de actuación provincial. Los perfiles de sus empleados son principalmente profesionales de tercer nivel y en menor porcentaje a personas con preparación universitaria. En los últimos 5 años, un poco más de la mitad de empresas riobambeñas han contratado profesionales en Administración de Empresas especialmente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y la Universidad Nacional de Chimborazo, mostrando mayoritariamente su satisfacción por esta contratación. Los contratantes que no encuentran satisfechos con los empleados consideran que es principalmente por la poca o ninguna experiencia práctica, la ninguna formación complementaria y por la deficiente formación académica y a las pocas habilidades. Aquellos que no contrataron profesionales se debió principalmente que no llenaron los requisitos solicitados y porque no cumplen con las competencias para el puesto
- Finalmente, las necesidades de formación que las empresas de la ciudad de Riobamba tienen con respecto a los profesionales en Administración de Empresas corresponden a que deben utilizar pertinentemente los recursos tecnológicos, actualizar permanentemente y profundiza los contenidos y una continua preparación, teniendo como principales fortalezas las habilidades sociales y comunicativas, uso de tecnología y experiencia; en cuanto a las competencias necesarias para el Administrador, las generales corresponden especialmente a la orientación a resultados, el dinamismo y la creatividad y las específicas ayudar en la consecución de los objetivos empresariales, planificar el desarrollo empresarial, económico y social y el desarrollo organizacional

RECOMENDACIONES

- Los estudios de pertinencia son insumos fundamentales para orientar de mejor manera el perfil profesional de los profesionales en Administración de Empresas, tomando en consideración que con ellos se llega a determinar la orientación epistemológica, campo de estudio y de investigación. Por tanto, es necesario que estos estudios se los debe elaborar periódicamente, para que la Carrera vaya siempre de la mano con las necesidades de los demandantes de este tipo de profesionales.
- De acuerdo a los resultados obtenidos se debe poner énfasis en campañas de actualización complementaria de conocimientos para mejorar la formación de los egresados, así como desarrollar un amplio plan de marketing que posicione de mejor y mayor manera la imagen de la Carrera de Administración de Empresas en la colectividad de la ciudad de Riobamba y del país.
- Se recomienda ampliar esta investigación para la provincia de Chimborazo y las restante provincias de la Zona 3, sector de influencia de la ESPOCH, para contar con mayor información que fortalezca los resultados obtenidos en esta investigación

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, L., & Pino, Y. (2016). *Metodología para la evaluación de la pertinencia e impacto de las tesis defendidas en la Facultad de Derecho de la Universidad de Holguín*. *Revista de Ciencias Sociales*, 131-164.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2002). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios*. En S. Barnes, *Sistemas de gestión del conocimiento: teoría y práctica*. Madrid: Editorial Thompson.
- Arias, F., Cortés, A., & Luna, O. (2017). *Pertinencia social de la investigación educativa: concepto e indicadores*. *Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 41-54.
- Banco Mundial. (2000). *La educación superior en los países en desarrollo: peligro y promesas*. Washington: Banco Mundial.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson Educación.
- Cabrera, C. y Schwerdt, F. (2014). *Aplicabilidad de los aportes de Elton Mayo en la gestión de las Pequeñas y Medianas organizaciones de la ciudad de Bahía Blanca*. Argentina: Memoria Académica.
- Cazau, P. (2011). *Evolución de las relaciones entre la epistemología y la metodología de la investigación*. Colombia: Paradigmas.
- Chavez, J., Martínez, J. y Martínez De León, H. (2018). *Investigación Administrativa*, Canada: Disciplina Holística.
- Espinoza, I. (2020). *Epistemología y metodología de investigación en Administración en universidades de Lima y Junín*. *Horizonte de la Ciencia* 10 (19) jul-dic 2020, 10(19), 130-147.
- Estrada, S. (2007). *Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración*. Colombia: Scientia Et Technica.
- FADE. (25 de 10 de 2021). *Administracion de Empresas*. Recuperado de: https://epoch.edu.ec/images/Comunicacion/2020/Mallas%20actualizaci%C3%B3n/FADE/informacion_administracion_de_empresas.pdf
- Galicia D. (2009). *El discurso administrativo y la tradición pragmática*. Canada: Contaduría.
- Gibbons, M. (2006). *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- González, J. (2010). *La naturaleza de la administración*. Inglaterra: AGLALA.
- Gutierrez, W. (2007). *Origen y desarrollo de la Administración*. México: Person Educación.
- Hernández, A; Saavedra, J. & Sanabria, M. (2007). *Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV(1), 91-112.

- Instituto Nacional de estadísticas y Censos (INEC). (2022). *Proyecciones y Estudios Geoilustracións*. Recuperado de: <https://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos>
- Luciani, L. & Vilorio, N. (2015). *Objeto de estudio administración bajo el pensamiento complejo*. *Visión Gerencial*(1), 199-220.
- Malagón, L. (2003). *La pertinencia en la educación superior: elementos para su comprensión*. *Revista de la Educación Superior*, 113-134.
- Marín, D. (2010). *Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración*. *Innovar*, 39 - 52.
- Martínez, J. (2005). *Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo*. *Semestre Económico* , 8(16), 67- 98.
- Medina, A. & Avila , A. (2002). *Evolución de la Teoría Administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional*. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-273.
- Méndez, E. (2005). *La pertinencia como requisito para la calidad en educación superior. La planeación institucional y el compromiso como condición esencial para el desarrollo del posgrado*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-20.
- Mendoza, J. M. (2018). *Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método*. *Pensamiento & Gestión*(45), 211-238.
- Ministerio de Finanzas del Ecuador. (2020). *Presupuesto por entidad*. Recuperado de: https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/2019/10/13-Por_Entidad_Egresos.pdf
- Morán, H. (2018). *Una reflexión acerca de la pertinencia y la relevancia de la investigación*. *Paideia XXI*, 13-32.
- Ortiz J. E. (2012). *Acercamiento a la actualidad de Max Weber*. *Reencuentro*(24), 21-25.
- Ortiz, T., Marín, A., Melo, Á., Casas, N., Giraldo, G., Latorre, N., & Vélez, E. (2019). *Desafíos para el estudiante de administración de empresas de la UNAD frente al emprendimiento*. *Vision 2025. Prospecta Colombia 2017*, 390-421.
- Pilco, W. (2021). *Prospectiva Carrera de Administración de Empresas al 2030*. Riobamba: Carrera de Administración de Empresas.
- Red INDICES. (2018). *Gasto total en educación superior como porcentaje del PIB*. Recuperado de: http://app.redindices.org/ui/v3/comparative.html?indicator=ES_GAST_PBI&family=E_SUP&start_year=2010&end_year=2019
- Rincón de Parra, H., & Celis, M. (2016). *Discurso sobre los paradigmas epistemológicos y los modos teóricos conceptuales para la construcción de conocimiento y su intento de abordaje en las ciencias administrativas*. *Sapienza Organizacional*, 3(5), 125-146.
- Saldarriaga, J. (2014). *La concepción del sujeto en la Administración: una mirada desde la gestión humana*. *Ágora U.S.B.*, 14(1), 223-237.

- Secretaría Nacional de Desarrollo (SENPLADES). (2019). *Agendas Zonales Zona 3 Centro*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025*. Quito: SENPLADES.
- Senescyt. (2022). *Estadísticas de Educación Superior*. Recuperado de: <https://siau.senescyt.gob.ec/estadisticas-de-educacion-superior-ciencia-tecnologia-e-innovacion/>
- Swam, J., Robertson, M., & Newell, S. (2002). *Gestión del conocimiento: el factor humano*. En S. Barnes, *Sistemas de gestión del conocimiento: teoría y práctica*. Madrid: Editorial Thompson.
- Torres, S. (2014). *Teoría general de la administración*. México: Grupo Editorial Patria.
- Universidad Nacional de Chimborazo. (2022). *Administración de Empresas*. Recuperado de: <https://www.unach.edu.ec/administracion-de-empresas/>
- Vásquez, V. (2002). *Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo*. Estudios Gerenciales, 18(83), 31-57.
- Villegas, G. (2000). *Administración de organizaciones y disciplinas humanas y sociales*. Cali: UNiversidad del Valle.

ANEXOS

ANEXO A: REGISTRO DE MATRÍCULA DE UNIVERSIDADES Y CARRERAS POLITÉCNICAS POR PROVINCIA

PROVINCIA	2015	2016	2017	2018
AZUAY	43.605	41.768	42.990	41.772
BOLIVAR	4.569	4.872	5.638	6.560
CANAR	3.826	4.139	6.848	7.719
CARCHI	2.332	3.275	4.023	4.476
CHIMBORAZO	25.071	26.045	28.107	28.142
COTOPAXI	10.528	12.898	14.043	14.855
EL ORO	11.847	11.411	12.047	12.461
ESMERALDAS	8.624	6.387	8.368	11.198
GALAPAGOS	1.557	1.858	1.797	184
GUAYAS	130.771	134.885	135.141	131.602
IMBABURA	15.025	12.135	15.578	17.967
LOJA	62.222	58.065	62.492	64.547
LOS RIOS	18.291	17.012	18.987	21.128
MANABI	45.579	46.627	49.655	56.687
MORONA SANTIAGO	393	381	732	1.133
NAPO	177	214	382	1.016
NO REGISTRA	288	494	1.655	3.144
ORELLANA	27	51	116	247
PASTAZA	2.504	3.763	4.978	5.379
PICHINCHA	141.268	142.646	139.513	160.114
SANTA ELENA	3.770	4.690	5.257	6.187
SANTO DOMINGO DE LOS				
TSACHILAS	6.696	5.438	6.846	8.146
TUNGURAHUA	24.060	22.849	25.534	27.877
Total general	563.030	561.903	590.727	632.541

**ANEXO B: LATINO E IBERO AMÉRICA. GASTO TOTAL EN EDUCACIÓN SUPERIOR
COMO PORCENTAJE DEL PIB. 2010-2019**

País	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina	1,4%	1,3%	1,4%	1,3%	
Brasil	1,3%	1,4%	1,4%	1,3%	1,2%
Chile	2,0%	2,5%	2,7%		
Colombia	2,0%	2,1%	2,1%		
Cuba	2,2%				
Ecuador	1,6%				
España	1,3%	1,3%	1,3%	1,3%	
Honduras	1,2%				
México	1,4%	1,4%	1,2%	1,4%	
Panamá		1,0%			
Paraguay					0,4%
Perú	0,6%	0,6%	0,6%		
República Dominicana	0,4%				
América Latina	1,4%	1,5%	1,4%	1,5%	
Iberoamérica	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	

Fuente: (Red INDICES, 2018)

ANEXO C: ENCUESTA GENERAL DIRIGIDO A EMPRESARIOS, EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS PARA DETERMINAR LA DEMANDA REQUERIDA DE ACUERDO AL CAMPO OCUPACIONAL.



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DEMANDA REQUERIDA DE ACUERDO AL CAMPO OCUPACIONAL**



ENCUESTA GENERAL DIRIGIDA A EMPRESARIOS, EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS PARA DETERMINAR LA DEMANDA REQUERIDA DE ACUERDO AL CAMPO OCUPACIONAL

Esta encuesta está diseñada para analizar la demanda de profesionales del área de Administración

I DATOS GENERALES

Fecha de la encuesta _____

Nombre de la empresa _____

Localización Geográfica

Provincia	Ciudad	Cantón
.....

Nombre Director/Gerente/Administrador _____ Profesión _____

Persona que contesta la encuesta _____

Cargo/función _____

empresa?

Finanzas () Comercio () Industria () Servicios () ONG ()

Institucion publica financiera () Institucion publica No financiera () _____

Otra () Cuál: _____

Su ambito geográfico de acción es: Riobamba () Provincia () Zona Centro () País ()

II REQUERIMIENTOS DEL EMPLEADO/TRABAJADOR

1 ¿Cuál es el perfil mayoritario, de los trabajadores que tiene contratados?

Profesionales () Egresados () Universitarios () Sin ninguna preparación ()

2 Priorice de 1 a 4 (siendo el mínimo 1 y 4 máximo), las fortalezas que considera usted, le apoyan de mejor manera al desempeño del profesional que labora en su empresa/institución?. Señale con una X

FORTALEZAS	1	2	3	4
Pertinencia				
Integralidad				
Conocimientos practicos				
Uso de Tecnologia				
Capacidad de Investigacion				
Emprendimiento				
Internalizacion				
Titulo Profesional				
Experiencia				
Cultura general				
Habilidades Sociales y Comunicativas.				

IV PERFIL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

3. En los últimos 5 años, ¿su empresa ha contratado a titulados de Administración de Empresas? Si () No ()
(SI RESPONDIÓ SI, PASE A LA PREGUNTA 5)

4. Si no ha contratado a titulados de Administración de Empresas, ¿cuáles han sido las razones?

No tienen los conocimientos requeridos () Malas experiencias anteriores () Pocas competencias ()
No han llenado los requisitos solicitados () Mala reputación de la Escuela ()
(PASE A LA PREGUNTA 9)

5. Indique de qué Universidad son los contratados de Administración de Empresas

ESPOCH () UNACH () UTA () Universidad Central del Ecuador ()
Otras () Cuales: _____

6. ¿Cómo califica la formación del desempeño del profesional de Administración de Empresas que labora en su empresa o institución?

Muy apropiada () Apropriada () Regular () Inapropiada ()

7. Está satisfecho, con el desempeño del del profesional de Administración de Empresas que trabaja en su institución.

Muy Satisfecho () Satisfecho () Poco Satisfecho () Insatisfecho ()

8. Si respondió Poco Satisfecho o Insatisfecho, señale por qué

Deficiente Formación académica ()
Ninguna Formación complementaria ()
Poca o ninguna experiencia práctica ()
Falta de actitud para trabajar ()
Pocas habilidades prácticas ()
Falta de competencias ()
Otros: ()

Cuales: _____

9. Valore el desempeño del profesional según los siguientes criterios. (1 bajo, 4 alto). Señale con una X

CRITERIO	1	2	3	4
Conoce y realiza bien las tareas de su especialidad				
Posee habilidades básicas para el desempeño laboral				
Tiene un perfil ocupacional múltiple y completo				
Demuestra actitudes de autoformación, disciplina y emprendimiento				
Relacional adecuadamente la teoría y la práctica profesional				
Se actualiza permanentemente y profundiza los contenidos				
Se encuentra preparado para adecuarse a las innovaciones que se producen en el campo de su profesión				
Utiliza pertinentemente los recursos tecnológicos				

10. De acuerdo a su experiencia ¿Qué competencias generales considera son indispensables, importantes o poco importantes para el ejercicio profesional de la Administración de Empresas?

COMPETENCIAS GENERALES	No conozco	Poco importante	Es importante	Es Indispensable
Liderazgo				
Capacidad de análisis				
Resolución de conflictos				
Trabajo por objetivos				
Dinamismo				
Creatividad				
Interés de aprender				
Inteligencia emocional				
Integridad				
Orientación a resultados				
Innovación				
Vision estratégica				
Trabajo en equipo				
Conocimiento y manejo de TICS				

11. De acuerdo a su experiencia ¿Qué competencias específicas considera son indispensables, importantes o poco importantes para el ejercicio profesional del Administración de Empresas?

COMPETENCIAS	0	1	2	3
	No conozco	Poco	Es importante	Indispensable
Administración de los recursos organizacionales				
Administración de estructuras y procesos organizacionales				
Administración del talento humano				
Desarrollo Organizacional				
Toma de decisiones				
Proposición de estrategias				
Planificar el desarrollo empresarial, económico y social				
Diseñar y ejecutar consultorías y asesorías				
Ayudar en la consecución de los objetivos empresariales				
Dirigir empresas públicas y privadas del sector financiero				
Aprender y enseñar las ciencias administrativas				

12. En 5 años, ¿Cómo usted que será la demanda de los futuros profesionales de Administración de Empresas?

Serán muy necesarios ()
 Serán necesarios para ()
 Serán poco necesarios ()

13. Cuál cree usted que serán las perspectivas laborales para los profesionales de la carrera Administración de Empresas?

Tendrán mayores oportunidades de empleo que actualmente ()
 Tendrán iguales oportunidades de empleo que actualmente ()
 Tendrán menores oportunidades de empleo que actualmente ()

14. ¿Qué habilidades de los titulados se valoran para la incorporación a su empresa?

Trabajo en equipo () Aptitud () Razonamiento matemático ()
 Inteligencia emocional () Actitud () Liderazgo ()
 Comunicación () Manejo del estrés () No se valoran habilidades ()

15. ¿Cuáles son las áreas de ocupación del profesional de Economía en su empresa?

Administración del talento humano () Investigación Administrativa ()
 Finanzas () Tesorería ()
 Administración () Negocios ()
 Diseño de proyectos () Área Comercial ()
 Prospectiva Empresarial () Auditoría ()

16. ¿Cuáles son las principales funciones del profesional en su área de desempeño?

Gerencia () Investigación ()
 Planificación () Investigación de mercados ()
 Manejo Financiero () Planes de negocios ()
 Jefaturas comerciales () Asesores comerciales ()
 Auditorías () Operativos ()

17. ¿Qué competencias debe tener el profesional para su mejor desempeño laboral?

Proactividad () Integridad y confianza ()
 Perseverancia () Orientación al resultado ()
 Uso efectivo del () Conformación y desarrollo de ()
 Comunicación () Direccionamiento estratégico ()
 Toma de decisiones () Capacidad negociadora ()

Gracias por su colaboración