



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO

**ANÁLISIS DE PERTINENCIA PRELIMINAR DE LA CARRERA
DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL DE LA REGIÓN 8**

AUTORAS

Espinoza Delgado, Karla Victoria

Pacheco Mera, Sara Alejandra

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
INGENIERA COMERCIAL**

TUTOR

ING. CHRISTIAN WLADIMIR BERMÚDEZ GALLEGOS, MGS.

Guayaquil, Ecuador

2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Karla Victoria Espinoza Delgado y Sara Alejandra Pacheco Mera** como requerimiento para la obtención del Título de **INGENIERA COMERCIAL**.

TUTOR

Ing. Christian Wladimir Bermúdez Gallegos, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

Ing. Esther Georgina Balladares Calderón, Mgs.

Guayaquil, Marzo de 2016



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras,

Karla Victoria Espinoza Delgado Y

Sara Alejandra Pacheco Mera

DECLARAMOS QUE

El Trabajo de **Titulación Análisis de Pertinencia Preliminar de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Región 8** previo a la obtención del Título de **Ingeniera Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de total autoría.

En virtud de esta declaración, **nos responsabilizamos** del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación, de tipo **Práctico** referido.

Guayaquil, Marzo de 2016

LAS AUTORAS

Karla Victoria Espinoza Delgado

Sara Alejandra Pacheco Mera



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Nosotras,

Karla Victoria Espinoza Delgado y

Sara Alejandra Pacheco Mera

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “**Análisis de Pertinencia Preliminar de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Región 8**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de **nuestra** exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, Marzo de 2016

LAS AUTORAS

Karla Victoria Espinoza Delgado

Sara Alejandra Pacheco Mera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por sobre todas las cosas, porque sin él no hubiera podido culminar esta etapa, por su amor, generosidad y misericordia para conmigo.

A mis padres por todo el apoyo brindado, por las horas de espera para recogerme en la universidad y llevarme a casa, por el cuidado que tuvieron con mis hijos mientras yo estudiaba y porque gracias a su esfuerzo y sacrificio puedo obtener mi título universitario.

A mi amiga y compañera de tesis, por su cariño, por su amistad, por el tiempo juntas, por las desveladas, por los momentos de risas y también por la nobleza de su corazón no solo para conmigo sino también para mi familia, por haber estado con nosotros en una de las etapas más duras y brindarme su apoyo cuando más lo necesitaba.

Al Ing. Erick Paul Murillo Delgado porque jamás dudó en brindarnos su apoyo, por el corazón inmenso que tiene y la generosidad de su alma para con Sarita y conmigo, por ser no sólo un profesor o tutor sino también ser un gran ser humano y amigo, por tener siempre una palabra de aliento y superación para nosotras.

A mis profesores, amigos y compañeros de la universidad, por tantos días bonitos y amenos, por la amistad, porque me llevo lindos recuerdos de todos ellos.

A Augusto por ser un amigo y gran apoyo en esta etapa, por toda su ayuda y colaboración, porque siempre estuvo presto para ayudarme en cualquier situación en la que me encontraba y a Alexander por su solidaridad y apoyo.

Karla Victoria Espinoza Delgado

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo de tesis, en primer lugar me gustaría agradecerle a Dios, por haberme bendecido para llegar hasta donde he llegado, y haber cumplido lo que más anhelaba, superarme más y ser una profesional.

A mis padres por darme la oportunidad de estudiar, sin su apoyo no hubiera logrado uno de mis tantos propósitos.

A mi amiga y compañera de tesis, por brindarme su confianza, por su paciencia, esfuerzo y dedicación, que gracias al haber compartido sus conocimientos y experiencias hemos logrado realizar juntas este proyecto.

También me gustaría agradecerle inmensamente al Ing. Erick Paul Murillo Delgado, por su amistad, tiempo, dedicación y motivación, quien con su experiencia y capacidades me ha ayudado a lograr con éxito poder concluir mi carrera universitaria.

De igual manera a mis profesores, amigos y compañeros, quienes han estado ahí guiándome y aportándome con sus enseñanzas y consejos a lo largo de mi carrera universitaria.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional, a las que me encantaría agradecerles por su valiosa amistad, apoyo y compañía en los momentos más difíciles que he pasado. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar donde estén quiero darle las gracias por formar parte de mí, por lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Sara Alejandra Pacheco Mera

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios por brindarme la fuerza y sabiduría necesaria, por ser mi pilar fundamental en este largo proceso.

A mis padres Carlos Eduardo Espinoza Cárdenas y Victoria Natividad Delgado Fernández por su amor, comprensión y por sobre todo por su apoyo ya que sin ellos este logro no hubiera sido posible.

A mis hijos que son mi más grande bendición, mis pequeños tesoros, mis pedacito de cielo, mi motor de vida, mi orgullo, mi inspiración, que me impulsan a cada día superarme para ofrecerles lo mejor, las dos personitas por las que agradezco primero a Dios al levantarme, Leah y Augustito.

A mi abuelita Martha Fernández por la atención que me ha brindado, por su amor y su carisma, por sus palabras de aliento y por las sonrisas robadas.

A mi hermana Joselyn por ayudarme, por ser mi amiga y compañera, porque a pesar de todo está conmigo cuando más lo necesito.

A mis mejores amigos, por la amistad bonita que tenemos desde el inicio del colegio, por sus palabras de aliento, por su amor, cariño, por las risas y los llantos: Suhey, Ivette, Karen, María José, Carla, Paul, Andrés, Jonathan B., Jonathan S. y Said.

A mi familia, a mis abuelitos, tíos y primos, por haber sido parte fundamental en mi vida y en esta linda y ardua etapa.

Karla Victoria Espinoza Delgado

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada en primer lugar a Dios, quien supo guiarme por el mejor camino, darme la sabiduría y fuerzas para seguir adelante en todos mis propósitos, enseñándome a no caer en las adversidades, sin perder nunca la dignidad ni desvanecer en el intento y aprovechando al máximo las oportunidades.

A mis padres, por brindarme todo su apoyo incondicional, motivación, me han dado todo su amor, comprensión; y principalmente por ayudarme con los recursos necesarios para mi crecimiento profesional. Me han dado todo lo que soy como persona, me han inculcado grandes valores, principios, que me han hecho madurar más. Estoy muy agradecida y bendecida por ser los mejores padres que Dios me pudo haber dado.

A mis hermanos por estar siempre presentes, acompañándome en todo momento.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. (Thomas Chalmers)

Sara Alejandra Pacheco Mera

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XV
RESUMEN EJECUTIVO	XVIII
ABSTRACT	XIX
JUSTIFICACIÓN	XX
Plan Nacional del Buen Vivir	XXI
Objetivo General	XXIII
Objetivos Específicos	XXIV
INTRODUCCIÓN	1
Zonas de Planificación	3
División de Zonas de Planificación	5
Clasificación de las empresas según su tamaño	6
CAPÍTULO 1	8
1. Metodología	8
1.1. Análisis de Multivariantes	8
1.2. Análisis de Componentes Principales	9
1.3. Muestreo	20
CAPÍTULO 2	27
2. Análisis de las necesidades del entorno provincial y local.	27
2.1. Zona de Planificación 5	27
2.2. Zona de Planificación 8	33
2.3. Análisis comparativo	37
2.4. Análisis de las encuestas	42
CAPÍTULO 3	72

3. Análisis de las necesidades del entorno nacional	72
3.1. Zona de Planificación 1.....	72
3.2. Zona de Planificación 2.....	77
3.3. Zona de Planificación 3.....	81
3.4. Zona de Planificación 4.....	86
3.5. Zona de Planificación 5.....	89
3.6. Zona de Planificación 6.....	95
3.7. Zona de Planificación 7.....	99
3.8. Zona de Planificación 8.....	103
3.9. Zona de Planificación 9.....	107
3.10. Análisis de las Zonas de Planificación según su tamaño de empresas.	110
CAPÍTULO 4.....	116
4. Necesidades de desarrollo científico y tecnológico.....	116
4.1. Habilidades y Competencias Generales y Específicas de los campos de la Administración	116
4.2. Análisis de encuestas	137
CAPÍTULO 5.....	147
5. Requerimientos de la Planificación Nacional y Regional.....	147
5.1. Matriz productiva	147
5.2. Análisis de encuestas	152
CONCLUSIONES	157
RECOMENDACIONES.....	163
BIBLIOGRAFÍA.....	165
ANEXOS.....	168

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Zonas/ regiones de planificación.	6
Ilustración 2. Esquema de contenidos del Análisis de Componentes Principales.	12
Ilustración 3. Esquema de Obtención y análisis de datos de acuerdo a SPSS.	15
Ilustración 4. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Empleadores.....	23
Ilustración 5. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Empleadores.....	24
Ilustración 6. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Graduados.....	25
Ilustración 7. Tendencias energéticas regionales y mundiales que influyen a la APE.....	148
Ilustración 8. Tendencias energéticas regionales y mundiales que influyen a APE.....	149
Ilustración 9. Agenda Petrolera.- Acciones	150
Ilustración 10. Industrias Estratégicas para el proceso de cambio de la matriz productiva del Ecuador.	151

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Zona de planificación 5, Provincia de Bolívar.....	28
Gráfico 2. Zona de planificación 5, Provincia de Los Ríos.....	29
Gráfico 3. Zona de planificación 5, provincia de Galápagos.....	30
Gráfico 4. Zona de planificación 5, provincia de Santa Elena.....	31
Gráfico 5. Zona de planificación 5, provincia del Guayas.....	32
Gráfico 6. Zona de planificación 8, cantón Guayaquil.....	34
Gráfico 7. Zona de planificación 8, Cantón Samborondón.....	35
Gráfico 8. Zona de planificación 8, cantón Durán.....	36
Gráfico 9. Porcentaje promedio de empresas según su tamaño y por actividad económica, año 2013. Micros, pequeñas, medianas y grandes empresas.....	38
Gráfico 10. Porcentaje según la actividad de las empresas encuestadas.....	39
Gráfico 11. Muestreo Total de las Zonas 5 y 8 de acuerdo al tamaño de la empresa.....	40
Gráfico 12. Muestreo a Conveniencia de las Zonas 5 y 8 de acuerdo al tamaño de la empresa.....	41
Gráfico 13. Tipo de Organización.....	42
Gráfico 14. Años de experiencia profesional de la persona de contacto.....	43
Gráfico 15. Actividad de la Empresa.....	45
Gráfico 16. Clasificación de la Empresa.....	46
Gráfico 17. Profesionales trabajando.....	47
Gráfico 18. Rango salarial (USD) de los supervisores de los de graduados de la carrera de Administración de empresas.....	48
Gráfico 19. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.....	50
Gráfico 20. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.....	51
Gráfico 21. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.....	52
Gráfico 22. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.....	53
Gráfico 23. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.....	54
Gráfico 24. Capacidad de comunicación oral.....	55
Gráfico 25. Capacidad de comunicación escrita.....	56

Gráfico 26. Capacidad de comunicación no verbal.....	57
Gráfico 27. Habilidades para buscar, procesar y analizar información.	59
Gráfico 28. Capacidad crítica y autocrítica.	60
Gráfico 29. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	61
Gráfico 30. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.....	62
Gráfico 31. Capacidad para tomar decisiones.	63
Gráfico 32. Capacidad de trabajo en equipo.....	64
Gráfico 33. Habilidades interpersonales.	65
Gráfico 34. Habilidad para trabajar en forma autónoma.	66
Gráfico 35. Compromiso ético.....	68
Gráfico 36. Actividad Laboral.	69
Gráfico 37. En dependencia.- Cargo.....	71
Gráfico 38. Promedio de población total agrupada por sexo.	72
Gráfico 39. Zona de planificación 1, provincia de Esmeraldas.	73
Gráfico 40. Zona de planificación 1, provincia del Carchi.	74
Gráfico 41. Zona de planificación 1, provincia de Imbabura.	75
Gráfico 42. Zona de planificación 1, provincia de Sucumbíos.	76
Gráfico 43. Promedio de población total agrupada por sexo.	77
Gráfico 44. Zona de planificación 2, provincia de Pichincha excepto Quito.....	78
Gráfico 45. Zona de planificación 2, provincia de Napo.....	79
Gráfico 46. Zona de planificación 2, provincia de Orellana.....	80
Gráfico 47. Promedio de población total agrupada por sexo, Zona de Planificación 3.....	81
Gráfico 48. Zona de planificación 3, provincia de Pastaza.	82
Gráfico 49. Zona de planificación 3, provincia de Cotopaxi.	83
Gráfico 50. Zona de planificación 3, provincia de Tungurahua.	84
Gráfico 51. Zona de planificación 3, provincia de Chimborazo.	85
Gráfico 52. Promedio de población total agrupada por sexo.	86
Gráfico 53. Zona de Planificación 4, provincia de Manabí.	87
Gráfico 54. Zona de planificación 4, provincia de Santa Domingo de los Tsáchilas.	88

Gráfico 55. Promedio de población total agrupada por sexo.	89
Gráfico 56. Zona de planificación 5, Provincia de Bolívar.....	90
Gráfico 57. Zona de planificación 5, Provincia de Los Ríos.....	91
Gráfico 58. Zona de planificación 5, provincia de Galápagos.	92
Gráfico 59. Zona de planificación 5, provincia de Santa Elena.....	93
Gráfico 60. Zona de planificación 5, provincia del Guayas.	94
Gráfico 61. Promedio de población total agrupada por sexo.	95
Gráfico 62. Zona de planificación 6, provincia de Azuay.	96
Gráfico 63. Zona de planificación 6, provincia de Cañar.....	97
Gráfico 64. Zona de planificación 6, provincia de Morona Santiago.	98
Gráfico 65. Promedio de población total agrupada por sexo.	99
Gráfico 66. Zona de planificación 7, provincia de El Oro.	100
Gráfico 67. Zona de planificación 7, provincia de Loja.....	101
Gráfico 68. Zona de planificación 7, provincia de Zamora Chinchipe.	102
Gráfico 69. Promedio de población total agrupada por sexo.	103
Gráfico 70. Zona de planificación 8, cantón Guayaquil.....	104
Gráfico 71. Zona de planificación 8, Cantón Samborondón.....	105
Gráfico 72. Zona de planificación 8, cantón Durán.	106
Gráfico 73. Promedio de población total agrupada por sexo.	107
Gráfico 74. Zona de Planificación 9, Distrito Metropolitano de Quito.....	108
Gráfico 75. Porcentaje de microempresas por zonas.	110
Gráfico 76. Porcentaje de empresas pequeñas por zonas.	111
Gráfico 77. Porcentaje de empresas medianas “A” por zonas.....	112
Gráfico 78. Porcentaje de empresas medianas “B” por zonas.....	113
Gráfico 79. Porcentaje de empresas grandes por zonas.	114
Gráfico 80. Comparación de Medias de Competencias Generales según la percepción actual y futuro del empleador.	128
Gráfico 81. Comparación de Medias de Competencias Específicas según la percepción actual y futuro del empleador.	132

Gráfico 82. Promedio de Medias de Competencias Generales según la percepción de los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas.	135
Gráfico 83. Promedio de Medias de Competencias Específicas según la percepción de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas.	136
Gráfico 84. La profesión requiere tecnologías, en relación con la sociedad. ..	138
Gráfico 85. Niveles de competitividad en relación con la sociedad.....	139
Gráfico 86. Capacidad de investigación.....	140
Gráfico 87. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	141
Gráfico 88. Compromiso con la preservación del medio ambiente.	143
Gráfico 89. Compromiso con su medio socio-cultural.....	144
Gráfico 90. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.	146
Gráfico 91. A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán	152
Gráfico 92. Campos ocupacionales de la carrera de Administración de Empresas.	153
Gráfico 93. Oportunidades de los profesionales de la carrera.	154
Gráfico 94. Cantidad de profesionales de la carrera que se estima tendrá los próximos cinco años.	155
Gráfico 95. Nivel de contribución de este tipo de profesionales en la empresa.	156

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variables de clasificación. Tamaño de la empresa.....	7
Tabla 2. Método de extracción: Análisis de Componentes Principales. Competencias Generales. Encuesta Empleadores.....	16
Tabla 3. Método de extracción: Análisis de Componentes Principales. Competencias Específicas. Encuesta Empleadores.....	17
Tabla 4. Componentes Principales con respecto a las Competencias Generales. Encuesta Empleadores.....	18
Tabla 5. Componentes Principales con respecto a las Competencias Específicas. Encuesta Empleadores.....	19
Tabla 6. Tipo de Organización.....	42
Tabla 7. Años de experiencia profesional de la persona de contacto.....	43
Tabla 8. Actividad de la Empresa.	44
Tabla 9. Clasificación de la Empresa.....	46
Tabla 10. Los profesionales de administración que trabajan en la empresa. ...	47
Tabla 11. Rango salarial (USD) de los supervisores de los graduados de la carrera de Administración en las empresas.....	48
Tabla 12. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.....	49
Tabla 13. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.....	51
Tabla 14. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	52
Tabla 15. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.....	53
Tabla 16. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.....	54
Tabla 17. Capacidad de comunicación oral.	55
Tabla 18. Capacidad de comunicación escrita.....	56
Tabla 19. Capacidad de comunicación no verbal.	57
Tabla 20. Habilidades para buscar, procesar y analizar información.....	58
Tabla 21. Capacidad crítica y autocrítica.	60
Tabla 22. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	61
Tabla 23. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	62
Tabla 24. Capacidad para tomar decisiones.....	63

Tabla 25. Capacidad de trabajo en equipo.	64
Tabla 26. Habilidades interpersonales.	65
Tabla 27. Habilidad para trabajar en forma autónoma.	66
Tabla 28. Compromiso ético.	67
Tabla 29. Actividad Laboral	69
Tabla 30. En dependencia.- Cargo.	70
Tabla 31. Porcentajes de empresas según su tamaño y por actividad económica, año 2013. Micros, pequeñas, medianas y grandes empresas.	109
Tabla 32. Competencias Generales que se requieren según la percepción de los empleadores.	117
Tabla 33. Competencias Específicas que se requieren según la percepción de los empleadores.	119
Tabla 34. Competencias Generales que se requieren según la percepción de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas.	121
Tabla 35. Competencias Específicas que se requieren según la percepción de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas.	123
Tabla 36. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción actual del empleador.	125
Tabla 37. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción a futuro del empleador.	126
Tabla 38. Comparación de Medias de Competencias Generales según la percepción actual y futura del empleador.	127
Tabla 39. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción actual del empleador.	129
Tabla 40. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción a futuro del empleador.	130
Tabla 41. Comparación de Medias de Competencias Específicas según la percepción actual y futuro del empleador.	131
Tabla 42. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción del profesional de la Carrera de Administración de Empresas.	133

Tabla 43. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción del profesional de la carrera de Administración de Empresas.....	134
Tabla 44. La profesión requiere tecnologías, en relación con la sociedad.....	137
Tabla 45. Niveles de competitividad en relación con la sociedad.	138
Tabla 46. Capacidad de investigación.	140
Tabla 47. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.....	141
Tabla 48. Compromiso con la preservación del medio ambiente.....	142
Tabla 49. Compromiso con su medio socio-cultural.	144
Tabla 50. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.....	145
Tabla 51. A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán.	152
Tabla 52. Campos ocupacionales de la carrera de Administración de Empresas.	153
Tabla 53. Oportunidades de los profesionales de la carrera.....	154
Tabla 54. Cantidad de profesionales de la carrera que se estima tendrá los próximos cinco años.	155
Tabla 55. Nivel de contribución de este tipo de profesionales en la empresa.	156

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se encuentra enfocado en establecer la Pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la Región 8, en función a las relaciones de la misma a nivel interno y con el entorno social, en el mismo se especifican las Zonas de Planificación a nivel nacional y se realiza un análisis de acuerdo al tamaño, actividad y al sector de las empresas; y, a la población ocupada que se encuentren en cada una de ellas.

De esta manera el análisis incluye un cuadro de medición en el que se determinan las capacidades y competencias de los campos de administración y se procede a realizar una comparación de las competencias tanto generales como específicas con respecto a la percepción actual y futura que tiene el empleador basadas en las encuestas que se le realizaron a los mismos; y, de la misma manera con respecto a la percepción que tiene el profesional de la carrera de Administración de Empresas, las cuales fueron tomadas de las encuestas realizadas a los graduados.

Los resultados de las encuestas permitirán conocer la percepción que tienen los empleadores de las empresas, en las cuales se desempeñan los ingenieros comerciales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y que desean ellos que se implemente dentro del programa de estudio.

Palabras Claves: Pertinencia, Percepción, Administración de Empresas, Zonas de Planificación, Región, Empleadores, Habilidades, Competencias.

ABSTRACT

The present work is focused on establishing the relevance of the career of Business Administration of Universidad Católica Santiago de Guayaquil of the Region 8, according to the relations of it at internal level and with the social environment, in the same it specifies the Planning Zones nationwide and the analysis is conducted according to the size, activity and the business sector; and, the employed population in each of them.

This analysis includes a table of measurements that determine the level of skill and competency in the fields of administration and proceeds to make a comparison of both general and specific competencies with regard to the current and future perception that have the employers based on the surveys made by themselves; and, in the same way regarding with the perception that has the professional of the Business Administration career, which were taken from the surveys made to the graduates.

The results of the surveys will allow to know the perception that employers have in the enterprises, which perform commercial engineers of Universidad Católica Santiago de Guayaquil, and what they desire to be implemented within the program of study.

Keywords: Relevance, Perception, Business Administration, Planning Zones, Region, Employers, Skill, Competency.

JUSTIFICACIÓN

En el Ecuador las Instituciones de Educación Superior (**IES**) deben realizar un seguimiento y una búsqueda responsable al desarrollo estratégico que se estén dando a los objetivos de las carreras que las universidades poseen; así como, a su vez brindar una educación pertinente que responda a las necesidades y a la demanda de la sociedad ecuatoriana.

Es así como las IES se encuentran con la necesidad de dar un seguimiento especial a sus graduados y egresados para de esta manera evaluar la percepción sobre la calidad, pertinencia en su formación académica y en los servicios ofrecidos para sus procesos de autoevaluación y acreditación a las mismas; es por esto que el presente trabajo parte de la importancia de identificar las falencias que la carrera de Administración de Empresas tenga con el objetivo de brindar una autoevaluación y permitir el conocimiento de las mismas a las autoridades pertinentes para que logren obtener el resultado deseado.

Ante la situación planteada, se puede decir que el análisis de pertinencia preliminar está ligado al Plan Nacional del Buen Vivir.

Plan Nacional del Buen Vivir

Es una matriz de gobernabilidad impulsado por el presidente Rafael Correa desde el año 2007 elaborado por la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). El Plan es un conjunto de objetivos que guían el plan acción del gobierno ecuatoriano. Constituye el motor que genera la transformación en el país, y que representa un resultado de coherencia con los principios programáticos del Gobierno. Además incluye metas estructurales y territoriales cuyo seguimiento está a cargo de la Senplades, así como metas intersectoriales a cargo de los ministerios de coordinación. (SENPLADES, 2013).

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 - 2017 es el tercer plan a escala nacional el cual esta nutrido de la experiencia de dos planes anteriores tales como:

- El Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2010.
- El Plan Nacional para el buen vivir 2009 -2013

A continuación se mencionará el objetivo Cuarto y Décimo del PNBV 2013-2017 y sus indicadores, los cuales pertenecen al camino que se está tomando para el desarrollo del país y; por tanto, sectores estratégicos como las universidades.

Objetivo Cuarto: Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

- Alcanzar la universalización.
- Promover la culminación de los estudios.
- Promover espacios no formales y de educación permanente para el intercambio de conocimientos.
- Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles.
- Potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación.
- Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo, la investigación científica y tecnológica.
- Promover la gestión adecuada de uso y difusión de los conocimientos generados en el país.
- Impulsar el diálogo intercultural.
- Impulsar la formación en áreas de conocimiento no tradicionales.
- Fortalecer la formación profesional de artistas y deportistas.

Objetivo Décimo: Impulsar la transformación de la matriz productiva.

- Diversificar y generar mayor valor agregado en la producción nacional.
- Promover la intensidad tecnológica en la producción primaria, de bienes intermedios y finales.

- Diversificar y generar mayor valor agregado en los sectores prioritarios que proveen servicios.
- Impulsar la producción y productividad de forma sostenible y sustentable, fomentar la inclusión redistribuir los factores y recursos de la producción en el sector agropecuario, acuícola y pesquero.
- Fortalecer la economía popular y solidaria, y las micro, pequeñas y medianas empresas en la estructura productiva.
- Potenciar procesos comerciales diversificados y sostenibles en el marco de la transformación productiva.
- Impulsar la inversión y compra pública como elementos estratégicos del Estado en la transformación de la matriz productiva.
- Articular la gestión de recursos financieros y no financieros para la transformación de la matriz productiva.
- Impulsar las condiciones de competitividad y productividad sistemática necesarias para viabilizar la transformación de la matriz productiva y la consolidación de estructuras más equitativas de generación y distribución de la riqueza.

Objetivo General

Establecer la Pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la Región 8, en función a las relaciones de la misma a nivel interno y con el entorno social.

Objetivos Específicos

- Identificar el ambiente educativo específico y las orientaciones de política, cobertura y demanda referentes al programa académico de la carrera de Administración de Empresas.
- Identificar las condiciones laborales de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Establecer un marco de evaluación que determinen las competencias generales y específicas de los graduados por parte de sus empleadores.
- Proporcionar los parámetros para las mejoras en la oferta académica para que la misma se ajuste a los procesos formativos y necesidades del entorno, desarrollando así, competencias generales y específicas.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el Ecuador se está considerando que por medio de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) se establezca mediante el ente regulador el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) una evaluación a las universidades del país, por lo que cada universidad está cursando por un proceso de acreditación en donde se miden, controlan y normalizan las condiciones de las carreras, instituciones o programas académicos, esto se da mediante la recopilación de muestras y evidencias que prueben que las instituciones cuentan con el estándar de calidad necesario y que de esta manera se pueda cubrir la demanda que tiene para con la sociedad.

La pertinencia es un fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno de maneras diferentes, a través de diversas estructuras, tanto al interior de la misma como del entorno social. (Malagón Plata, 2003)

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en el Título VI, Capítulo I, Art. 107 establece: "El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y de actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y le región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología" (CEAACES, 2015)

Con referencia en lo anterior en el Ecuador se establece de acuerdo al Régimen Académico (CES- 2014) en el Título VI, Capítulo 1, Art.77.- Pertinencia de las carreras y programas académicos.- Se entenderá como pertinencia de carreras y programas académicos a 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, establecidos en la respectiva normativa. (CEAACES, 2015)

El presente estudio tiene como fin encontrar el perfil del graduado de la carrera de Administración de Empresas, que se adapte al perfil requerido por los empresarios en la Zona de Planificación 8 que corresponde a los cantones: Guayaquil, Samborondón y Durán.

La planificación zonal desarrolla algunas herramientas para la coordinación sectorial orientada al presupuesto del Estado, la priorización de la inversión pública, la cooperación internacional, la persecución a Objetivos Nacionales de Desarrollo y la democratización del Estado en sus respectivas jurisdicciones, con el fin de producir espacios de planificación participativa que desarrollen las necesidades de los territorios a las acciones del Gobierno Nacional.

Como resultado se logra que el país se encuentre más equilibrado, garantice equidad territorial, mejora y optimización de recursos en el Estado, de manera que se cumplan estándares de calidad de vida y así lograr el Buen Vivir.

Esto se logrará a través de encuestas a empresarios, proporcionando mejoras a la carrera, destacando las fortalezas y realizando un lineamiento en las competencias requeridas y desarrolladas para que de esta manera los graduados puedan convertir sus deficiencias en oportunidades y así se reestablezcan las mejoras que la carrera debe fortalecer más para el beneficio de los estudiantes.

Zonas de Planificación

Según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo "La conformación de las zonas de planificación que se impulsa desde el Ejecutivo es un medio para acelerar y profundizar el proceso de desconcentración de la administración pública central. La desconcentración de los Ministerios y entidades del ejecutivo a los territorios a nivel zonal, es una gran medida administrativa para llevar la política pública a las localidades de una manera organizada y coordinada. Históricamente los Ministerios se encontraban desplegados en el territorio de una manera caótica y dispersa, al momento todas las entidades públicas del Ejecutivo tendrán la misma base territorial para organizar sus intervenciones.

Este proceso implica mayor capacidad de decisión y acción de las instituciones públicas a nivel local en los territorios, las cuales brindarán más productos y servicios y sus representantes tendrán mayor jerarquía para resolver problemas y atender a la ciudadanía. La conformación de zonas de Planificación supone construir un país policéntrico y más equilibrado, acercando el Estado a los territorios.

A partir del 20 de mayo de 2010, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, dio cumplimiento al Decreto Ejecutivo No.357 que determina el establecimiento de nueve zonas de planificación para la organización administrativa de las entidades y organismos del Ejecutivo en los territorios. Este mandato presidencial sustituye a la división territorial de siete zonas, contemplada en el Decreto Ejecutivo No. 878 de mayo de 2008, y dispone la creación de una sede administrativa de la SENPLADES en cada zona de planificación, excepto en la Zona 9 del Distrito Metropolitano de Quito, cuya administración corresponde al nivel central. Esta nueva organización territorial responde a la necesidad de que la institución asuma de mejor manera sus

competencias y atribuciones como Secretaría Técnica del Sistema Nacional de Planificación Participativa.

La conformación de zonas de planificación supone construir un país policéntrico y más equilibrado, acercando el Estado a los territorios. Los recursos públicos serán distribuidos de manera equitativa, acompañados de la transferencia de competencias y responsabilidades claras, de esta manera no habrán provincias de primera, de segunda y de tercera, sino solo de primera (no más discrecionalidad e inequidad en la distribución de recursos).

Las sedes administrativas de las zonas desconcentradas buscan generar nuevos polos de desarrollo y no son consideradas como capitales políticas. Su funcionamiento, no implica desatender o quitar la presencia estatal de las entidades donde históricamente han venido funcionando, por el contrario busca atender y acercar los servicios estatales a otras ciudades que han carecido de la presencia del Estado. Ningún cantón o provincia pierde su actual condición.

La planificación zonal implementa herramientas para la coordinación sectorial que orienta el presupuesto, la priorización de la inversión pública, la cooperación internacional, el seguimiento a los Objetivos Nacionales de Desarrollo y la democratización del Estado en sus respectivas jurisdicciones. Contempla además la coordinación de las acciones con los gobiernos autónomos descentralizados (municipios, consejos provinciales, juntas parroquiales rurales) y la comunidad, a fin de generar espacios de planificación participativa que articulen las necesidades reales de los territorios a las acciones del Gobierno Nacional" (SENPLADES, 2012).

División de Zonas de Planificación

El Ecuador para su mayor facilitación en la división equitativa de los recursos, se encuentra dividido en nueve zonas de planificación, las cuales son:

Zona 1: Esmeraldas, Imbabura, Carchi y Sucumbíos.

Zona 2: Pichincha (excepto el cantón de Quito), Napo y Orellana.

Zona 3: Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Pastaza.

Zona 4: Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas.

Zona 5: Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil Durán y Samborondón), Bolívar, Galápagos y Los Ríos.

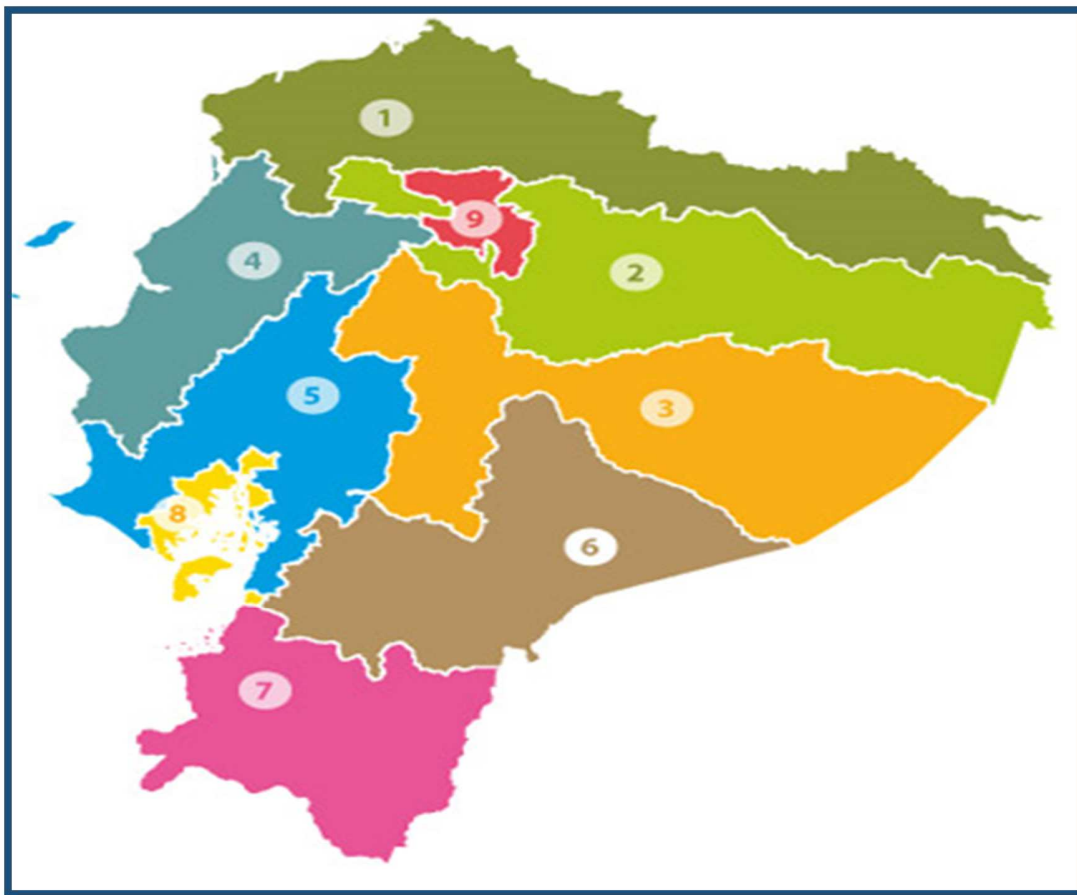
Zona 6: Cañar, Azuay y Morona Santiago.

Zona 7: El Oro, Loja y Zamora Chinchipe.

Zona 8: Cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón.

Zona 9: Distrito Metropolitano de Quito.

Ilustración 1. Zonas/regiones de planificación.



Fuente: (SENPLADES, 2012)

Clasificación de las empresas según su tamaño.

De acuerdo a la Comisión de la Comunidad Andina que en su artículo 3 de la Decisión 702 señala que el tamaño de la empresa se define de acuerdo a los siguientes umbrales:

- Las empresas que se encuentren dentro de los rangos que se presenta en la tabla a continuación, en donde, prevalecerá el Valor Bruto de las Ventas Anuales sobre el criterio de Personal Ocupado, y;
- Las empresas de las actividades económicas de manufacturas, comercio y servicio. Facultativamente, se podrá añadir la actividad minera y de construcción, por separado.

(Russell Bedford Ecuador, 2010).

Tabla 1. Variables de clasificación. Tamaño de la empresa.

	Microempresa	Pequeña	Mediana "A"	Mediana "B"	Grande
Ventas anuales	Menor a \$100,000	De \$100,001 a \$1'000,000	De \$1'000,001 a \$2'000,000	De \$2'000,001 a \$5'000,000	De \$5'000,001 en adelante
Número de personas ocupadas	De 1 a 9 personas	De 10 a 49 personas	De 50 a 99 personas	De 100 a 199 personas	De 200 personas en adelante

Fuente: (INEC, 2012)

Elaborado por: Las autoras.

Nota: Los valores son Estratos de Ventas, según la Comunidad Andina de Naciones.

CAPÍTULO 1

1. Metodología

La metodología del proyecto consistió en un estudio comparativo de la epistemología de la ciencia que se está trabajando a nivel mundial en cuanto a la carrera de Administración de Empresas. Como también el conocer las tendencias del mercado ocupacional, demanda ocupacional y competencias que debe tener el profesional del área. Base que ha sido fundamental para realizar el presente análisis fue el estudio “Tuning América Latina, Metaperfiles y perfiles, una nueva aproximación para las titulaciones de América Latina”, desarrollado por Pablo Beneitone, Julio González y Robert Wagenaar.

El documento Tuning consta del meta-perfil del área de administración, en el cual se decidió realizar un análisis externo exploratorio para comparar como la percepción del empleador que tiene actualmente con respecto a la percepción que tiene para el futuro de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El análisis fue cualitativo y el muestreo utilizado fue el no probabilístico a juicio del investigador.

A su vez se realizó un Análisis de Componentes Principales, donde se pudieron determinar las variables más importantes para cada componente mediante la ponderación de medias.

1.1. Análisis de Multivariantes

Este análisis de Componentes Principales parte del Análisis Multivariante el cual es el conjunto de métodos estadísticos cuya finalidad es analizar

simultáneamente conjuntos de datos multivariantes en el sentido de que hay varias variables medidas para cada individuo u objeto estudiado.

Su razón de ser radica en un mejor entendimiento del fenómeno objeto de estudio obteniendo información que los métodos estadísticos univariantes y bivariantes son incapaces de conseguir. (Salvador Figueras, 2000)

El análisis de multivariante tiene tres tipos de métodos, estos son:

- Método de Dependencia.
- Método de Interdependencia.
- Métodos estructurales.

El método de interdependencia se clasifica en dos:

- Datos Métricos.
- Datos No Métricos.

Conforme a lo anterior el Análisis de Componentes Principales se encuentra dentro de los Datos Métricos.

1.2. Análisis de Componentes Principales

El Análisis de Componentes Principales (ACP) pertenece a un grupo de técnicas estadísticas multivariantes, eminentemente descriptivas, como ya se lo explicó anteriormente. El enfoque francés de este análisis fue desarrollado por Benzecri (1980). Posteriormente ha sido muy difundido, especialmente en el tratamiento de grandes masas de datos. En este proyecto de titulación se aplicará el ACP según el criterio de la Escuela Francesa.

Según un estudio realizado por la Universidad de los Andes, el ACP permite reducir la dimensionalidad de los datos, transformando el conjunto de p

variables originales en otro conjunto de q variables incorrelacionadas ($q \leq p$) llamadas componentes principales.

Las p variables son medidas sobre cada uno de los n individuos, obteniéndose una matriz de datos de orden np ($p < n$). En el ACP existe la opción de usar la matriz de correlaciones o bien, la matriz de covarianzas. En la primera opción se le está dando la misma importancia a todas y a cada una de las variables; esto puede ser conveniente cuando el investigador considera que todas las variables son igualmente relevantes. La segunda opción se puede utilizar cuando todas las variables tengan las mismas unidades de medida y además, cuando el investigador juzga conveniente destacar cada una de las variables en función de su grado de variabilidad.

Las q nuevas variables (componentes principales) son obtenidas como combinaciones lineales de las variables originales. Los componentes se ordenan en función del porcentaje de varianza explicada. En este sentido, el primer componente será el más importante por ser el que explica mayor porcentaje de la varianza de los datos, quedando a criterio del investigador decidir cuántos componentes se elegirán en el estudio, en nuestro caso tanto para Competencias Generales como para Competencias Específicas se han elegido cuatro para cada una.

El análisis se realiza en el espacio de las variables y, en forma dual, en el espacio de los individuos. Se acostumbra a representar gráficamente los puntos-variables y los puntos-individuos tomando como ejes de coordenadas los componentes. En ciertos casos, puede facilitar la interpretación de los resultados, el observar la similar ubicación de los puntos en los planos respectivos. Aunque el plano de puntos-variables no se superpone al plano de puntos-individuos, es de gran utilidad “interpretar” la cercanía de un grupo de puntos-individuos, a ciertas variables. (González Martín, Díaz de Pascual, Torres Lezama, & Garnica Olmos, 1994)

1.2.1. Requisitos para realizar el Análisis de Componentes Principales

Los únicos requerimientos previos para la aplicación del ACP son:

- a) Continuidad en las variables.
- b) El número n de individuos o elementos observados debe ser mayor que el número p de variables originales.

Por otra parte, el ACP tiene la ventaja de no exigir supuestos tales como la normalidad u homoscedasticidad.

1.2.2. Aplicaciones del Análisis de Componentes Principales.

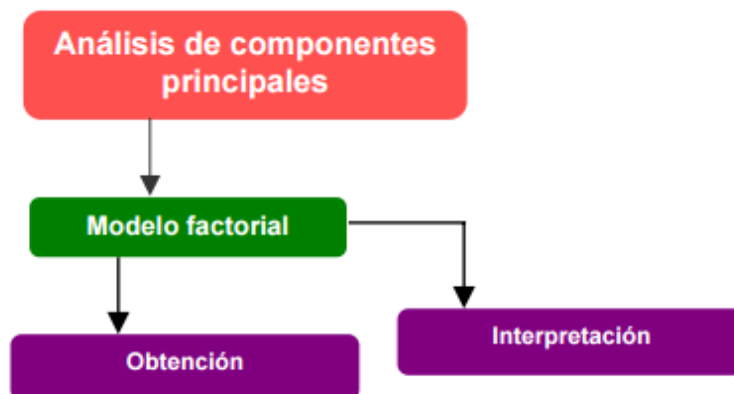
Entre los usos más frecuentes del ACP están:

- 1) Como técnica de análisis exploratorio que permite descubrir interrelaciones entre los datos y de acuerdo con los resultados, proponer los análisis estadísticos más apropiados.
- 2) Reducir la dimensionalidad de la matriz de datos con el fin de evitar redundancias y destacar relaciones. En la mayoría de los casos, tomando sólo los primeros componentes, se puede explicar la mayor parte de la variación total contenida en los datos originales.
- 3) Construir variables no observables (componentes) a partir de variables observables. Por ejemplo, la inteligencia de una persona no es observable directamente, en cambio, se puede medir distintos aspectos de ésta mediante pruebas psicométricas. Las variables que miden los distintos aspectos de la inteligencia tienden a covariar; esto sugiere que expresan la mismas características pero de diferente forma y que sólo

hay un pequeño número de rasgos no directamente medibles, que se denominan Indicadores sintéticos y que vienen estimados por los componentes.

- 4) Bajo ciertas circunstancias, es de gran utilidad usar estos componentes incorrelacionados, como datos de entrada para otros análisis. Por ejemplo, en el caso de la regresión múltiple cuando las variables independientes presentan alta colinealidad es preferible hacer la regresión sobre los componentes principales en lugar de usar las variables originales.

Ilustración 2. Esquema de contenidos del Análisis de Componentes Principales.



Fuente: (Terrádez Gurrea, 2012)

Según (Terrádez Gurrea, 2012) el Análisis de Componentes Principales (ACP) es una técnica estadística de síntesis de la información, o reducción de la dimensión (número de variables). Es decir, ante un banco de datos con muchas variables, el objetivo será reducirlas a un menor número perdiendo la menor cantidad de información posible.

Los nuevos componentes principales o factores serán una combinación lineal de las variables originales, y además serán independientes entre sí.

Un aspecto clave en ACP es la interpretación de los factores, ya que ésta no viene dada a priori, sino que será deducida tras observar la relación de los factores con las variables iniciales (habrá, pues, que estudiar tanto el signo como la magnitud de las correlaciones). Esto no siempre es fácil, y será de vital importancia el conocimiento que el experto tenga sobre la materia de investigación.

Conforme indica (Terrádez Gurrea, 2012) el ACP tiene varias fases, entre ellas se encuentran:

- Análisis de la matriz de correlaciones.- Un análisis de componentes principales tiene sentido si existen altas correlaciones entre las variables, ya que esto es indicativo de que existe información redundante y, por tanto, pocos factores explicarán gran parte de la variabilidad total.
- Selección de los factores.- La elección de los factores se realiza de tal forma que el primero recoja la mayor proporción posible de la variabilidad original; el segundo factor debe recoger la máxima variabilidad posible no recogida por el primero, y así sucesivamente. Del total de factores se elegirán aquéllos que recojan el porcentaje de variabilidad que se considere suficiente. A éstos se les denominará componentes principales.
- Análisis de la matriz factorial.- Una vez seleccionados los componentes principales, se representan en forma de matriz. Cada elemento de ésta representa los coeficientes factoriales de las variables (las correlaciones entre las variables y los componentes principales). La matriz tendrá tantas columnas como componentes principales y tantas filas como variables.
- Interpretación de los factores.- Para que un factor sea fácilmente interpretable debe tener las siguientes características, que son difíciles de conseguir:

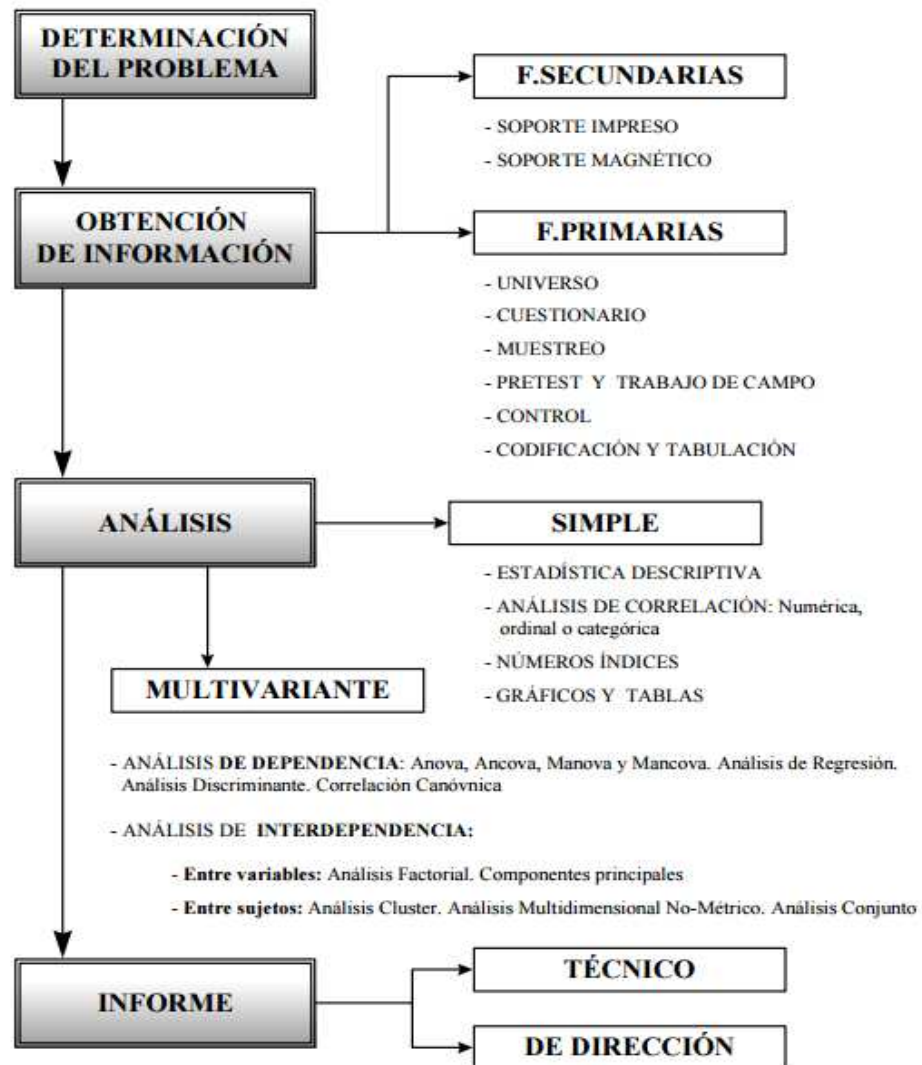
- 1) Los coeficientes factoriales deben ser próximos a 1.
 - 2) Una variable debe tener coeficientes elevados sólo con un factor.
 - 3) No deben existir factores con coeficientes similares.
- Cálculo de las puntuaciones factoriales.- Son las puntuaciones que tienen los componentes principales para cada caso, que nos permitirán su representación gráfica. Se calculan mediante la expresión:

$$X_{ij} = a_{i1} \cdot Z_{1j} + \dots + a_{ik} \cdot Z_{kj} = \sum_{s=1}^k a_{is} \cdot Z_{sk}$$

Las a son los coeficientes y los Z son los valores estandarizados que tienen las variables en cada uno de los sujetos de la muestra.

Cabe recalcar que de acuerdo a (Visauta, 1998) en su Curso de Introducción y manejo Básico de SPSS indica que el ACP se lo puede realizar por medio del programa, el cual fue el que se implementó en el presente trabajo, en donde, se pudo obtener los resultados de las encuestas tanto de empleador como las encuestas realizadas a graduados de la carrera de Administración de Empresas y de acuerdo a ellas agrupar los componentes, dando como resultado los componentes principales, tomando en cuenta el mayor valor de la media se colocaba cada subcomponente en el componente principal.

Ilustración 3. Esquema de Obtención y análisis de datos de acuerdo a SPSS.



Fuente: (Visauta, 1998)

A continuación, en las siguientes tablas se podrá apreciar las medias obtenidas del programa SPSS de acuerdo a las encuestas realizadas a los empleadores y a los graduados.

Tabla 2. Método de extracción: Análisis de Componentes Principales. Competencias Generales. Encuesta Empleadores.

	COMPONENTES			
	1	2	3	4
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	.289	.483	.434	.108
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	.363	.780	.146	.113
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	.618	.268	.249	.097
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	.132	.769	.170	.163
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	.293	.189	.543	.096
Capacidad de comunicación oral	.280	.189	.518	.200
Capacidad de comunicación escrita	.071	.254	.769	.003
Capacidad de comunicación no verbal	.036	.301	.722	.280
Capacidad de investigación	.200	.717	.413	.102
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	.488	.368	.529	-.029
Habilidades para buscar, procesar y analizar información	-.014	.675	.396	.277
Capacidad crítica y autocrítica	.518	.201	.385	.250
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	.837	.159	.156	.148
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	.816	.240	.110	.165
Capacidad para tomar decisiones	.429	.591	.276	.258
Capacidad de trabajo en equipo	.424	.499	-.115	.489
Habilidades interpersonales	.565	.083	.236	.507
Compromiso con la preservación del medio ambiente	.111	.365	.235	.732
Compromiso con su medio socio-cultural	.109	.274	.135	.866
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	.415	-.032	.258	.658
Habilidad para trabajar en forma autónoma	.584	.129	.540	.254
Compromiso ético	.360	.029	.662	.379

Fuente: Resultados de SPSS
Elaborado por: Las autoras.

Tabla 3. Método de extracción: Análisis de Componentes Principales. Competencias Específicas. Encuesta Empleadores.

	COMPONENTES			
	1	2	3	4
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	.198	.790	.211	.334
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	.369	.612	.445	.097
Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	.218	.362	.714	.262
Administrar un sistema logístico integral.	.165	.456	.724	.225
Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	.137	.764	.287	.330
Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	.177	.218	.818	.162
Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	.332	.505	.484	.101
Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	.170	.170	.466	.683
Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	.221	.371	.093	.763
Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	.167	.203	.439	.693
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	.620	.098	.117	.604
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	.682	.304	.253	.187
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	.446	-.092	.657	.373
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	.127	.180	.516	.596
Mejorar e innovar los procesos administrativos.	.285	.484	.089	.663
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	.548	.558	.155	.218
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	.575	.597	.170	.258
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	.794	.194	.175	.042
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	.696	.471	.232	.282
Formular planes de marketing.	.725	.086	.173	.216

Fuente: Resultados de SPSS
Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a la ponderación de componentes principales de la encuesta realizada a los empleadores se redujo a cuatro componentes principales, las que a su vez agrupan las competencias generales y específicas tomadas de las encuestas a empleadores. Las mismas que se muestran a continuación:

Tabla 4. Componentes Principales con respecto a las Competencias Generales. Encuesta Empleadores.

COMPETENCIAS GENERALES			
Capacidades y habilidades técnicas profesionales	Capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones	Capacidades intelectuales profesionales	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Compromiso con la preservación del medio ambiente
Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad de comunicación oral	Compromiso con su medio socio-cultural
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Capacidad de comunicación escrita	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad de investigación	Capacidad de comunicación no verbal	
Habilidades interpersonales	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	Capacidad para tomar decisiones	Compromiso ético	
	Capacidad de trabajo en equipo		

Fuente: (Universidad de Deusto&Universidad de Groningen, 2007)
Elaborado por: Las autoras.

Tabla 5. Componentes Principales con respecto a las Competencias Específicas. Encuesta Empleadores.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo	Capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres	Capacidades para administración de procesos y reclutamiento de personal	Capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	Administrar un sistema logístico integral.	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
Formular planes de marketing.	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.		Mejorar e innovar los procesos administrativos.
	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.		

Fuente: (Universidad de Deusto&Universidad de Groningen, 2007)
Elaborador por: Las autoras.

1.3. Muestreo

Para aplicar un análisis estadístico en un universo de trabajo, cuando el muestreo cubre a todos los elementos de la población se realiza un censo. En muchos de los casos, la realización de un censo no es posible por ser muy costoso, muy extenso o que la muestra se destruya como resultado del análisis. En tales oportunidades se debe practicar un análisis muestral. La muestra es una parte seleccionada de la población que deberá ser representativa, es decir, reflejar adecuadamente las características que deseamos analizar en el conjunto en estudio.

Se pueden realizar diferentes tipos de muestreo, que quedan clasificados en dos grandes grupos: probabilísticos y no probabilísticos. En el muestreo probabilístico, todos los individuos o elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser incluidos en la muestra extraída, asegurándonos la representatividad de la misma. En el muestreo no probabilístico, por su parte, los elementos de la muestra se seleccionan siguiendo criterios determinados siempre procurando la representatividad de la muestra. (Torres, Paz, & Salazar)

Fisher en su libro *Introducción a la investigación de los mercados*, nos indica que la muestra es una parte del universo que debe estar representado por los mismos fenómenos que ocurren en aquel, con el fin de estudiarlos y medirlos. Para que la muestra alcance los objetivos preestablecidos, debe reunir las siguientes características:

- Ser representativa, que se refiere a que todos sus elementos deben presentar las mismas características y cualidades del universo.
- Ser suficiente, la cantidad de elementos seleccionados, si bien tiene que ser representativa del universo y debe estar libre de errores.

1.3.1 Cálculo del tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de una muestra se deberán tomar en cuenta varios aspectos, relacionados con el parámetro y estimador, el sesgo, el error muestral, el nivel de confianza y la varianza poblacional.

- El parámetro se refiere a la característica de la población que es objeto de estudio y el estimador es la función de la muestra que se usa para medirlo.
- El error muestral siempre se comete ya que existe una pérdida de la representatividad al momento de escoger los elementos de la muestra. Sin embargo, la naturaleza de la investigación nos indicará hasta qué grado se puede aceptar.
- El nivel de confianza, por su parte, es la probabilidad de que la estimación efectuada se ajuste a la realidad; es decir, que caiga dentro de un intervalo determinado basado en el estimador y que capte el valor verdadero del parámetro a medir.

Según (Fisher, 1996) el cálculo para obtener el tamaño de la muestra se aplica mediante dos fórmulas distintas, según se trate de una población finita o infinita; o el caso de generación de números aleatorios enteros.

De acuerdo a una población finita, donde los valores contenidos en la misma se obtendrán a través de la determinación del tamaño del universo (N) y la probabilidad de frecuencia (p) para definir el respectivo grado de confianza con el que se va a trabajar y el margen de error que puede ser aceptado en los resultados.

La fórmula a utilizar para calcular las poblaciones finitas y determinar el tamaño de la muestra es la siguiente:

Fórmula empleada

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{Z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

En donde:

$$n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{Z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

n° expresado
ocurrencia

representa la probabilidad de

α = nivel de confianza

p = proporción esperada (a favor)

q = probabilidad en contra

d = error máximo de estimación

N = tamaño del universo

A continuación en las siguientes ilustraciones se presentan los datos tomados a consideración para poder realizar la investigación aplicada, con el que se calculó la muestra que va a ser utilizada para las respectivas encuestas, tanto para la Zona 5 y 8, y a su vez para todas las Zonas de Planificación del país.

1.3.1.1. Muestra Empleadores

Ilustración 4. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Empleadores.

N [tamaño del universo]	21.404
-------------------------	--------

← Escriba aquí el tamaño del universo

p [probabilidad de ocurrencia]	0,5
--------------------------------	-----

← Escriba aquí el valor de p

Fórmula empleada

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$$

Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

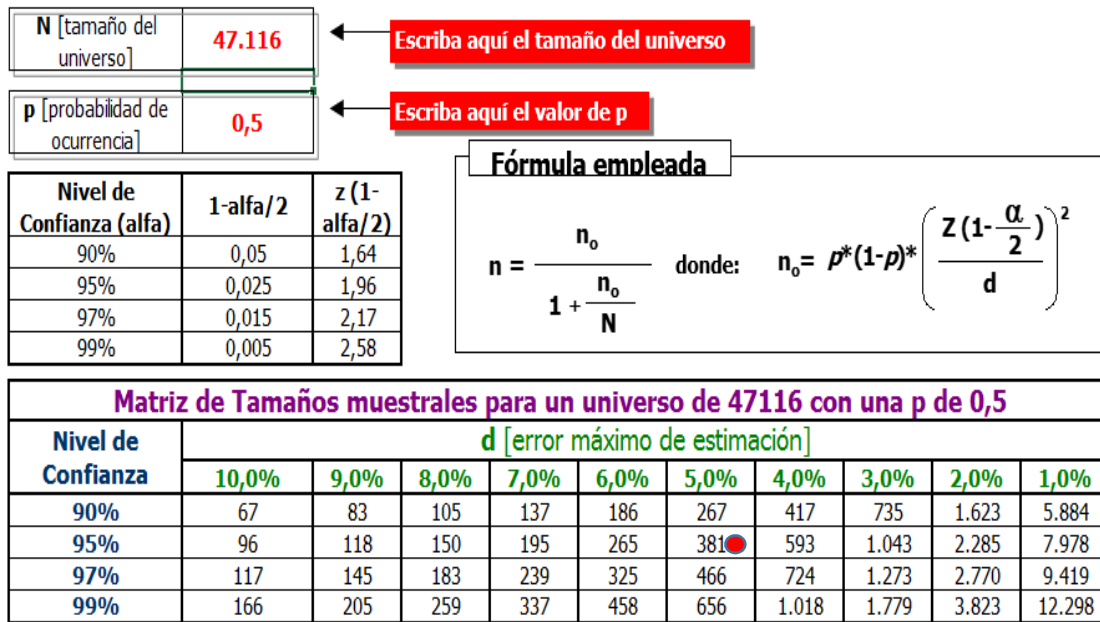
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 21404 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	67	83	105	136	185	266	412	722	1.559	5.117
95%	96	118	149	194	263	377 ●	584	1.016	2.159	6.629
97%	117	144	182	238	322	461	711	1.233	2.587	7.595
99%	165	203	257	334	452	646	992	1.702	3.483	9.362

Fuente: (Universidad de Cundinamarca, 2015)

Nota: De las 377 empresas a encuestar, sólo contestaron 72 empresas.

Como resultado se obtuvo que el tamaño de la muestra es de n= 377, la cual se refiere al número de empleadores por encuestar; el mismo, que ha sido determinado por un tamaño del universo de 21,404 con un nivel de confianza del 95% y un margen de error estimado del 5.0%, el cual será distribuido en las provincias y cantones de las Zonas de Planificación 5 y 8 del país respectivamente.

Ilustración 5. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Empleadores.



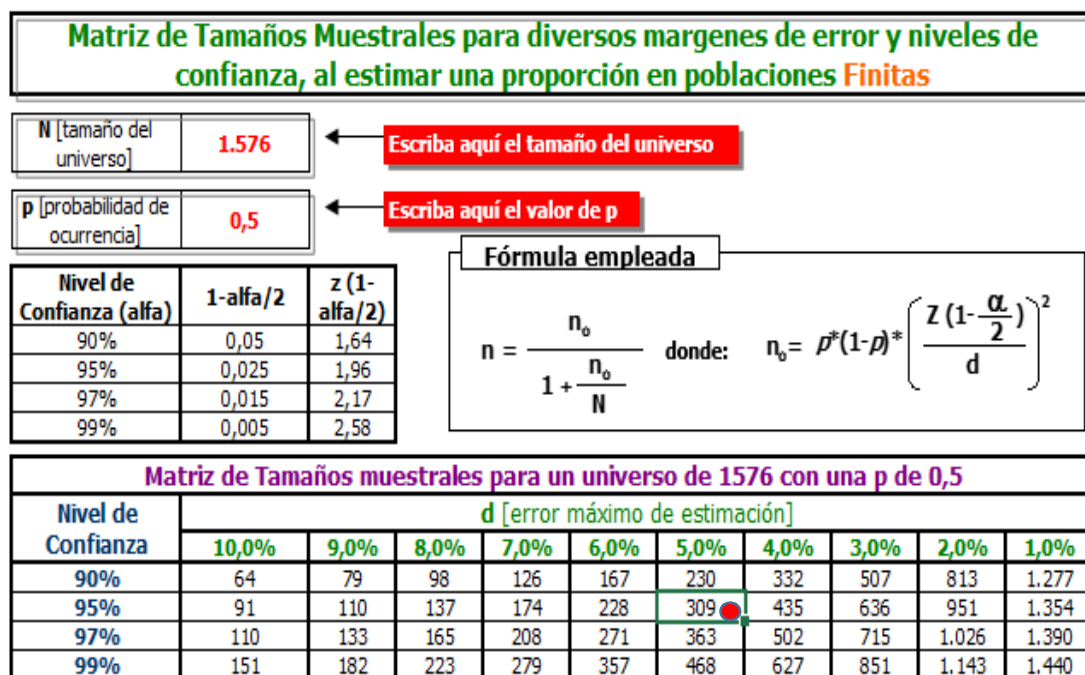
Fuente: (Universidad de Cundinamarca, 2015)

Nota: De las 381 empresas a encuestar, sólo contestaron 72 empresas.

Como resultado se obtuvo que el tamaño de la muestra es de $n= 381$, es decir se deben encuestar a 381 empleadores; lo que a su vez fue determinado por un tamaño del universo de 47,116 con un nivel de confianza del 95% y un error de estimación del 5.0%, el mismo que será distribuido en las provincias correspondientes a todas las Zonas de Planificación del país.

1.3.1.2. Muestra Graduados

Ilustración 6. Matriz de Tamaños Muestrales para diversos márgenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas. Muestra Graduados.



Fuente: (Universidad de Cundinamarca, 2015)

Nota: De los 309 graduados a encuestar, sólo contestaron 82 de los profesionales la Carrera de Administración de Empresas.

Como resultado se obtuvo que el tamaño de la muestra es de $n = 309$, es decir se deben encuestar a 309 graduados; lo que a su vez fue determinado por un tamaño del universo de 1,576 graduados desde la promoción 34 hasta la promoción 79; con un nivel de confianza del 95% y un error de estimación del 5.0%, el mismo que será distribuido dentro de las 46 promociones escogidas.

1.3.2. Selección del tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se seleccionó fue el muestreo de conveniencia, debido a que de todas las encuestas entregadas tanto a empleadores como a graduados de la muestra que se tenía seleccionada, no todos contestaron, es por esto que no se tuvo otra alternativa que elegir este método.

Con respecto a las encuestas realizadas a los empleadores, nos contestaron 72 de ellos y a su vez en las encuestas realizadas a los graduados nos respondieron 82 de ellos.

1.3.2.1. Muestreo de Conveniencia

La muestra por conveniencia o también conocida como muestreo por selección intencionada es un muestreo no probabilístico que consiste en la selección de las unidades de la muestra en consideración al juicio del investigador, en donde se intenta conseguir muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos típicos; es decir, consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo.

Las unidades de la muestra se autoseleccionan o se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad. Este método es una forma rápida y sin costo para obtener una muestra, se utiliza en la etapa exploratoria de la investigación para generar hipótesis, elegir problemas de estudio y aproximarse inicialmente a la caracterización del objeto de investigación.

CAPÍTULO 2

2. Análisis de las necesidades del entorno provincial y local.

En este capítulo analizaremos dos de las nueve Zonas de Planificación, dentro de las cuales una de ellas está conformada por provincias y la otra a su vez por cantones, específicamente trataremos de la Zona de Planificación 5 que incluye a las provincias de Bolívar, Galápagos, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón), Los Ríos y Santa Elena; y, la Zona de Planificación 8 que incluye a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón.

A su vez nos enfocaremos en calcular sobre la base de datos proporcionada por la Superintendencia de Compañías la cantidad de empresas que tiene cada provincia o cantón dentro de las Zonas de Planificación, que se dividirá de acuerdo al tamaño, es decir, micro, pequeña, mediana a, mediana b y empresa grande. Además, mostraremos el porcentaje de la población ocupada que tiene cada zona, la cual estará dividida en zona rural y zona urbana.

2.1. Zona de Planificación 5

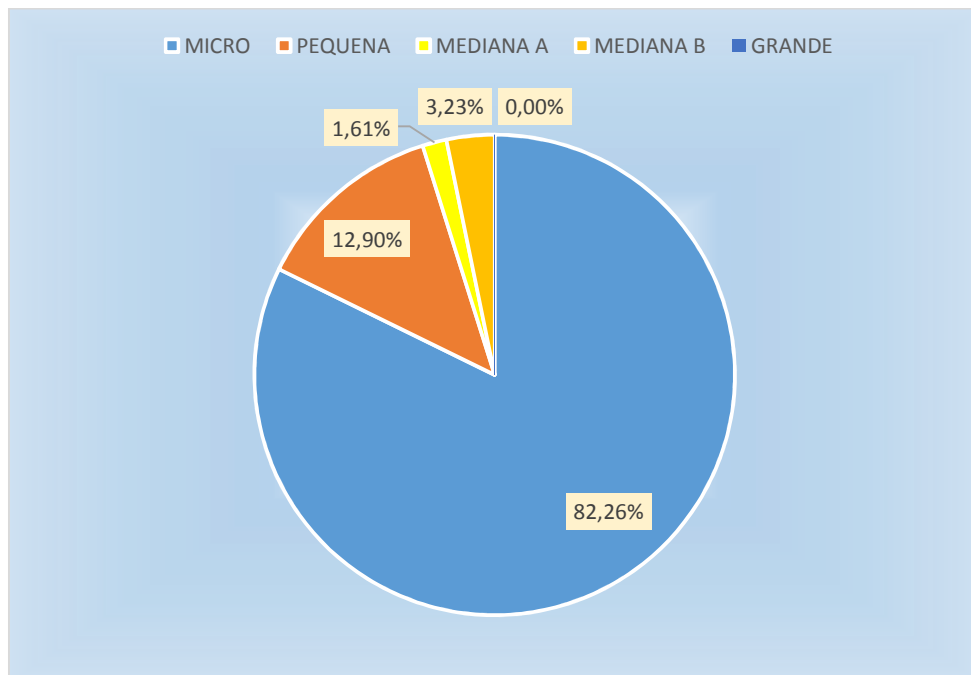
Según la Agenda Zonal de la Zona de Planificación 5 - Litoral Centro, esta fue creada en el año 2008 vía decreto ejecutivo, abarcada por las provincias de Guayas (exceptuando los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón), Bolívar, Los Ríos, Santa Elena y Galápagos. Comprenden un área de 31.642,9 km², que corresponden al 12% del territorio nacional. (SENPLADES, 2015)

Los datos del último Censo de Población y Vivienda realizado de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censos dieron como resultado que la población ecuatoriana asciende a 14'493.499 habitantes, correspondiendo el

33,94% a la Región 5, de los cuales el 74,16% representada a Guayas, el 15,83% a Los Ríos, el 3,74% a Bolívar y el 6,28% a Santa Elena, por su parte la provincia de Galápagos registra 151.148 habitantes correspondiente al 29,57% con respecto al país. (INEC, 2010).

2.1.1. Provincia de Bolívar.

Gráfico 1. Zona de planificación 5, Provincia de Bolívar.



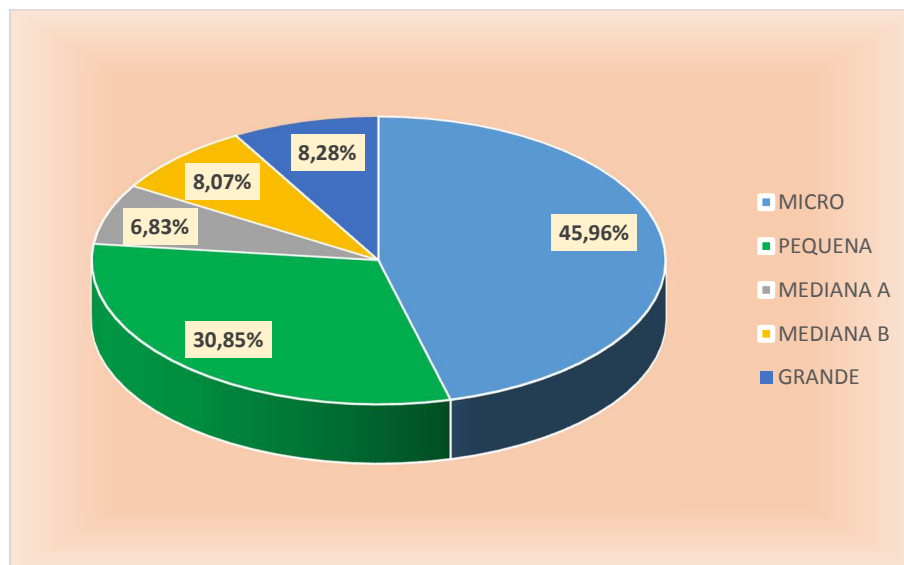
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos indica que la provincia de **Bolívar** registra un total de 69.625 población ocupada, de la cual el 30,42% trabaja en áreas urbanas y el 69,58% en áreas rurales.

Con respecto a la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, se dedujo que el 82,26% representa a 51 firmas a nivel de microempresas, el 12,9% representa la cantidad de 8 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 1,61% con un total de 1 firmas a nivel de empresas medianas A, el 3,23% con 2 firmas a empresas medianas B; mientras que, en la provincia de Bolívar no existen empresas grandes.

2.1.2. Provincia de Los Ríos.

Gráfico 2. Zona de planificación 5, Provincia de Los Ríos.



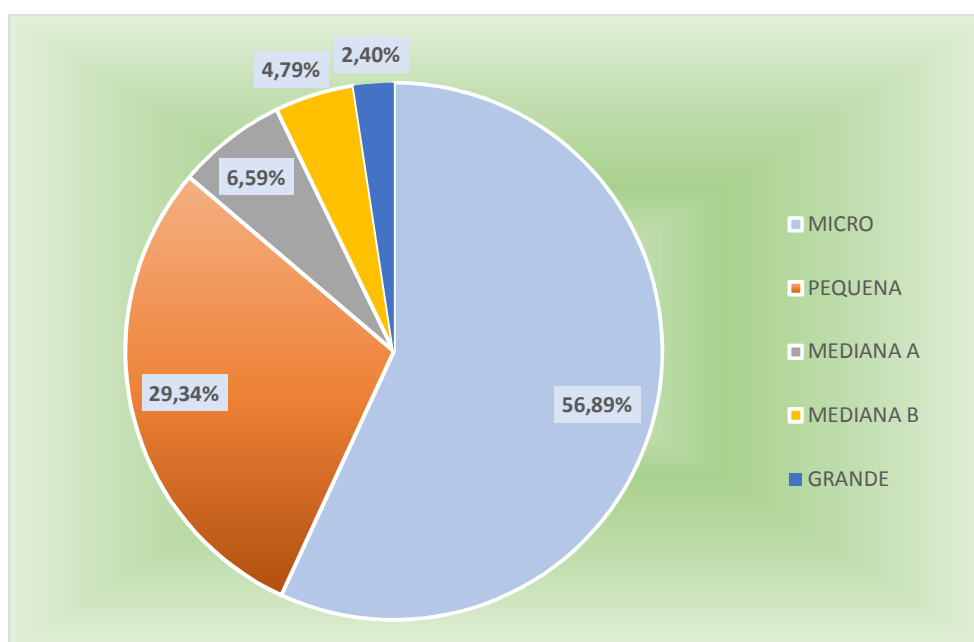
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos refleja que en la provincia de **Los Ríos** se registra un total de 276.704 población ocupada, de la cual el 55,30% está dedicada a trabajar en áreas urbanas y el 44,70% en áreas rurales.

Partiendo de la data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, se registra que el 45,96% representa un total de 222 firmas a nivel de microempresas, el 30,85% representado por 149 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 6,83% refleja un total de 33 firmas a nivel de empresas medianas A, el 8,07% con 39 firmas a las empresas medianas B y a nivel de empresas grandes representan el 8,13% con un total de 40 firmas.

2.1.3. Provincia de Galápagos.

Gráfico 3. Zona de planificación 5, provincia de Galápagos.



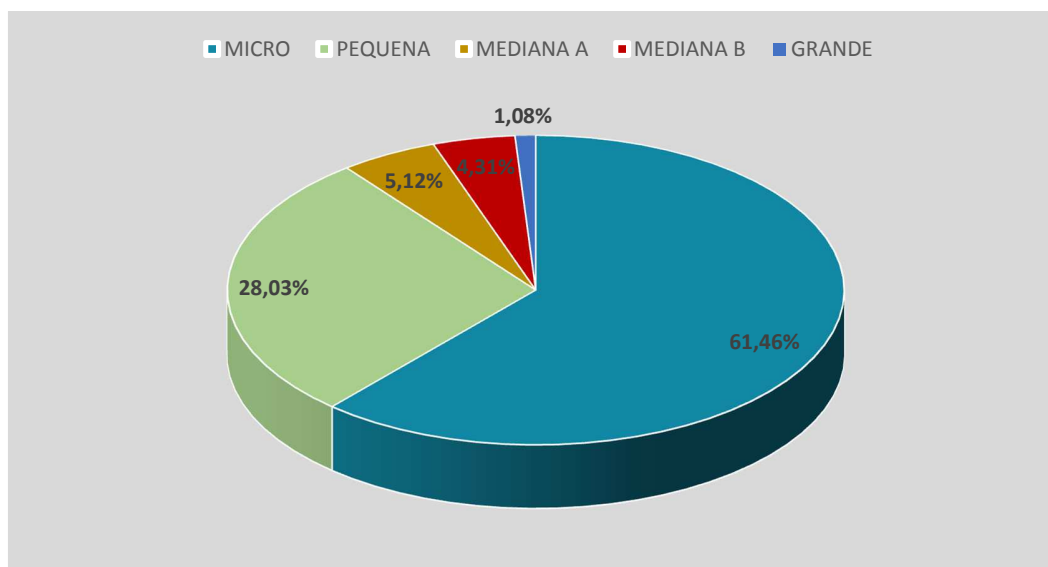
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos indica que en la provincia de **Galápagos** se registra un total de 12.501 población ocupada, de la cual el 82,59% trabaja en áreas urbanas y el 17,41% en áreas rurales.

Partiendo de la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, el 56,89% está representado por 95 firmas a nivel de microempresas, el 29,34% conforma un total de 49 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 6,59% representa 11 firmas a nivel de empresas medianas A, el 4,79% con 8 firmas de empresas medianas B, mientras que el nivel de empresas grandes representa el 2,40% con un total de 4 firmas.

2.1.4. Provincia de Santa Elena.

Gráfico 4. Zona de planificación 5, provincia de Santa Elena.



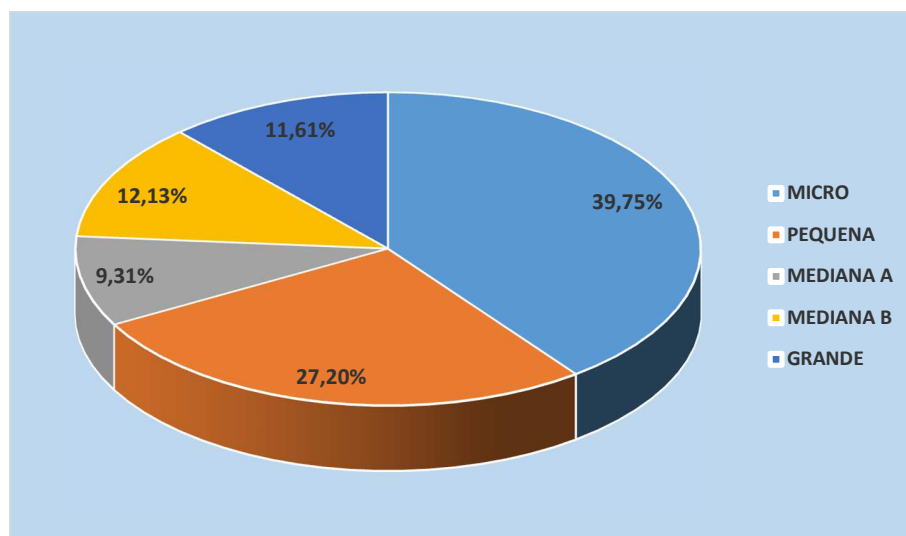
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos refleja que en la provincia de **Santa Elena** se registra un total de 99.897 población ocupada, representando el 58,91% en áreas urbanas y el 41,10% en áreas rurales.

Basándose en la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 61,46% con un total de 228 firmas pertenecen a las microempresas, el 28,03% representa a las empresas pequeñas con una cantidad de 104 firmas, el 5,12% representa 19 firmas a nivel de empresas medianas A, el 4,31% con 16 firmas a empresas medianas B; mientras que, las empresas grandes representan el 1,08% con un total de 4 firmas.

2.1.5. Provincia del Guayas.

Gráfico 5. Zona de planificación 5, provincia del Guayas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), muestra que en la provincia de **Guayas** (excluyendo a los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), registra un total de 347.481 población ocupada, de lo cual el 54,61% trabaja en áreas urbanas y el 45,40% en áreas rurales.

Respecto a la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, obtuvimos que el 39,75% representa a un total de 380 firmas a nivel de microempresas, el 27,20% representa a las empresas pequeñas con un total de 260 firmas, el 9,31% lo conforman 89 firmas a nivel de empresas medianas A, el 12,13% representa a 116 empresas medianas B; mientras que, el nivel de empresas grandes está representado por el 11,61% con un total de 111 firmas.

2.2. Zona de Planificación 8

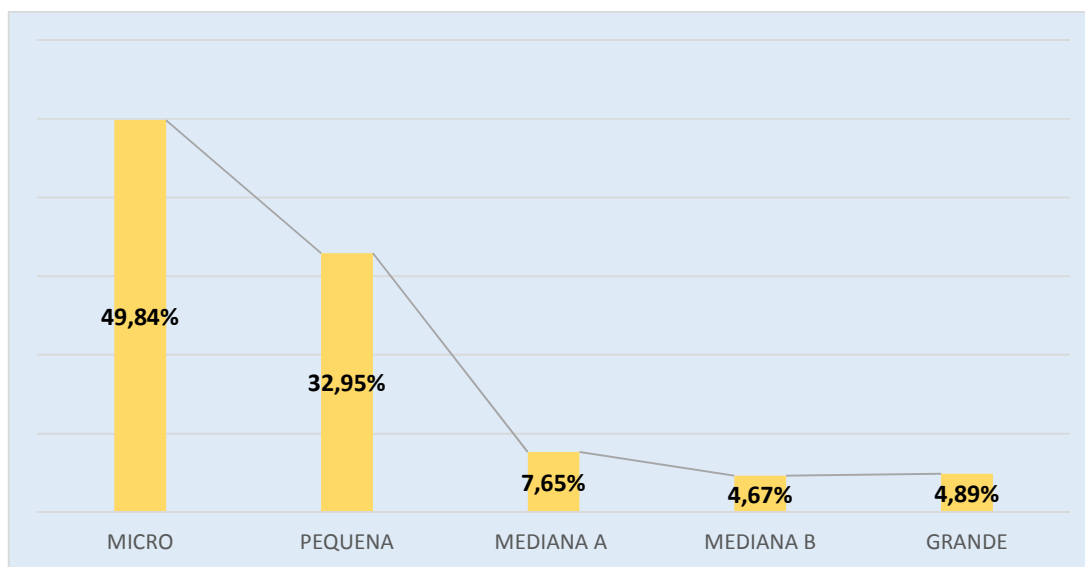
La Zona de Planificación 8 se ubica en el cuadrante suroriental del estado ecuatoriano, en un polígono comprendido entre los 2 y 3 grados de latitud sur y entre los 79 grados 40 minutos y 80 grados 30 minutos de la longitud oeste. Comprenden los cantones de Guayaquil, Duran y Samborondón que comprenden 5.963,90 km² de superficie. Se encuentra ubicada en el centro del Golfo de Guayaquil y que forma un archipiélago que la divide en dos canales: el del Morro del lado occidental y el de Jambelí del lado oriental. (SENPLADES, 2012)

De acuerdo a (INEC, 2010), su población alcanza los 2'6 millones de habitantes, que representa el 18,33% del territorio.

Debido a su relevancia económica, por la razón de ser un escenario político determinante y el gran aporte al desarrollo nacional del país, se la ha considerado como un territorio de reconocida importancia en el Ecuador.

2.2.1. Cantón Guayaquil.

Gráfico 6. Zona de planificación 8, cantón Guayaquil.



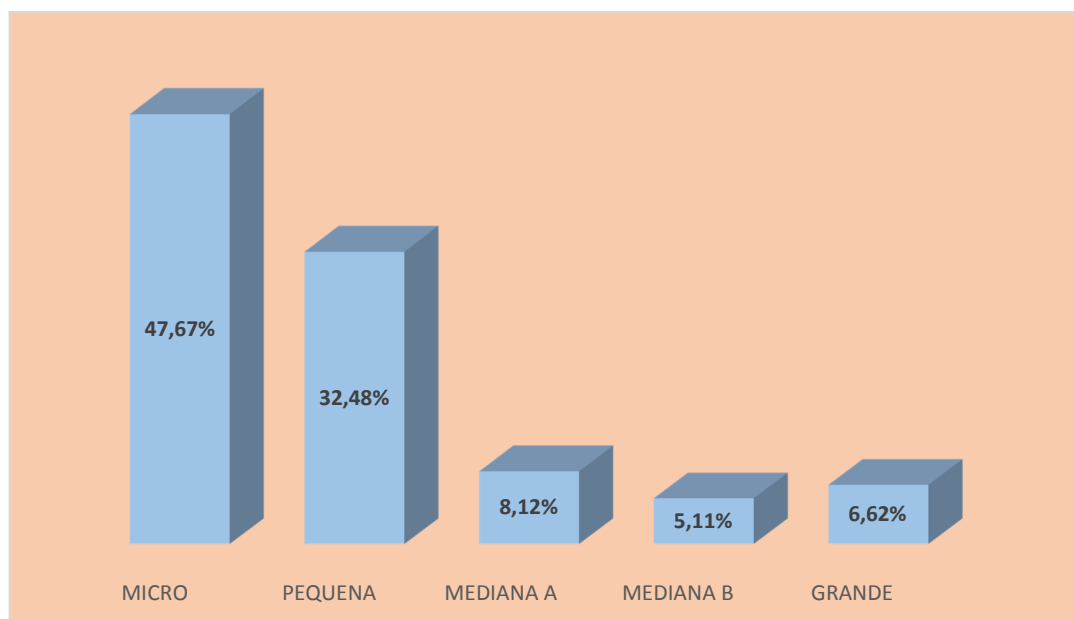
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), en su Base de Datos del Censo indica que en el cantón de **Guayaquil** se registra 930.592 de población ocupada, lo que representa el 97,32% en área urbana y el 2,68% en área rural.

Conforme de la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 49,84% representa a 9.321 firmas a nivel microempresario, el 32,95% a 6.161 empresas pequeñas; mientras que el 7,65% indica que existen 1431 empresas medianas A y a un 4,67% existen 873 empresas medianas B, mientras que el 4,89% lo conforman 914 empresas grandes.

2.2.2 Cantón Samborondón.

Gráfico 7. Zona de planificación 8, Cantón Samborondón.



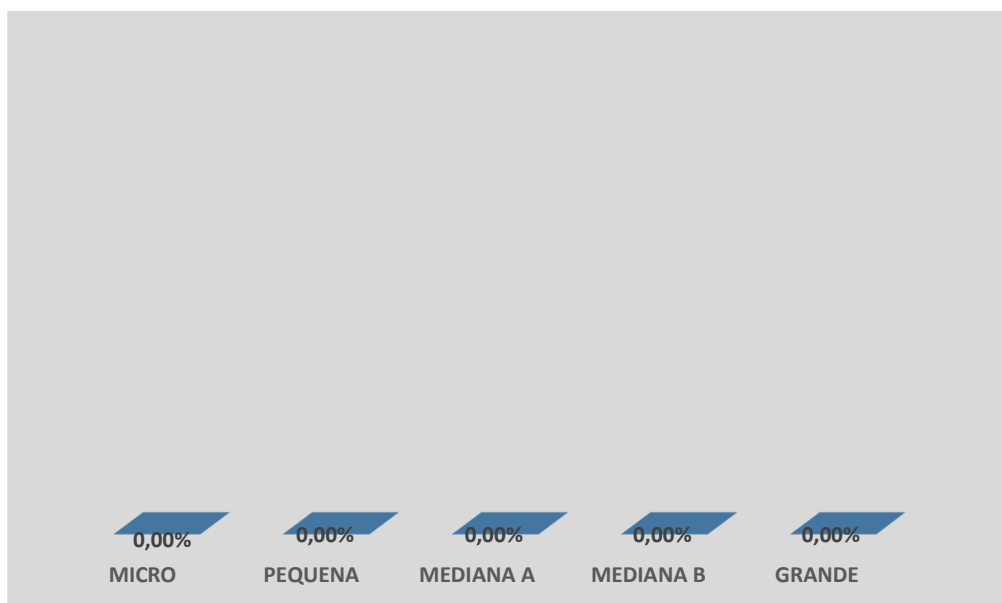
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010) muestra que en el cantón de **Samborondón** se registran 27.473 de población ocupada; de las cuales el 69,58% trabaja en área urbana y el 30,42% en área rural.

Partiendo de la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 47,67% representa a 317 firmas a nivel de microempresas, el 32,48% refleja 216 empresas pequeñas; mientras que el 8,12% representa a 54 empresas medianas A y el 5,11% a 34 empresas medianas B, finalmente, el 6,62% está conformado por 44 empresas grandes.

2.2.3. Cantón Durán.

Gráfico 8. Zona de planificación 8, cantón Durán.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010) refleja que el cantón de **Durán** tiene un total de 90.389 población ocupada, de las cuales el 98,03% trabaja en áreas urbanas y el 1,97% en áreas rurales.

Tomando como base la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, tanto las microempresas, empresas pequeñas, empresas medianas A y B y empresas grandes poseen un 0%, es decir, que no tienen ninguna empresa existente dentro del cantón; esto se debe a que todas las empresas se encuentran legalmente registradas en el cantón Guayaquil.

2.3. Análisis comparativo

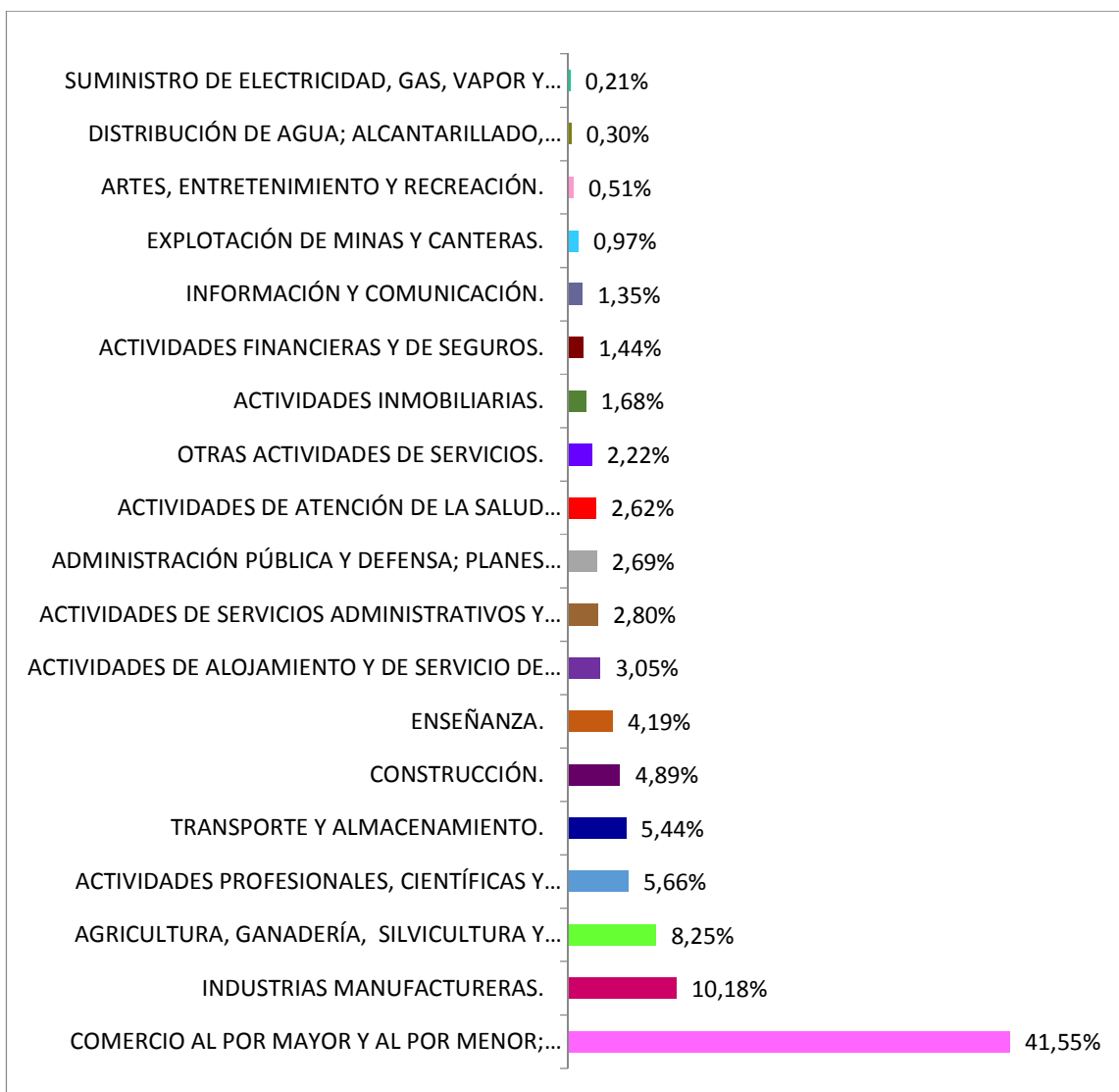
En este estudio se realizó un muestreo probabilístico de acuerdo a un nivel de confianza del 95% y un margen de error estimado del 5%, dando como resultado que se debía encuestar a 377 empresas.

Debido a que no todas las empresas quisieron formar parte del proceso de encuestas, se procedió a realizar un muestreo a conveniencia, en donde 72 empresas fueron las que contestaron y de esta manera se continuó con un análisis comparativo de las empresas que respondieron con respecto a las que constaban en la base de datos.

Ante la situación planteada se procedió a clasificar a las empresas según su actividad económica, al sector al cual pertenecían y al tamaño de las mismas, de esta manera se preparó los datos para su posterior análisis comparativo.

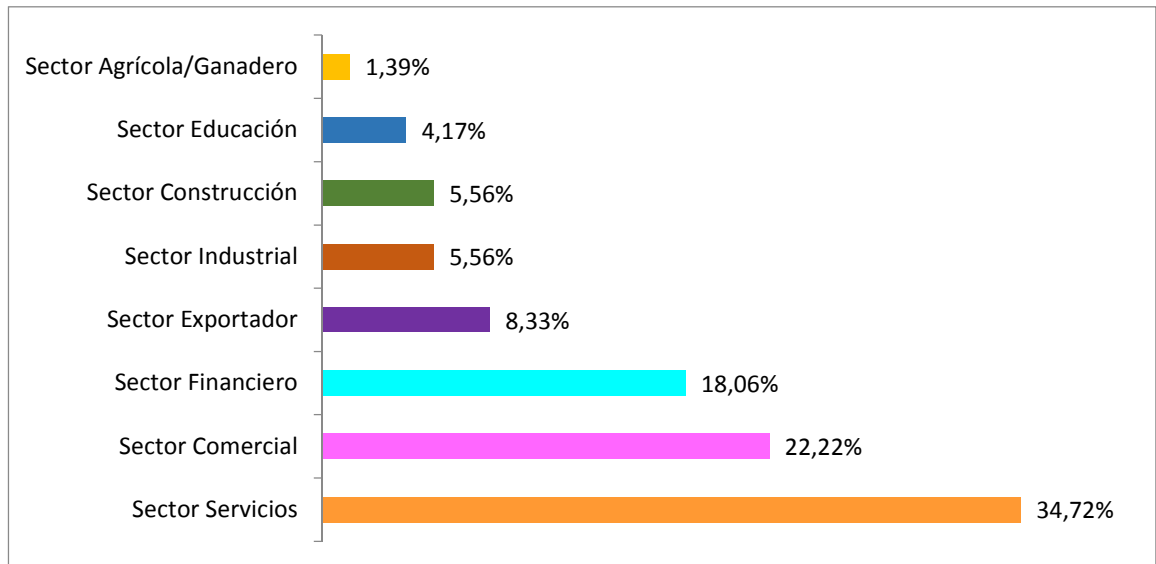
A continuación se muestran las dos gráficas.

Gráfico 9. Porcentaje promedio de empresas según su tamaño y por actividad económica, año 2013. Micros, pequeñas, medianas y grandes empresas.



Fuente: (INEC - Directorio de Empresas y Establecimientos, 2013)
 Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 10. Porcentaje según la actividad de las empresas encuestadas.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Como puede observarse de acuerdo a los datos tabulados de la encuesta que se encuentran en los gráficos, según la muestra a conveniencia de las 72 encuestas desarrolladas que se obtuvo, indica que los empleadores están más enfocados en el sector de servicios profesionales en un 34,72%.

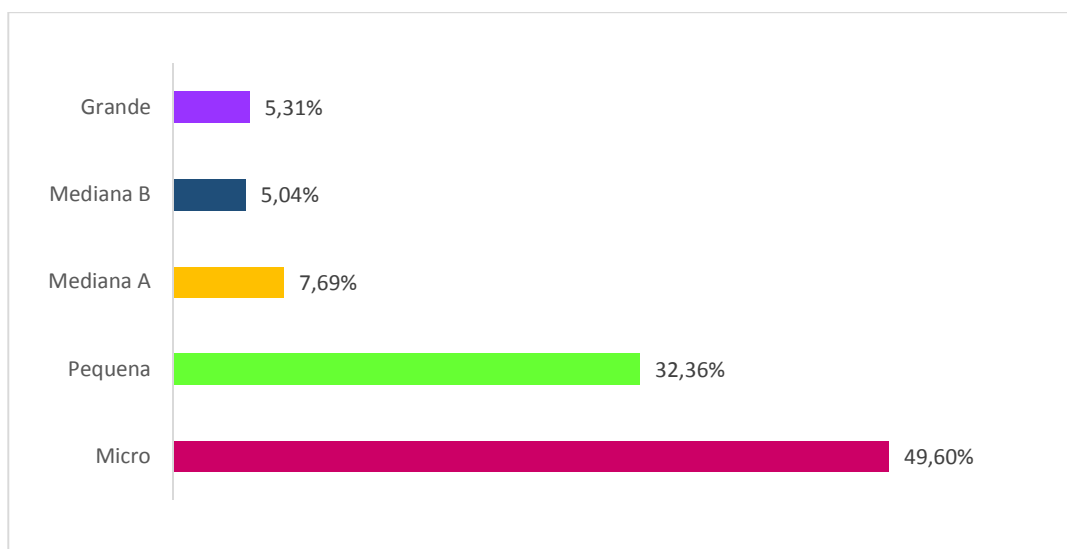
Comparándolo con el porcentaje promedio de empresas según su tamaño y giro del negocio, las hemos clasificado entre sus actividades como:

- Actividades profesionales, científicas y técnicas
- Transporte y almacenamiento,
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo
- Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.

- Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.
- Otras actividades de servicios.
- Información y comunicación
- Artes, entretenimiento y recreación
- Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado.

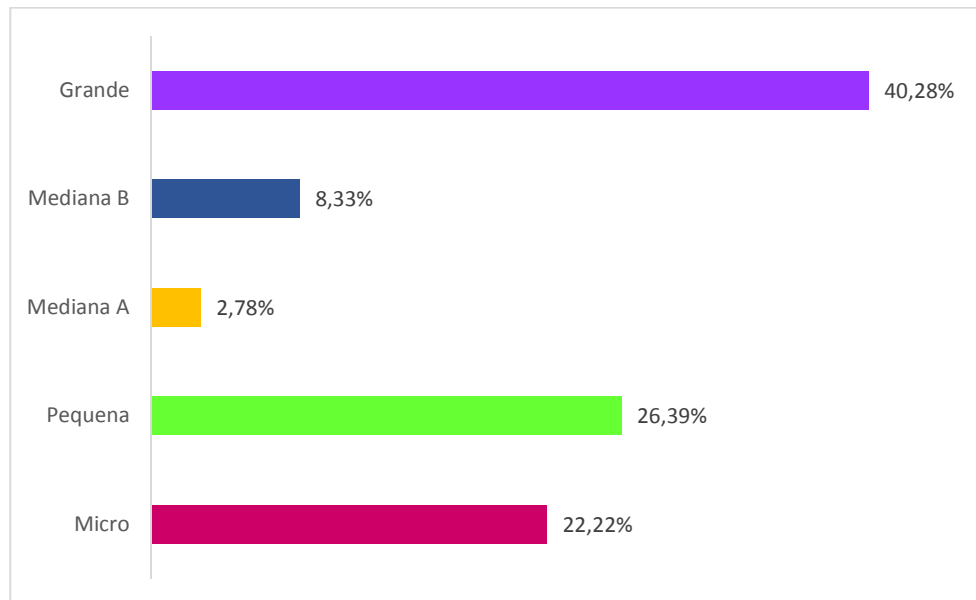
Dando como resultado que el 26,55% pertenece al tamaño de la muestra total; mientras que un menor porcentaje del 1,39% indica que el empleador se enfoca al sector agrícola o ganadero, el que a su vez, comparándolo con el porcentaje promedio de empresas según su tamaño y giro del negocio refleja el 8,25% del tamaño de la muestra total.

Gráfico 11. Muestreo Total de las Zonas 5 y 8 de acuerdo al tamaño de la empresa.



Fuente: Muestreo Estratificado.
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 12. Muestreo a Conveniencia de las Zonas 5 y 8 de acuerdo al tamaño de la empresa.



Fuente: Resultados de las encuestas.
Elaborado por: Las autoras

Tal como se ha visto en las gráficas 11 y 12 anteriores se procedió a realizar la comparación de las mismas, en donde se observa que el mayor porcentaje pertenece a las empresas grandes con un 40,28% según la gráfica 12 con respecto a la gráfica 11 en donde se muestra que el porcentaje estimado a encuestar era el de 5,31%, en efecto se puede decir que se superó el rango estimado a encuestar con respecto a la empresa grande. No obstante en la microempresa de acuerdo a los gráficos anteriores se puede observar que se logró cumplir en un 22,22% con respecto al 49,60% estimado.

Posteriormente de la empresa pequeña se pudo obtener un 26,39% del 32,36% que se tenía estimado y finalmente para la empresa mediana B se logró obtener un 8,33% de 5,04% que era el estimado y en efecto a la empresa mediana A se logró encuestar a un 2,78% del 7,69% que era el porcentaje estimado.

2.4. Análisis de las encuestas

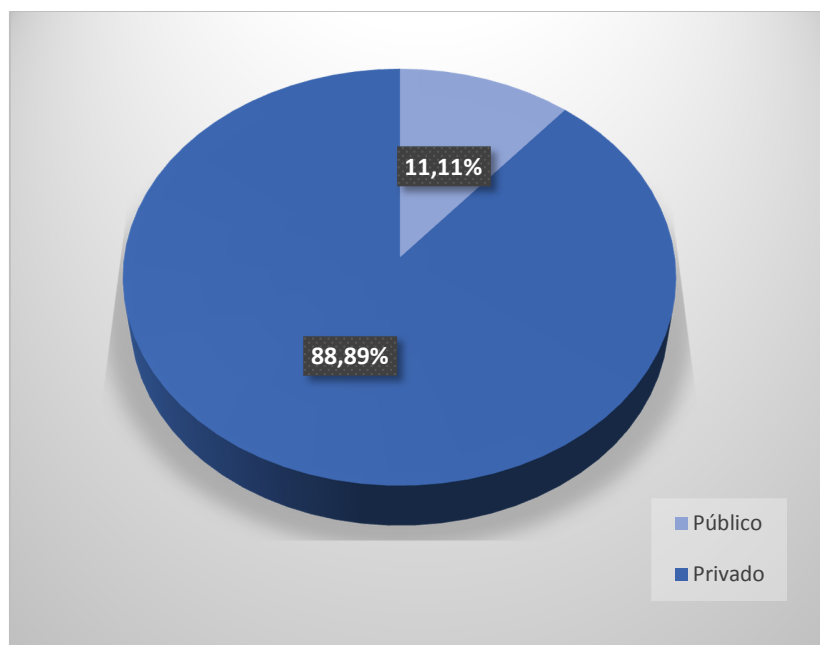
2.4.1. Encuestas a empleadores.

Tabla 6. Tipo de Organización

Tipo de Organización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Público	8	11.11%	11.11%	11.11%
Privado	64	88.89%	88.89%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 13. Tipo de Organización.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Conforme a las encuestas realizadas, el mayor porcentaje lo obtuvieron las organizaciones privadas con un 88,89% y el menor porcentaje las organizaciones públicas, las cuales tuvieron un 11,11%.

Tabla 7. Años de experiencia profesional de la persona de contacto.

Experiencia profesional de la persona de contacto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 11 meses	1	1.39%	1.39%	1.39%
De 1 a 5 años	21	29.17%	29.17%	30.56%
De 6 a 10 años	19	26.39%	26.39%	56.94%
Más de 10 años	31	43.06%	43.06%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 14. Años de experiencia profesional de la persona de contacto.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

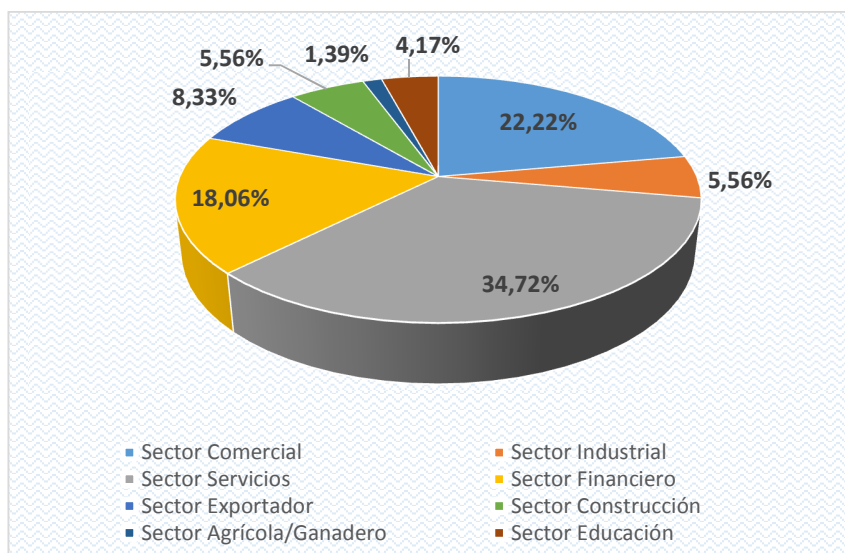
Con respecto a en las encuestas realizadas, los empleadores respondieron un 43,06% que la persona de contacto tiene más de 10 años de experiencia, seguido del 26,39% de 6 a 10 años de experiencia; posteriormente, el 29,17% contestó de 1 a 5 años de experiencia y finalmente, el 1,39% respondió que la persona de contacto tiene de 1 a 11 meses de experiencia.

Tabla 8. Actividad de la Empresa.

Actividad de la Empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sector Comercial	16	22.22%	22.22%	22.22%
Sector Industrial	4	5.56%	5.56%	27.78%
Sector Servicios	25	34.72%	34.72%	62.50%
Sector Financiero	13	18.06%	18.06%	80.56%
Sector Exportador	6	8.33%	8.33%	88.89%
Sector Construcción	4	5.56%	5.56%	94.44%
Sector Agrícola/Ganadero	1	1.39%	1.39%	95.83%
Sector Educación	3	4.17%	4.17%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 15. Actividad de la Empresa.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Conforme a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron que de acuerdo a la actividad de la empresa, el mayor porcentaje se concentra en el sector de servicios con un 34,72%, seguido del sector comercial con un 22,22% y del sector financiero que tiene un 18,06%.

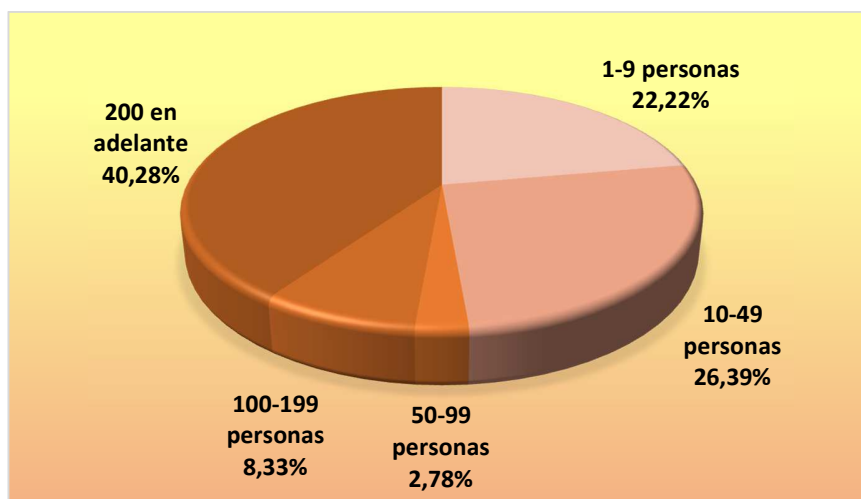
No obstante los sectores que obtuvieron un menor porcentaje de acuerdo a la actividad económica de la empresa fueron: el sector exportador el cual alcanzó un 8,33%, seguido de los sectores financiero y de construcción, de los cuales, cada uno obtuvo un 5,56%, mientras que el sector de la educación registro un 4,17% y finalmente, la actividad con el menor porcentaje fue el sector agrícola/ganadero con un 1,39%.

Tabla 9. Clasificación de la Empresa.

Clasificación de la Empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1-9 personas	16	22.22%	22.22%	22.22%
10-49 personas	19	26.39%	26.39%	48.61%
50-99 personas	2	2.78%	2.78%	51.39%
100-199 personas	6	8.33%	8.33%	59.72%
200 en adelante	29	40.28%	40.28%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 16. Clasificación de la Empresa.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a las encuestas realizadas, los empleadores muestran que de acuerdo a la clasificación de la empresa representan el mayor rango del

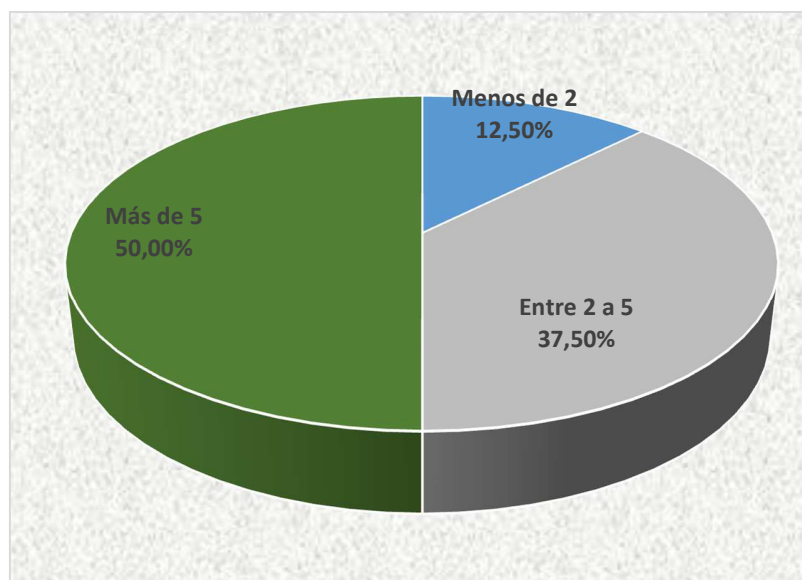
40,28% a 200 personas en adelante; el 26,39% de 10-49 personas, el 22,22% de 1-9 personas, el 8,33% de 100-199 personas y el menor porcentaje del 2,78% a 50-99 personas.

Tabla 10. Los profesionales de administración que trabajan en la empresa.

Profesionales trabajando	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 2	9	12.50%	12.50%	12.50%
Entre 2 a 5	27	37.50%	37.50%	50.00%
Más de 5	36	50.00%	50.00%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 17. Profesionales trabajando.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Conforme a las encuestas realizadas, los profesionales de administración que trabajan en las empresas representan el 50,00% en más de 5 profesionales, el 37,50% entre 2 a 5 y finalmente el 12,50% en menos de 2 profesionales.

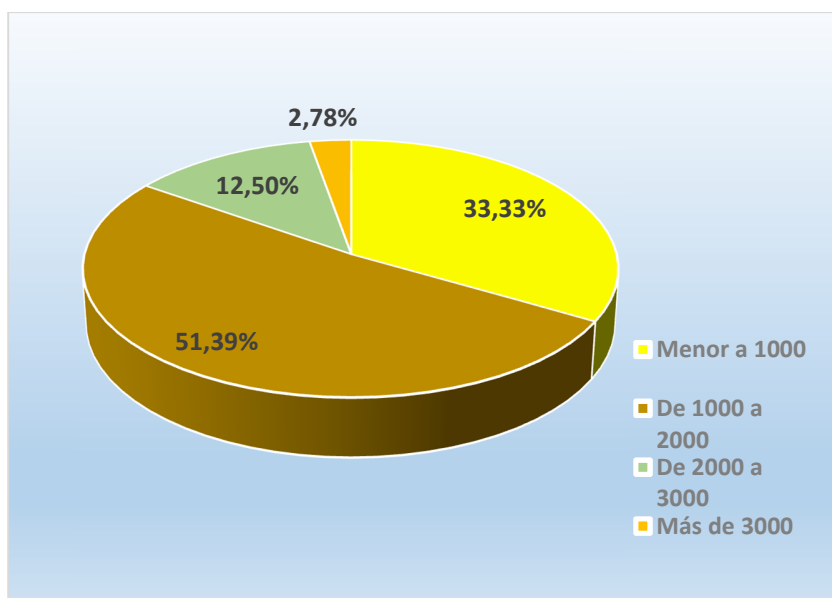
Tabla 11. Rango salarial (USD) de los supervisores de los graduados de la carrera de Administración en las empresas.

Rango Salarial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menor a 1000	24	33.33%	33.33%	33.33%
De 1000 a 2000	37	51.39%	51.39%	84.72%
De 2000 a 3000	9	12.50%	12.50%	97.22%
Más de 3000	2	2.78%	2.78%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.

Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 18. Rango salarial (USD) de los supervisores de los de graduados de la carrera de Administración de empresas.



Fuente: Encuesta Empleador.

Elaborado por: Las autoras.

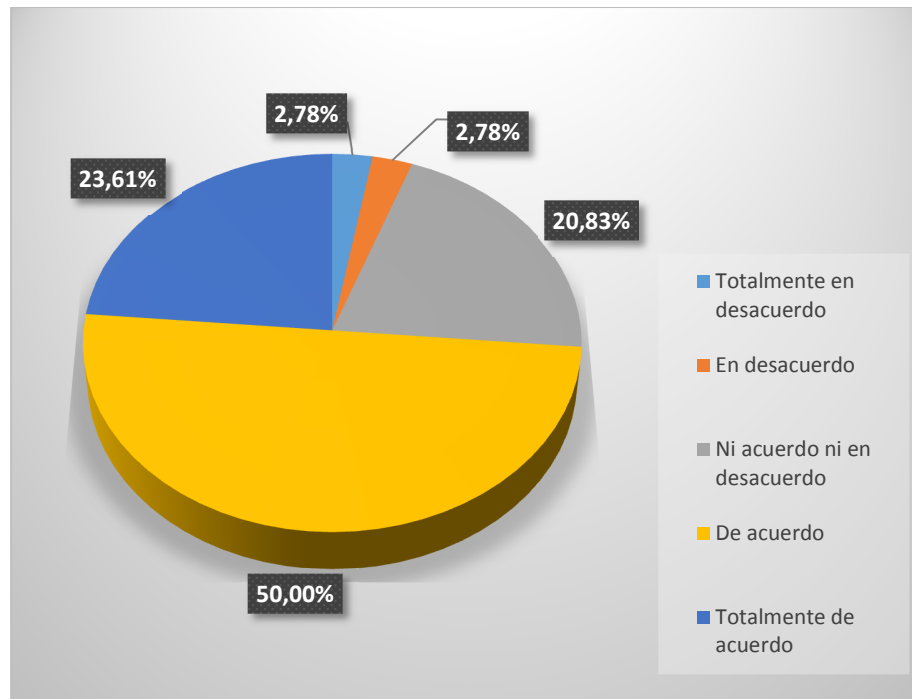
Con referencia a las encuestas realizadas, el rango salarial (USD) de los supervisores de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas, representan el mayor rango del 51,39% entre \$1000 a \$2000, el 33,33% a menor de \$1000, el 12,50% de \$2000 a \$3000 y finalmente el menor rango de 12,50% entre \$2000 a \$3000.

Tabla 12. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.

Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.8	2.8
En desacuerdo	2	2.78%	2.8	5.6
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	20.83%	20.8	26.4
De acuerdo	36	50.00%	50	76.4
Totalmente de acuerdo	17	23.61%	23.6	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 19. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

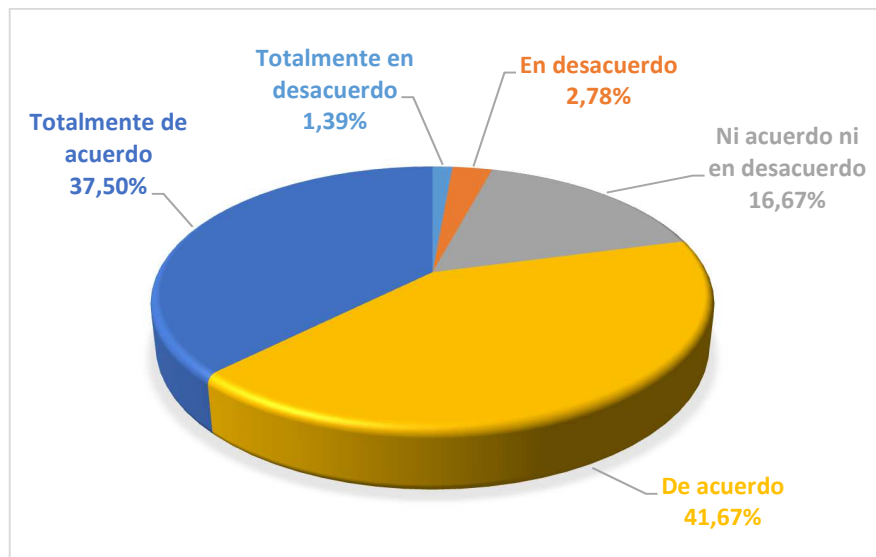
Tomando como base de las encuestas realizadas, la capacidad de abstracción, análisis y síntesis nos indica que el mayor rango de acuerdo está representado por el 50,00%, el 23,61% a totalmente de acuerdo, mientras que el 20,83% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente ambas categorías del 2,78% se representan totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 13. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.40%	1.4	1.4
En desacuerdo	2	2.80%	2.8	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	16.70%	16.7	20.8
De acuerdo	30	41.70%	41.7	62.5
Totalmente de acuerdo	27	37.50%	37.5	100
Total	72	100%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 20. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Basándose en las encuestas realizadas, la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica reflejan el mayor rango de acuerdo del 41,70%, el

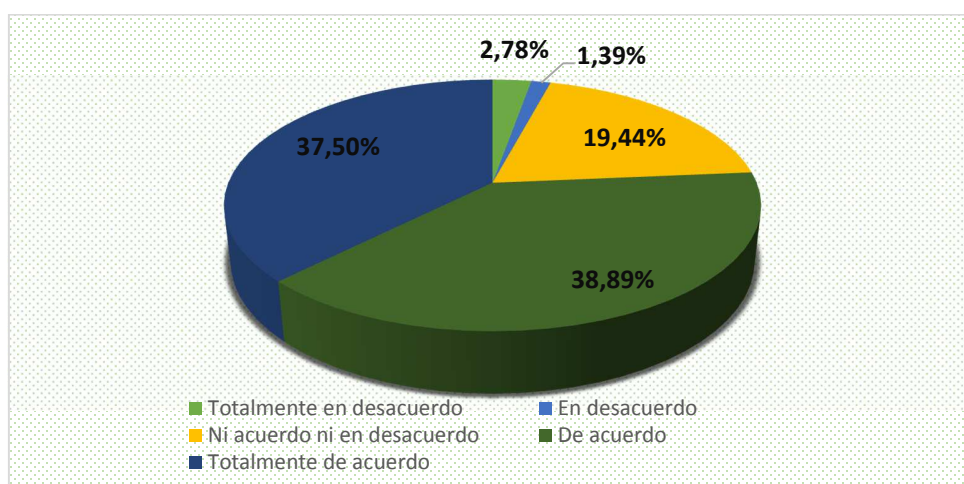
37,50% a totalmente de acuerdo, el 16,70% en ni acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 2,80% en desacuerdo, y finalmente el menor rango del 1,40% en totalmente desacuerdo.

Tabla 14. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.80%	2.8	2.8
En desacuerdo	1	1.40%	1.4	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	14	19.40%	19.4	23.6
De acuerdo	28	38.90%	38.9	62.5
Totalmente de acuerdo	27	37.50%	37.5	100
Total	72	100%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 21. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

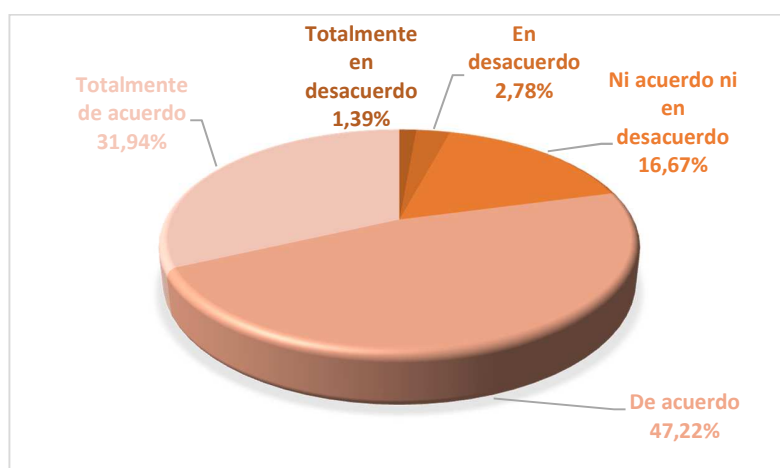
Con respecto a las encuestas realizadas, la capacidad para organizar y planificar el tiempo representa el mayor rango de acuerdo del 38,90%, el 37,50% a totalmente de acuerdo, el 19,40% en ni acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 2,80% en desacuerdo y el menor rango del 1,40% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 15. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
En desacuerdo	2	2.78%	2.8	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	16.67%	16.7	20.8
De acuerdo	34	47.22%	47.2	68.1
Totalmente de acuerdo	23	31.94%	31.9	100
Total	72	100%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 22. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

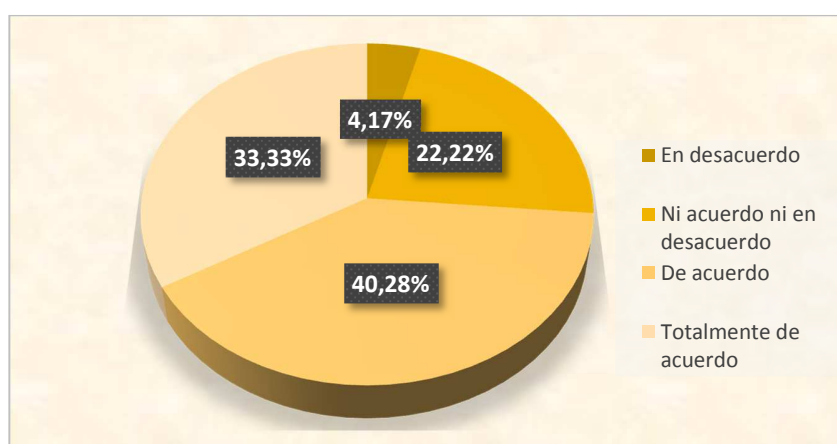
Conforme a las encuestas realizadas, los conocimientos sobre el área de estudio y profesión representa el mayor rango de acuerdo del 47,22%, seguido del 31,94% a totalmente de acuerdo, mientras que el 16,67% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el 2,78% en desacuerdo y el menor rango del 1,39% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 16. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4.20%	4.2	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	16	22.20%	22.2	26.4
De acuerdo	29	40.30%	40.3	66.7
Totalmente de acuerdo	24	33.30%	33.3	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 23. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

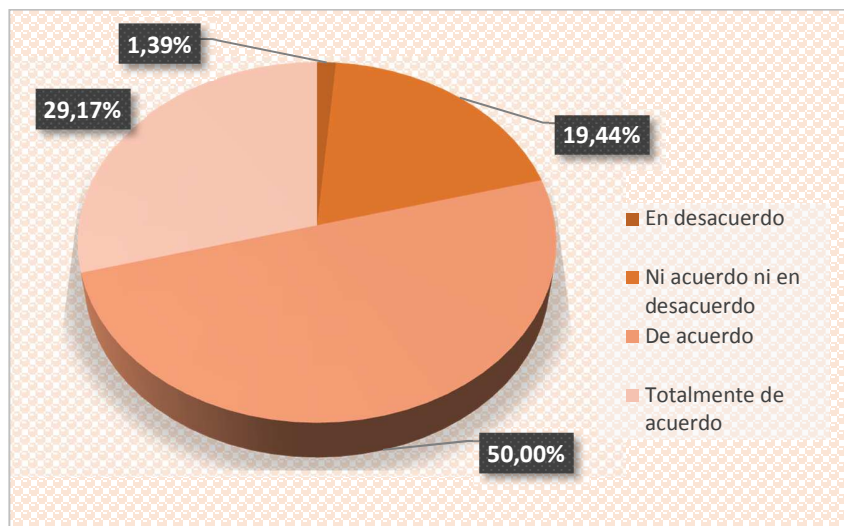
Con respecto a las encuestas realizadas, la responsabilidad social y compromiso ciudadano representa el mayor rango de acuerdo del 40,30%, mientras que el 33,30% refleja a totalmente de acuerdo, el 22,20% en ni acuerdo ni desacuerdo, y como menor rango del 4,20% está en desacuerdo.

Tabla 17. Capacidad de comunicación oral.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
Ni acuerdo ni en desacuerdo	14	19.44%	19.4	20.8
De acuerdo	36	50.00%	50	70.8
Totalmente de acuerdo	21	29.17%	29.2	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: La autoras.

Gráfico 24. Capacidad de comunicación oral.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autores.

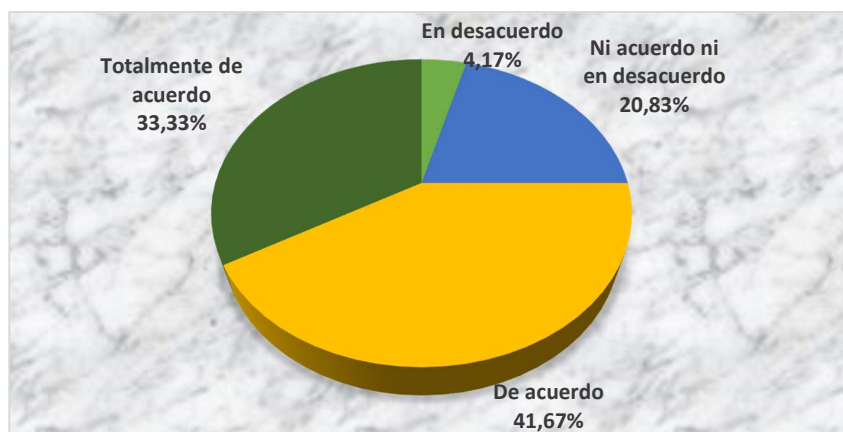
Tomando como base las encuestas realizadas, la capacidad de comunicación oral representa el mayor rango de acuerdo del 50,00%, seguido del 29,17% a totalmente de acuerdo, mientras que el 19,44% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el menor rango del 1,39% está en desacuerdo.

Tabla 18. Capacidad de comunicación escrita.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4.17%	4.2	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	20.83%	20.8	25
De acuerdo	30	41.67%	41.7	66.7
Totalmente de acuerdo	24	33.33%	33.3	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autores.

Gráfico 25. Capacidad de comunicación escrita.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

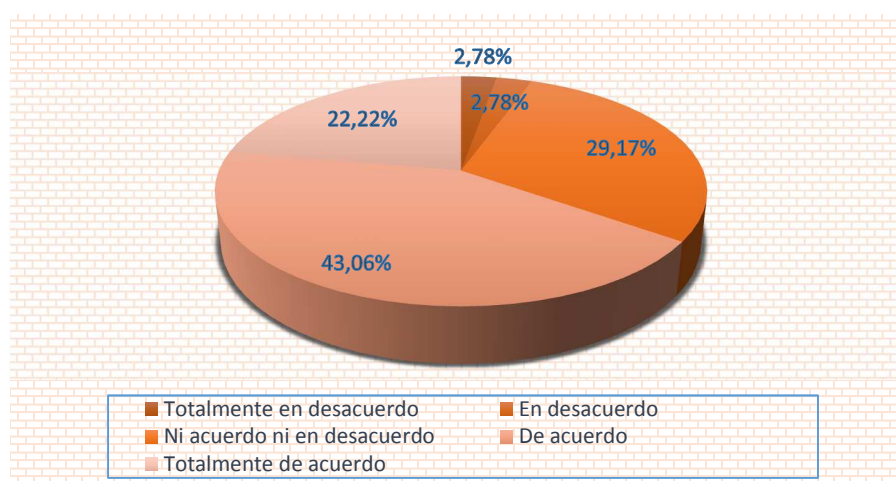
Como referencia a las encuestas realizadas, la capacidad de comunicación escrita nos indica que el 41,67% representa el mayor rango de acuerdo, mientras que el 33,33% a totalmente de acuerdo, seguido del 20,83% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el menor rango del 4,17% está en desacuerdo.

Tabla 19. Capacidad de comunicación no verbal.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.8	2.8
En desacuerdo	2	2.78%	2.8	5.6
Ni acuerdo ni en desacuerdo	21	29.17%	29.2	34.7
De acuerdo	31	43.06%	43.1	77.8
Totalmente de acuerdo	16	22.22%	22.2	100
Total	72	100	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 26. Capacidad de comunicación no verbal.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

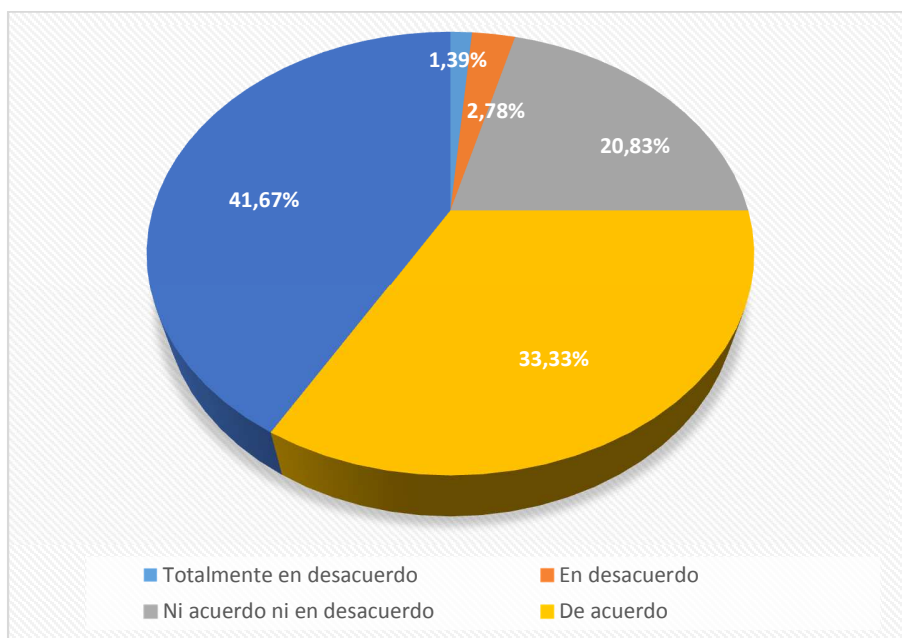
Con respecto a las encuestas realizadas, la capacidad de comunicación no verbal nos refleja que el mayor rango de acuerdo representa el 43,06%, posteriormente el 29,17% está en ni acuerdo ni desacuerdo, seguidamente del 22,22% en totalmente de acuerdo, y finalmente el menor rango del 2,78% en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 20. Habilidades para buscar, procesar y analizar información.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
En desacuerdo	2	2.78%	2.8	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	20.83%	20.8	25
De acuerdo	24	33.33%	33.3	58.3
Totalmente de acuerdo	30	41.67%	41.7	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 27. Habilidades para buscar, procesar y analizar información.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

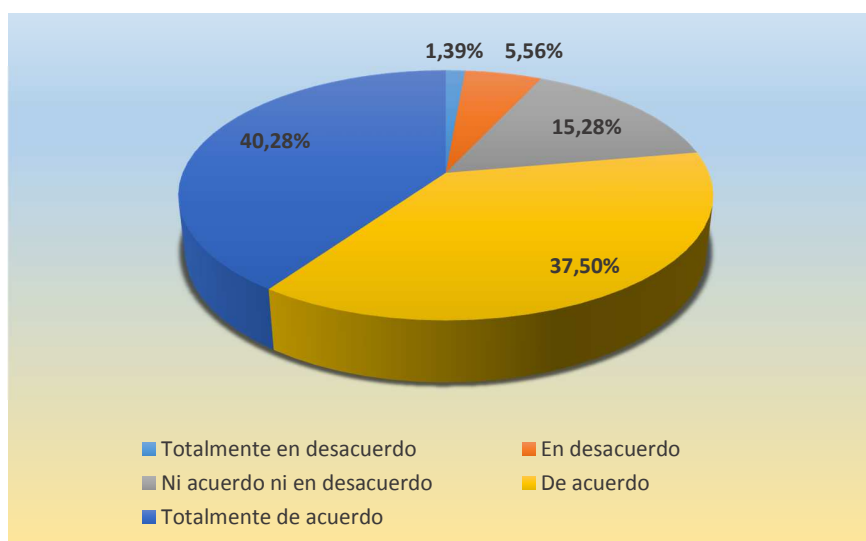
Conforme a las encuestas realizadas, las habilidades para buscar, procesar y analizar información refleja el mayor rango totalmente de acuerdo del 41,67%, seguidamente del 33,33% que está de acuerdo, mientras que el 20,83% en ni acuerdo ni desacuerdo; el 2,78% en desacuerdo y finalmente el menor rango del 1,39% está en totalmente en desacuerdo.

Tabla 21. Capacidad crítica y autocrítica.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
En desacuerdo	4	5.56%	5.6	6.9
Ni acuerdo ni en desacuerdo	11	15.28%	15.3	22.2
De acuerdo	27	37.50%	37.5	59.7
Totalmente de acuerdo	29	40.28%	40.3	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 28. Capacidad crítica y autocrítica.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Tomando como base las encuestas realizadas, la capacidad crítica y autocrítica representa el mayor rango de totalmente de acuerdo del 40,28%, seguido del 37,50% que está de acuerdo, el 15,28% en ni acuerdo ni

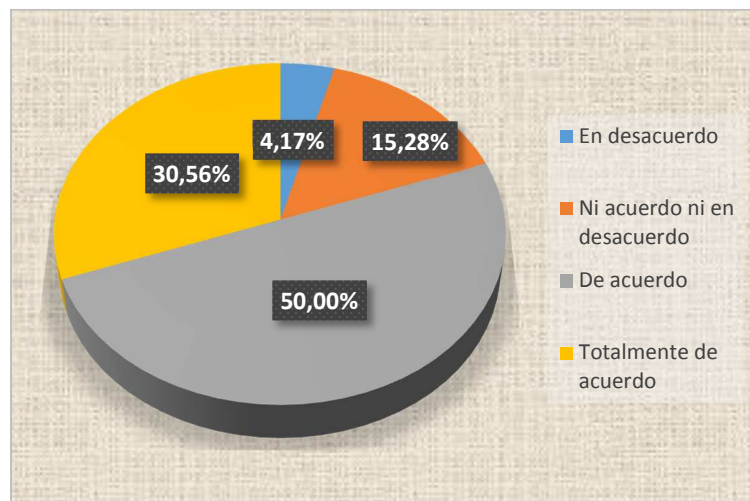
desacuerdo, posteriormente del 5,56% en desacuerdo, y finalmente el menor rango del 1,39% está en totalmente en desacuerdo.

Tabla 22. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4.17%	4.2	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	11	15.28%	15.3	19.4
De acuerdo	36	50.00%	50	69.4
Totalmente de acuerdo	22	30.56%	30.6	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 29. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

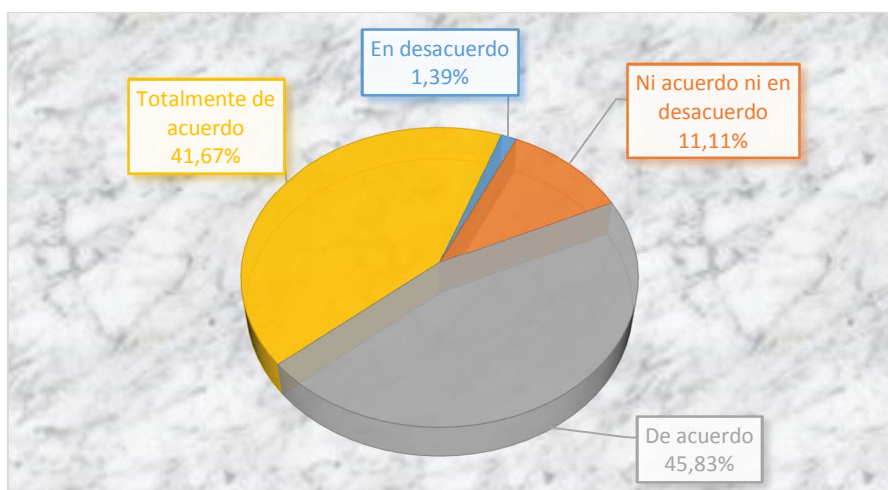
Conforme a las encuestas realizadas, la capacidad para actuar en nuevas situaciones refleja el mayor rango de acuerdo del 50,00%, seguidamente del 30,56% que está totalmente de acuerdo, mientras que el 15,28% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el menor rango del 4,17% está en desacuerdo.

Tabla 23. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
Ni acuerdo ni en desacuerdo	8	11.11%	11.1	12.5
De acuerdo	33	45.83%	45.8	58.3
Totalmente de acuerdo	30	41.67%	41.7	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 30. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a las encuestas realizadas, la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas representa el mayor rango de acuerdo del 45,83%, posteriormente el 41,67% está totalmente de acuerdo, mientras que el 11,11% en ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el menor rango del 1,39% está en desacuerdo.

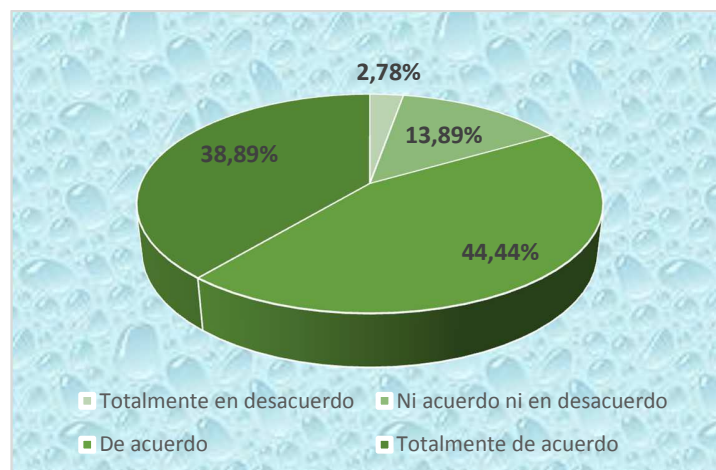
Tabla 24. Capacidad para tomar decisiones.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.8	2.8
Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	13.89%	13.9	16.7
De acuerdo	32	44.44%	44.4	61.1
Totalmente de acuerdo	28	38.89%	38.9	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.

Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 31. Capacidad para tomar decisiones.



Fuente: Encuesta Empleador.

Elaborado por: Las autoras.

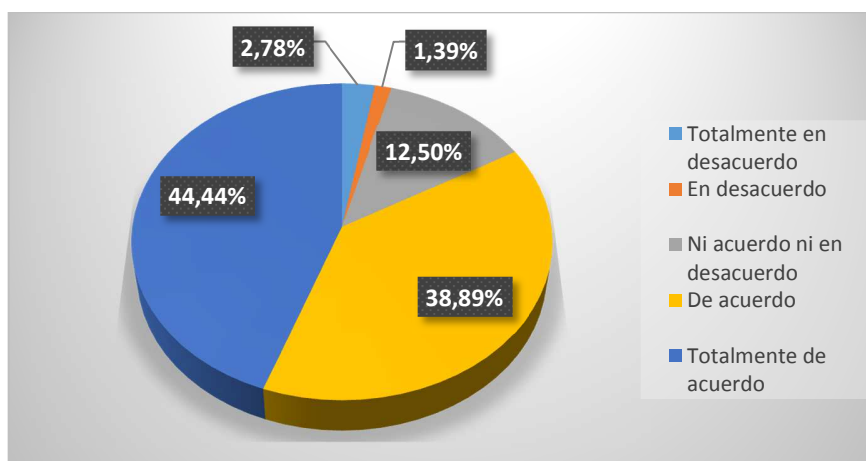
Tomando como base las encuestas realizadas, la capacidad para tomar decisiones refleja el mayor rango de acuerdo al 44,44%, mientras que el 38,89% está totalmente de acuerdo, seguido del 13,89% que está ni acuerdo ni desacuerdo, y finalmente el menor porcentaje con un 2,78% está en totalmente en desacuerdo.

Tabla 25. Capacidad de trabajo en equipo.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.8	2.8
En desacuerdo	1	1.39%	1.4	4.2
Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	12.50%	12.5	16.7
De acuerdo	28	38.89%	38.9	55.6
Totalmente de acuerdo	32	44.44%	44.4	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 32. Capacidad de trabajo en equipo.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

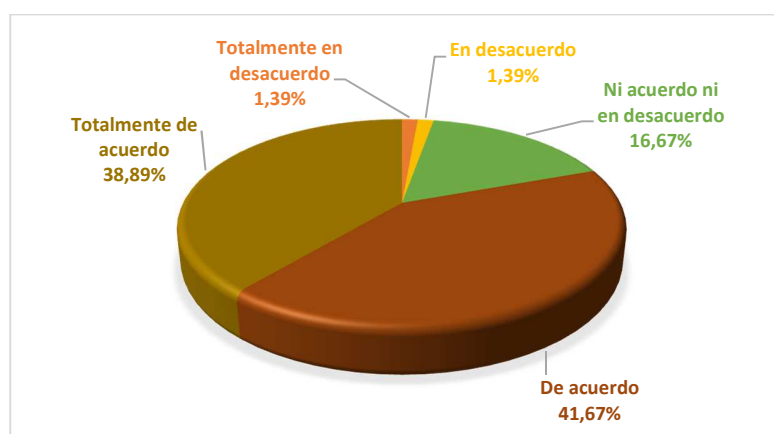
Conforme a las encuestas realizadas, la capacidad de trabajo en equipo nos indica que el mayor rango de totalmente de acuerdo es del 44,44%, seguido del 38,89% que está de acuerdo, el 12,50% en ni acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 2,78% en totalmente en desacuerdo; y finalmente el menor rango del 2,78% en totalmente en desacuerdo.

Tabla 26. Habilidades interpersonales.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
En desacuerdo	1	1.39%	1.4	2.8
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	16.67%	16.7	19.4
De acuerdo	30	41.67%	41.7	61.1
Totalmente de acuerdo	28	38.89%	38.9	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 33. Habilidades interpersonales.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

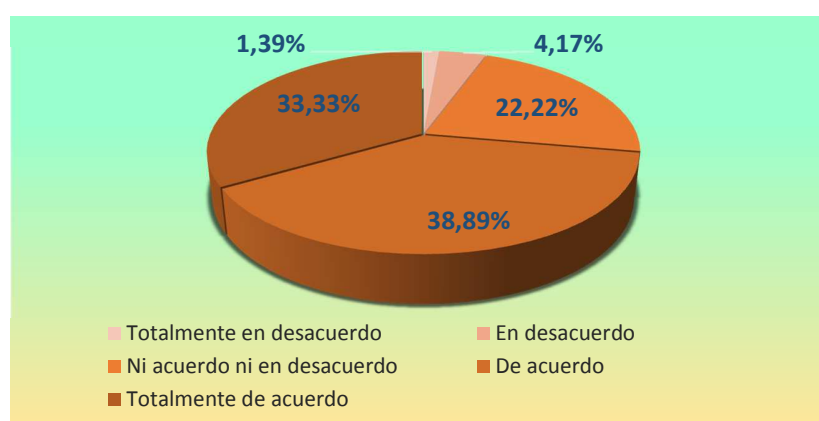
Tomando como base de las encuestas realizadas, las habilidades interpersonales nos muestra que el mayor rango de acuerdo es del 41,67%, posteriormente del 38,89% que está totalmente de acuerdo, el 16,67% en ni acuerdo ni desacuerdo; y finalmente el menor rango del 1,39% se refleja en totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 27. Habilidad para trabajar en forma autónoma.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4	1.4
En desacuerdo	3	4.17%	4.2	5.6
Ni acuerdo ni en desacuerdo	16	22.22%	22.2	27.8
De acuerdo	28	38.89%	38.9	66.7
Totalmente de acuerdo	24	33.33%	33.3	100
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 34. Habilidad para trabajar en forma autónoma.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

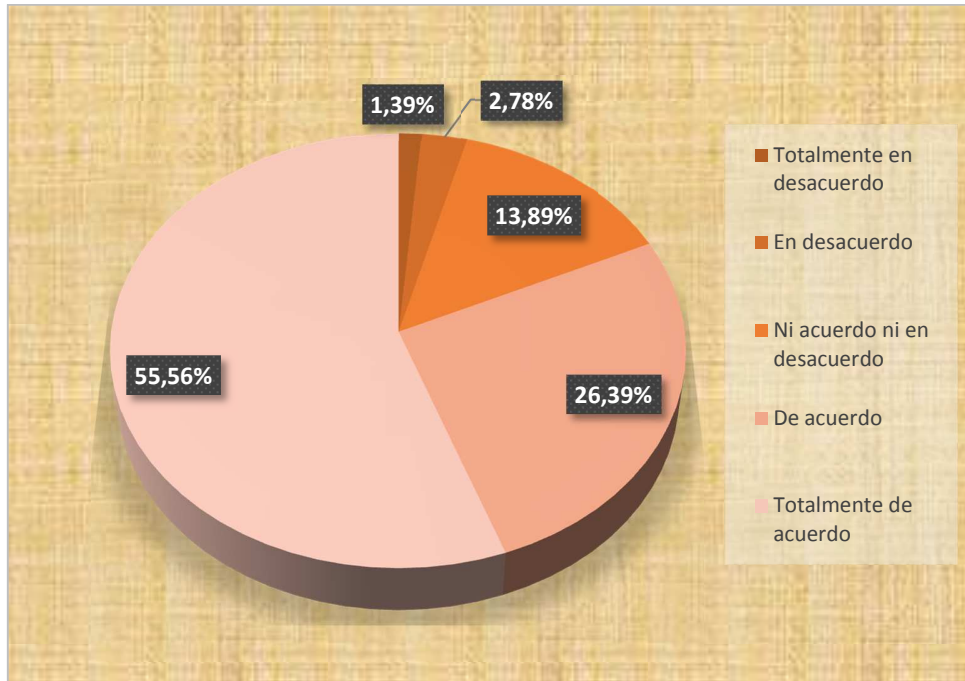
Tomando como base de las encuestas realizadas, la habilidad para trabajar en forma autónoma refleja el mayor rango de acuerdo del 38,89%, posterior del 33,33% a totalmente de acuerdo, mientras que el 22,22% está ni acuerdo ni desacuerdo, seguido del 4,17% en desacuerdo; y finalmente el menor rango del 1,39% está en totalmente en desacuerdo.

Tabla 28. Compromiso ético.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.4%	1.40%
En desacuerdo	2	2.78%	2.80%	4.20%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	10	13.89%	13.90%	18.10%
De acuerdo	19	26.39%	26.40%	44.40%
Totalmente de acuerdo	40	55.56%	55.60%	100%
Total	72	100.00%	100	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 35. Compromiso ético.



Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Conforme a las encuestas realizadas, el compromiso ético representa el mayor rango de totalmente de acuerdo del 55,56%, seguidamente del 26,39% que está de acuerdo, el 13,89% en ni acuerdo ni desacuerdo, posteriormente del 2,78% en desacuerdo, y finalmente el menor rango del 1,39% está en totalmente en desacuerdo.

2.4.3. Encuestas a graduados.

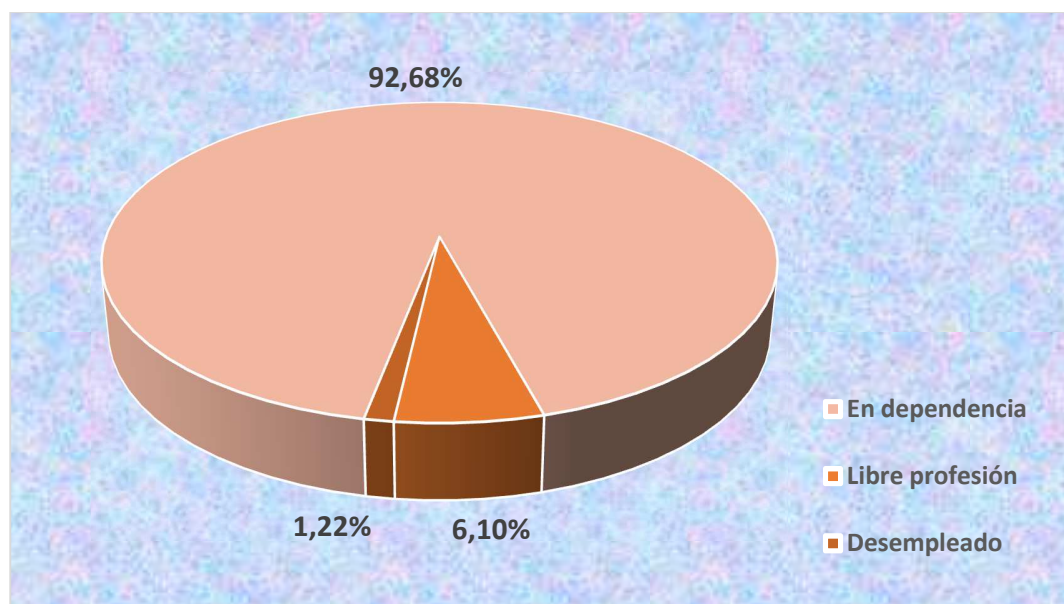
Tabla 29. Actividad Laboral

Tipo de Actividad Laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En dependencia	76	92.68%	92.68%	92.68%
Libre profesión	5	6.10%	6.10%	98.78%
Desempleado	1	1.22%	1.22%	100.00%
Total	82	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Graduado.

Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 36. Actividad Laboral.



Fuente: Encuesta Graduado.

Elaborado por: Las autoras.

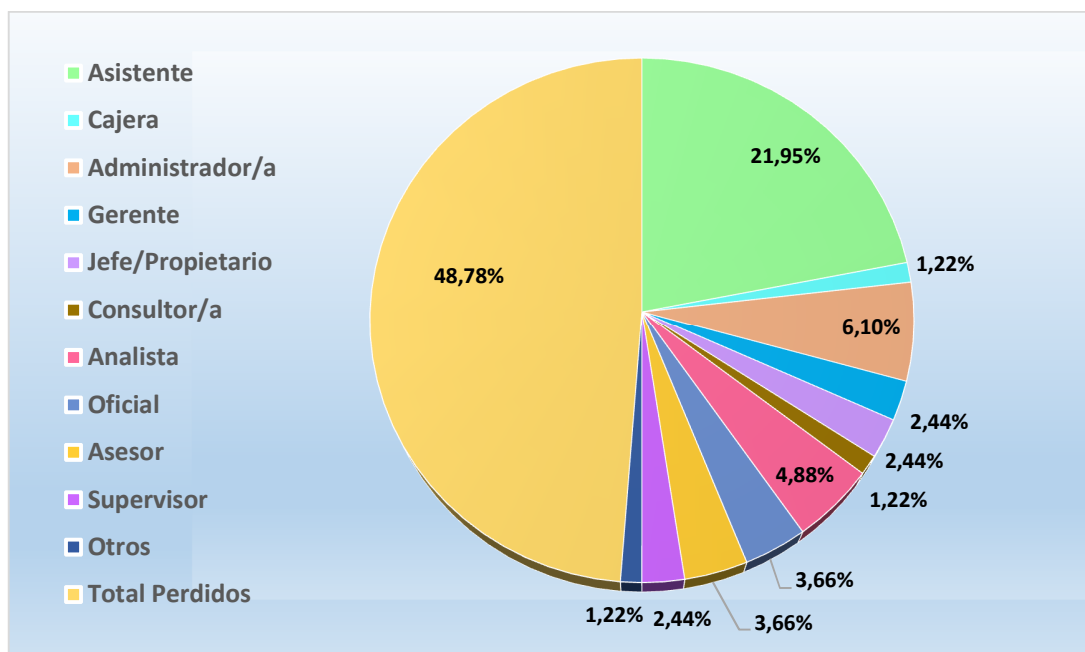
Con respecto a las 82 encuestas realizadas a graduados, la actividad laboral representa el mayor porcentaje en dependencia de 92,68%, seguido del 6,10% en libre ejercicio profesional, y finalmente el 1,22% reflejado por los desempleados.

Tabla 30. En dependencia.- Cargo.

Cargos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Asistente	18	21.95%	42.86%	42.86%
Cajera	1	1.22%	2.38%	45.24%
Administrador/a	5	6.10%	11.91%	57.14%
Gerente	2	2.44%	4.76%	61.91%
Jefe/Propietario	2	2.44%	4.76%	66.67%
Consultor/a	1	1.22%	2.38%	69.05%
Analista	4	4.88%	9.52%	78.57%
Oficial	3	3.66%	7.14%	85.71%
Asesor	3	3.66%	7.14%	92.86%
Supervisor	2	2.44%	4.76%	97.62%
Otros	1	1.22%	2.38%	100.00%
Total Perdidos	40	48.78%		
Total Válidos	42	51.22%	100.00%	
Total Válidos y Perdidos	82	100.00%		

Fuente: Encuesta Graduado.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 37. En dependencia.- Cargo.



Fuente: Encuesta Graduado.
Elaborado por: Las autoras.

Tomando como base las encuestas, se indica que la mayoría de los graduados está trabajando en dependencia como asistente, representado en un 21,95%, seguido de cargo como administrador/a reflejado en un 6,10%, posteriormente el 4,88% tienen cargo de analistas y finalmente, el menor porcentaje expresado en 1,22% se dedica a consultoría y otros.

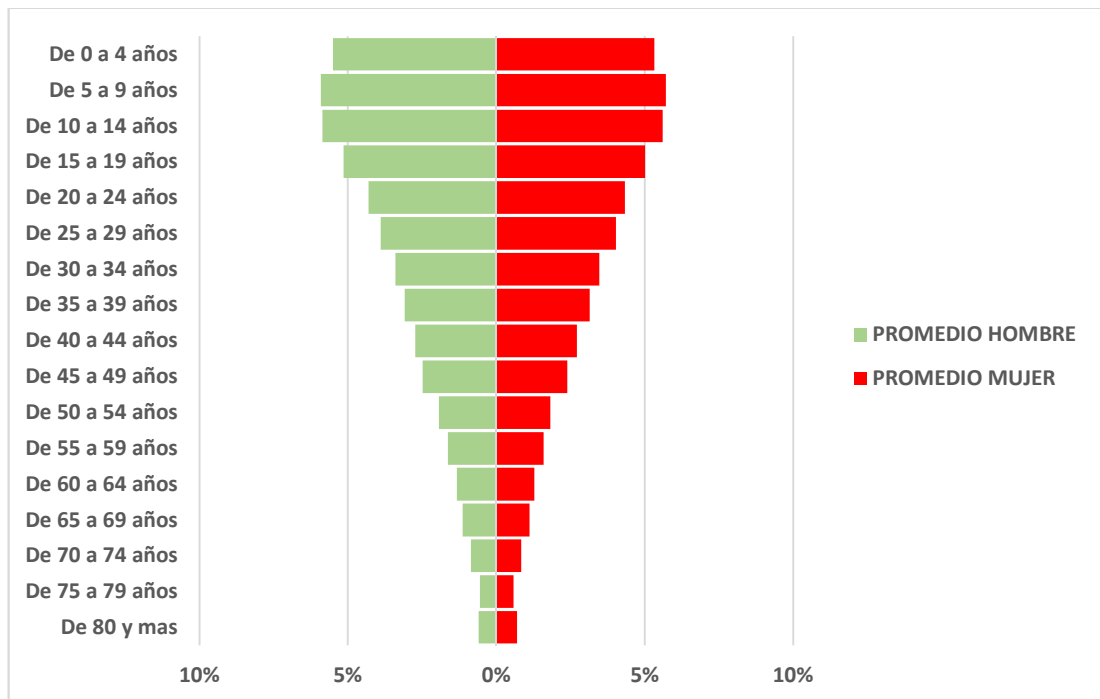
A su vez se obtuvo un 48,78% de valores perdidos, es decir, que no fueron contestados por los graduados.

CAPÍTULO 3

3. Análisis de las necesidades del entorno nacional

3.1. Zona de Planificación 1

Gráfico 38. Promedio de población total agrupada por sexo.



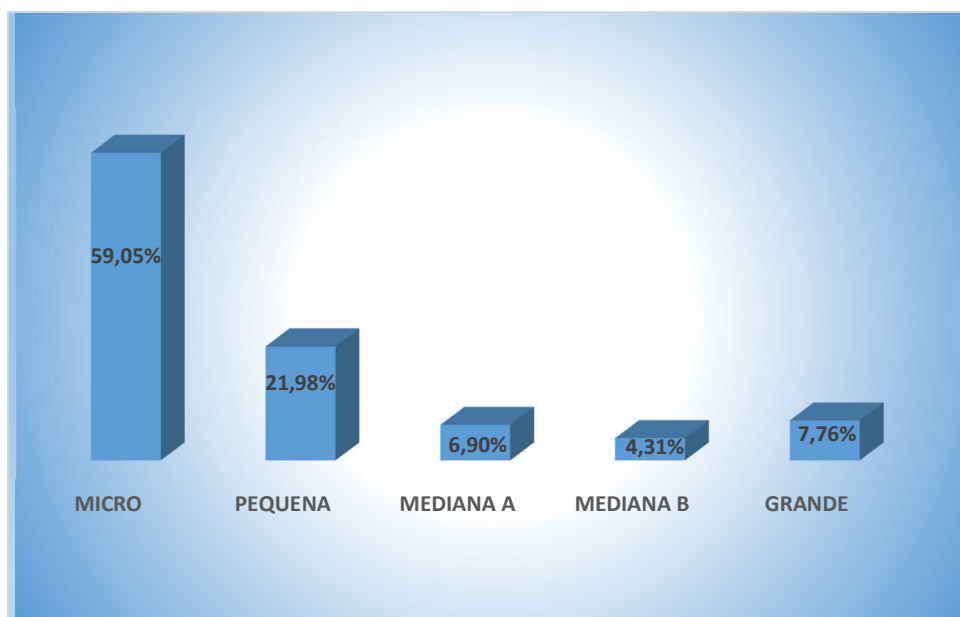
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 5 a 9 años tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 1.

3.1.1. Provincia de Esmeraldas.

Gráfico 39. Zona de planificación 1, provincia de Esmeraldas.



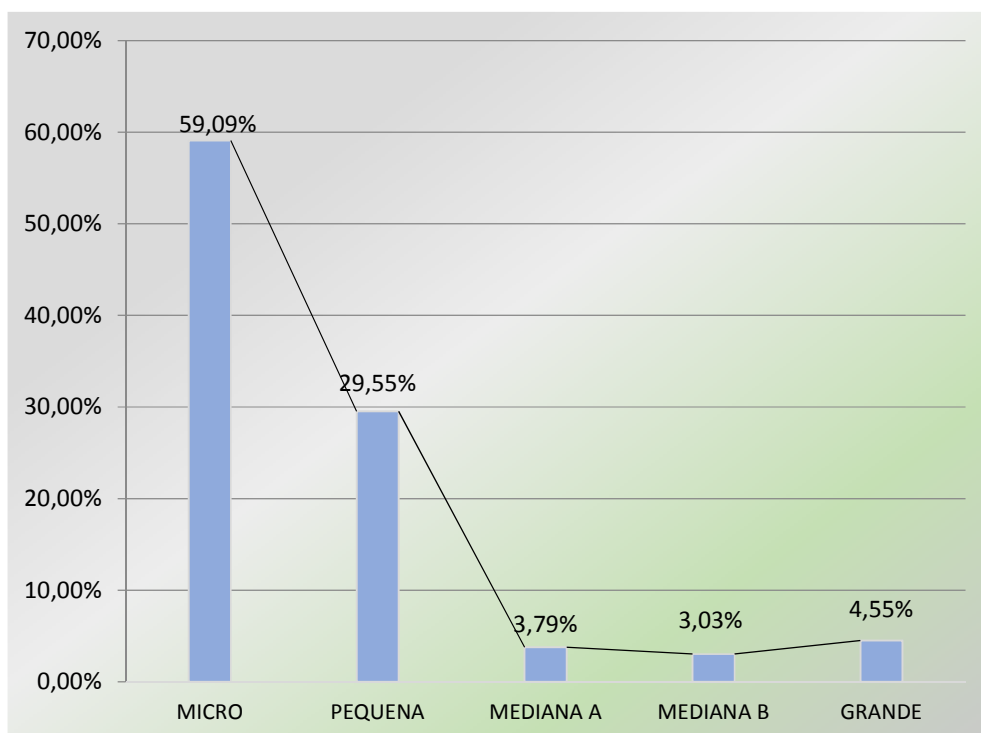
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 muestra que en la provincia de **Esmeraldas** se registra un total de 186.989 población ocupada, de las cuales el 50,75% trabaja en áreas urbanas y el 49,25% en áreas rurales.

Como resultado de la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 59% representa a nivel microempresas con un total de 137 firmas, seguido del 22% a 51 pequeñas firmas, mientras que el 7% a 16 medianas firmas A, el 4% con 10 firmas medianas B y finalmente un 8% a 18 grandes firmas.

3.1.2. Provincia del Carchi.

Gráfico 40. Zona de planificación 1, provincia del Carchi.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

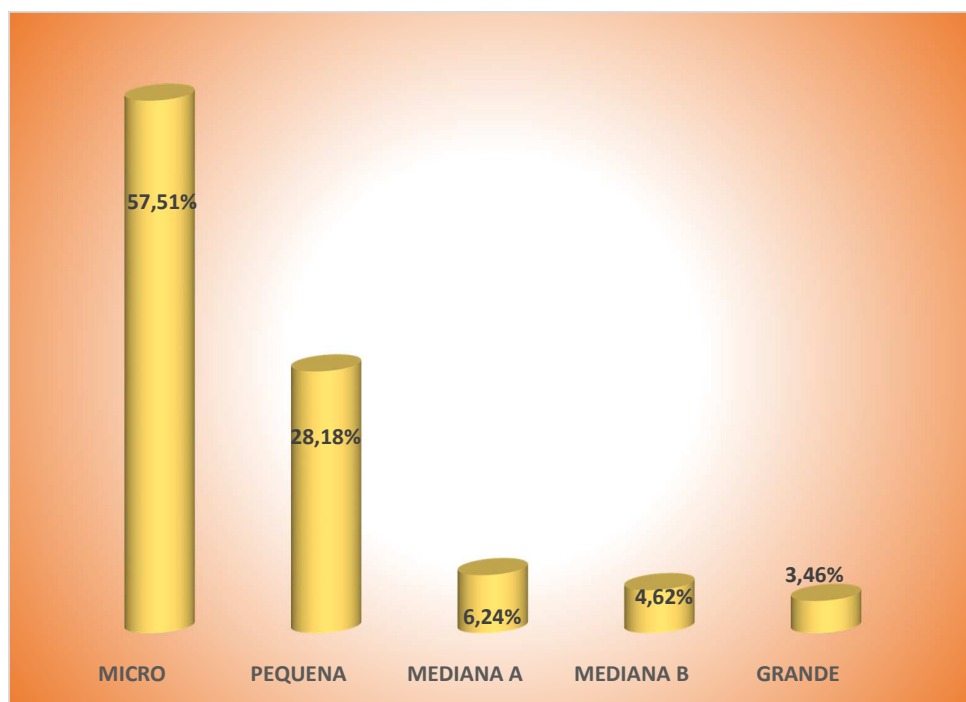
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos muestra que en la provincia de **Carchi**, está representado por 66.161 población ocupada, de las cuales el 53,94% trabaja en áreas urbanas y el 46,06% en áreas rurales.

Partiendo de la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 59% representa a 78 firmas a nivel microempresas, el 30% a 39 empresas pequeñas, el 4% a 5 empresas medianas A, el 3% con 4 firmas medianas B y un 5% a 6 empresas grandes.

3.1.3. Provincia de Imbabura.

Gráfico 41. Zona de planificación 1, provincia de Imbabura.



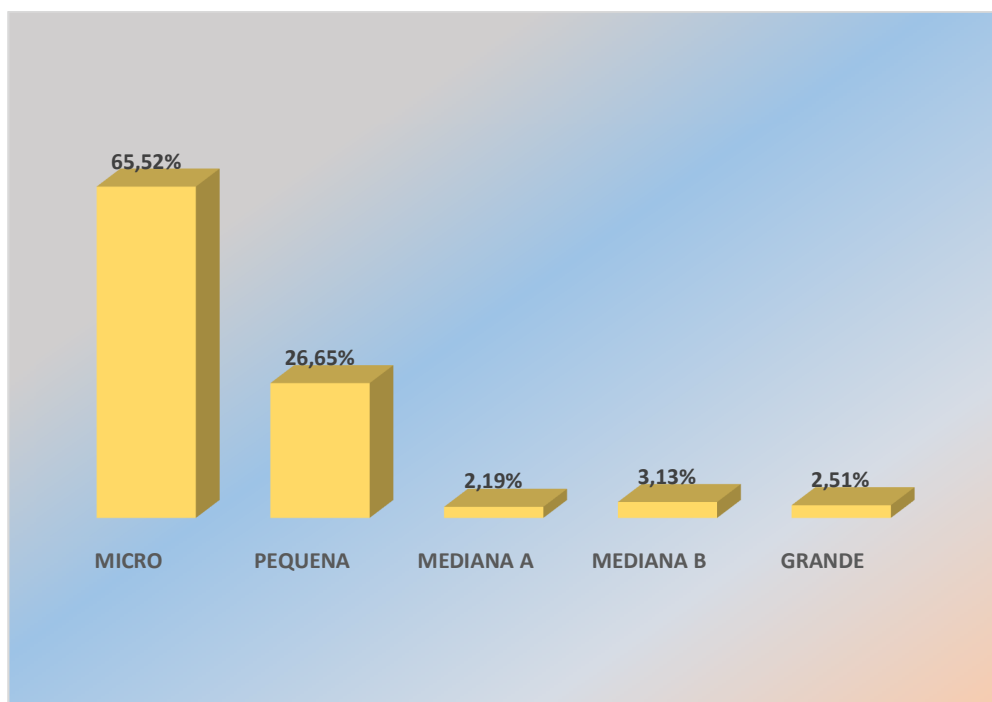
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia de **Imbabura**, registra un total de 161.752 población ocupada, de las cuales el 57,28% trabaja en áreas urbanas y el 42,72% en áreas rurales.

Conforme a la Data de Compañías 2014, extraído de la Superintendencia de Compañías, el 58% refleja a 249 firmas a nivel microempresa, el 28% a 122 empresas pequeñas, seguido del 6% a 27 empresas medianas A, el 5% con 20 firmas medianas B y finalmente un 3% a 15 empresas grandes.

3.1.4. Provincia de Sucumbíos.

Gráfico 42. Zona de planificación 1, provincia de Sucumbíos.



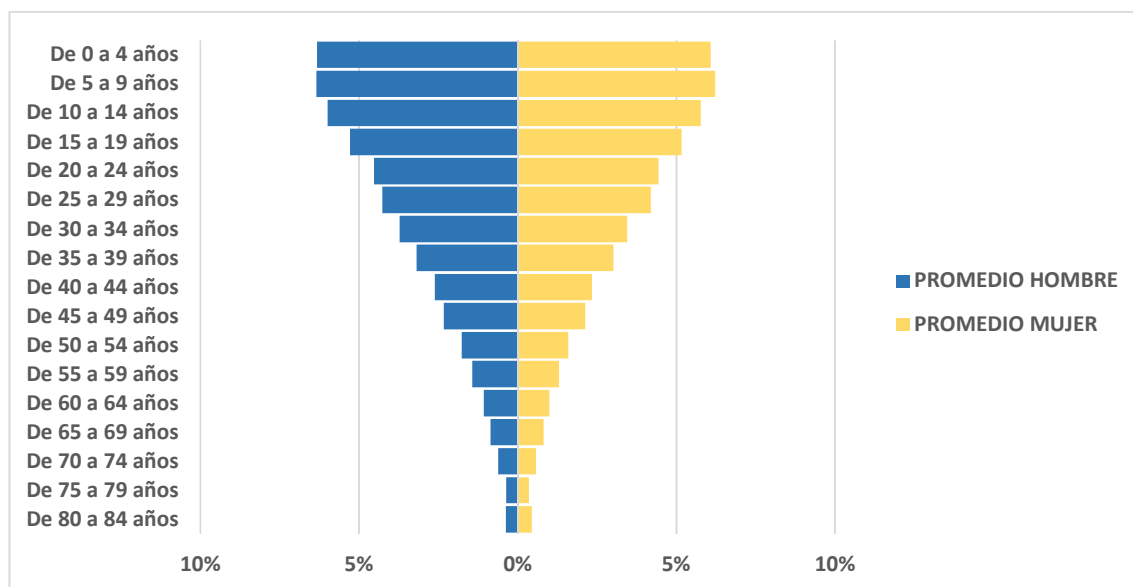
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), extraído de la Base de Datos Censo 2010 nos muestra que en la provincia de **Sucumbíos**, representado por un total de 68.338 población ocupada, de las cuales el 42,86% trabaja en áreas urbanas y el 57,15% en áreas rurales.

Respecto a la Data de Compañías 2014, tomada de la Superintendencia de Compañías, el 66% representa a 209 firmas a nivel microempresario, seguido del 27% a 85 empresas pequeñas, el 2% a 7 empresas medianas A, el 3% con 10 firmas medianas B y finalmente el 3% a 8 empresas grandes.

3.2. Zona de Planificación 2

Gráfico 43. Promedio de población total agrupada por sexo.



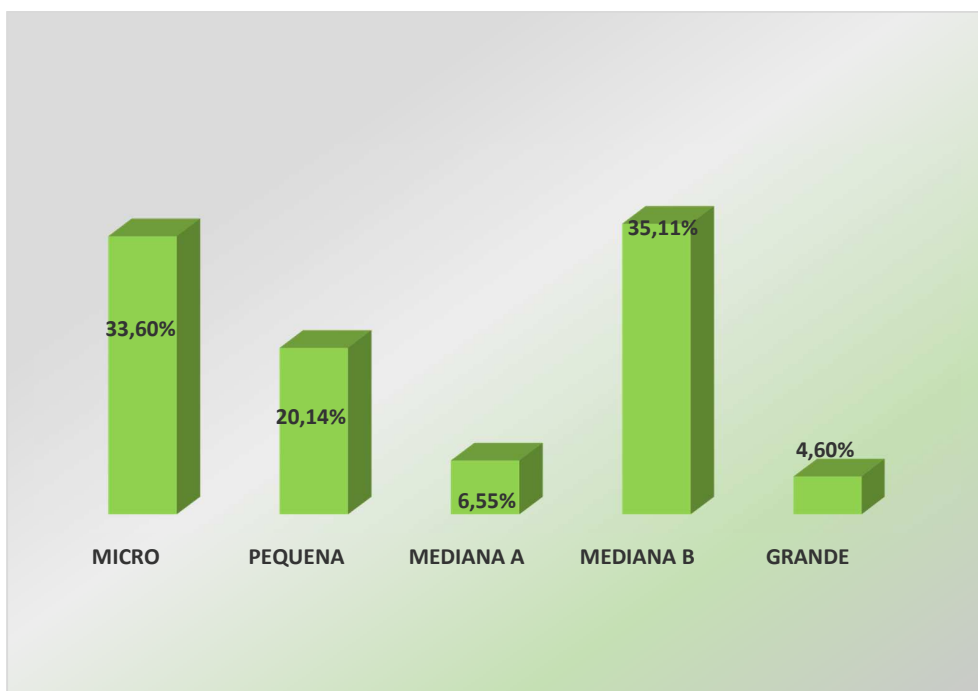
Fuente: (SNI , 2010).

Elaborado por: Las autoras.

Tomando como referencia la base de datos, de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, nos indica que el mayor rango está representado de 5 a 9 años tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Pichincha (excepto Quito), Napo y Orellana, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 2.

3.2.1. Provincia de Pichincha (excepto Quito).

Gráfico 44. Zona de planificación 2, provincia de Pichincha excepto Quito.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

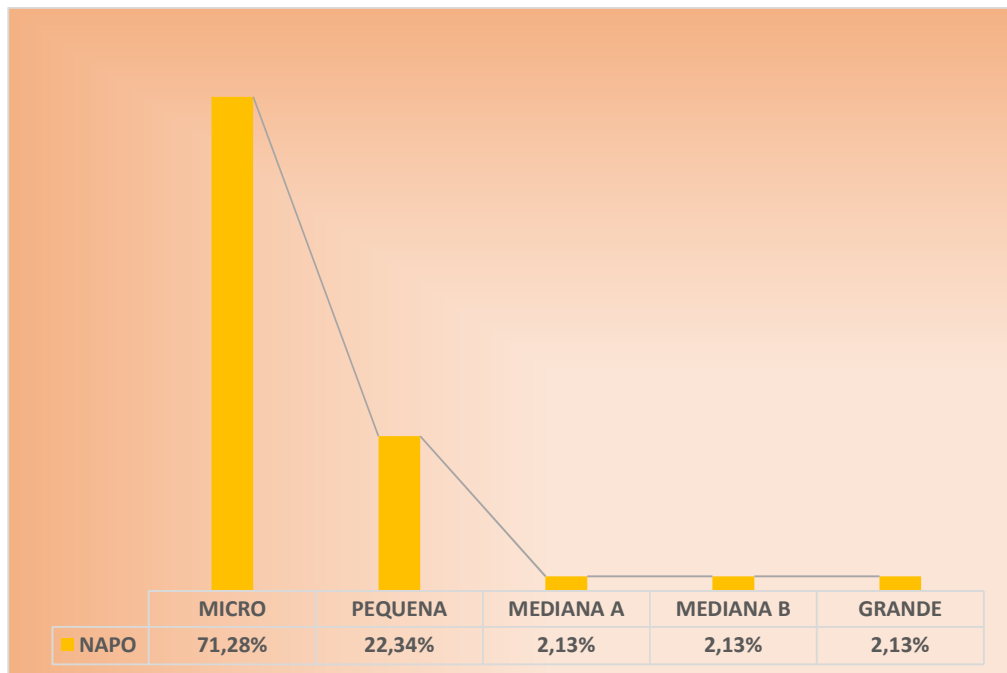
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), extraído de la Base de Datos Censo 2010 indica que en la provincia de **Pichincha a excepción de Quito**, representado por un total de 147.274 población ocupada, de las cuales el 48,59% trabaja en áreas urbanas y el 51,41% en áreas rurales.

En base a la Data de Compañías 2014, tomada de la Superintendencia de Compañías, el 33,60% representa a 467 firmas a nivel microempresario, el 20,14% a 280 empresas pequeñas, seguido del 6,55% a 91 empresas medianas A, el 35,11% con 488 firmas medianas B y finalmente el 4,60% a 64 empresas grandes.

3.1.2. Provincia de Napo.

Gráfico 45. Zona de planificación 2, provincia de Napo.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

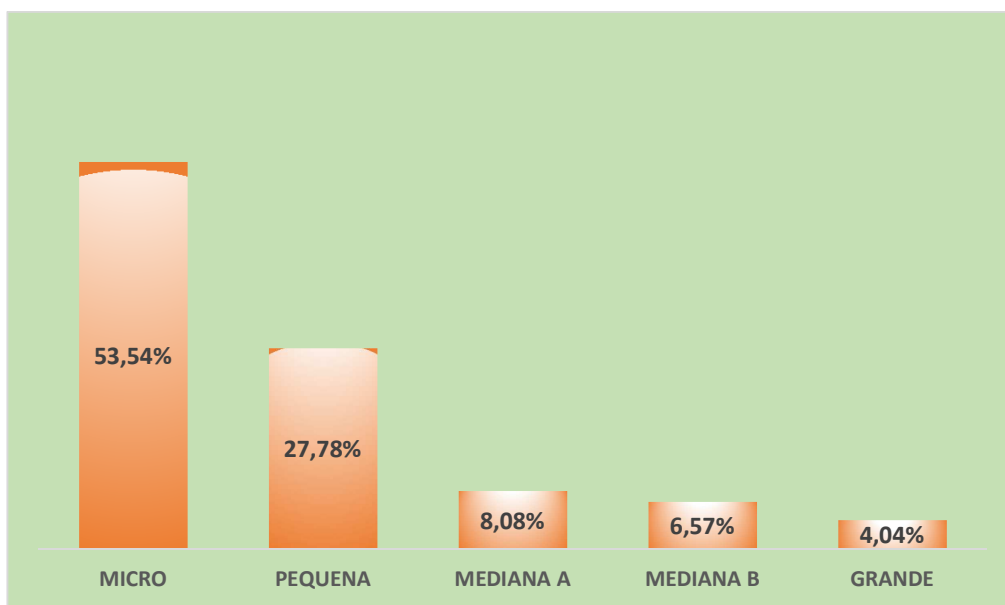
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010, nos indica que en la provincia de **Napo** registra 39.794 población ocupada, de las cuales el 38,42% trabaja en área urbana y el 61,58% en área rural.

Como resultado de la Data de Compañías 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, refleja el 71,28% a 67 firmas a nivel microempresario, el 22,34% a 21 empresas pequeñas; mientras que el 2,13% indica 2 tanto para las firmas medianas A, medianas B y empresas grandes.

3.2.3. Provincia de Orellana.

Gráfico 46. Zona de planificación 2, provincia de Orellana.



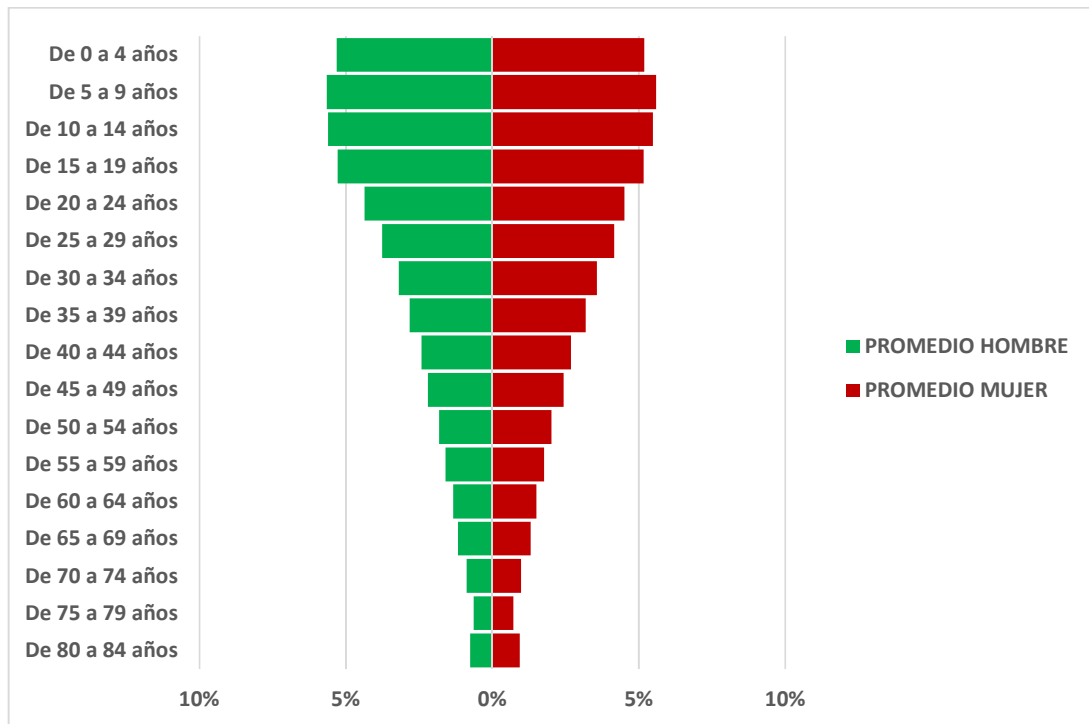
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), extraído de la Base de Datos Censo 2010 indica que en la provincia de **Orellana**, refleja por un total de 51.884 población ocupada, de las cuales el 43,10% representa áreas urbanas y el 56,90% en áreas rurales.

Con respecto a la Data de Compañías 2014, tomada de la Superintendencia de Compañías, el 54% representa a 106 firmas a nivel microempresario, el 28% a 55 empresas pequeñas, seguido del 8% a 16 empresas medianas A, el 7% con 13 firmas medianas B y finalmente el 4% a 8 empresas grandes.

3.3. Zona de Planificación 3

Gráfico 47. Promedio de población total agrupada por sexo, Zona de Planificación 3.

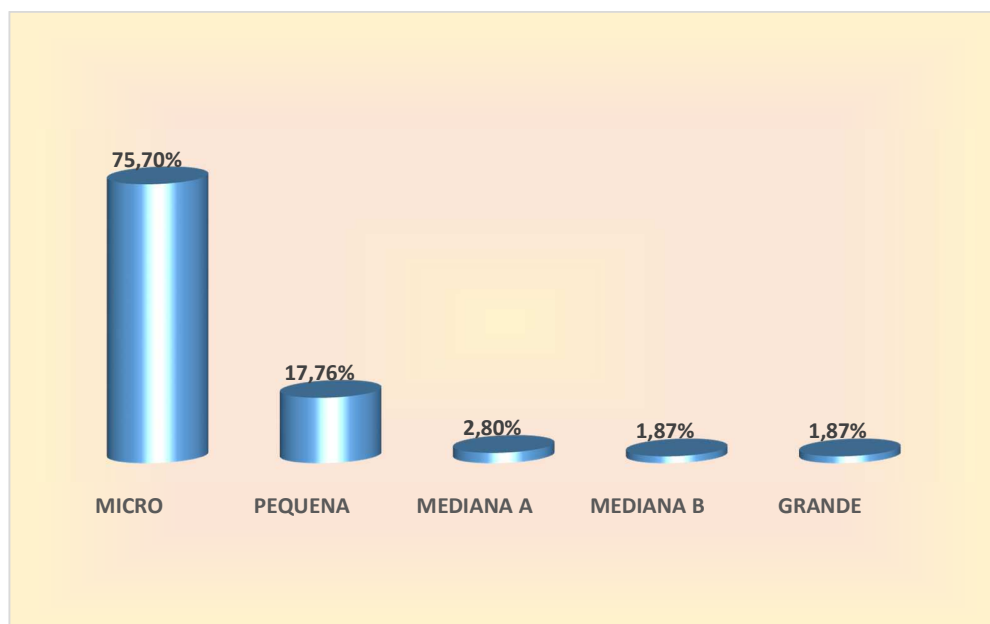


Fuente: (SNI , 2010)
Elaborado por: Las autoras.

Tomando como base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 5 a 9 años tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Pastaza, Cotopaxi, Tungurahua y Chimborazo, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 3.

3.3.1. Provincia de Pastaza.

Gráfico 48. Zona de planificación 3, provincia de Pastaza.



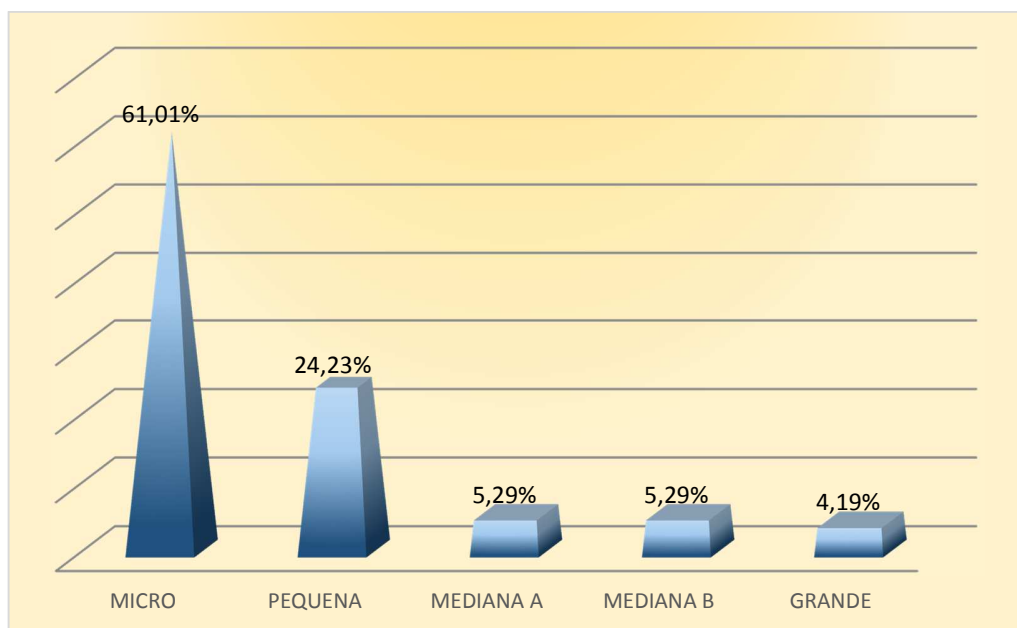
Fuente: Superintendencia de CIAS (2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos muestra que en la provincia de **Pastaza**, está representado por 32.035 población ocupada, de las cuales el 48,49% trabaja en áreas urbanas y el 51,51% en áreas rurales.

Partiendo de la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 75,70% representa a 81 firmas a nivel micro empresarial, seguido del 17,76% a 19 empresas pequeñas, el 2,80% a 3 empresas medianas A, mientras que el 1,87% representa a 2 firmas, tanto para empresas medianas B y empresas grandes.

3.3.2. Provincia de Cotopaxi.

Gráfico 49. Zona de planificación 3, provincia de Cotopaxi.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

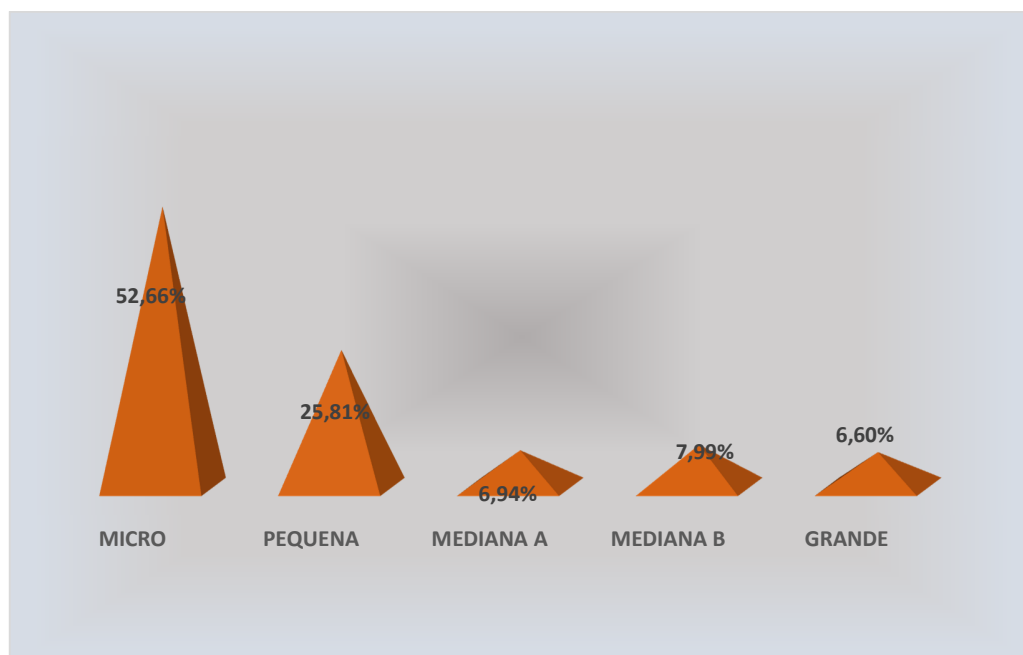
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia de **Cotopaxi** se registra un total de 168.272 población ocupada expresado en porcentaje el 2,93% de la población ocupada total en el país, de las cuales el 31,18% trabaja en áreas urbanas y el 68,82% en áreas rurales.

Conforme a la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 61,01% representa a nivel microempresario un total de 277 firmas, seguido del 24,23% a 110 empresas pequeñas, posteriormente el 5,29% a 24 firmas medianas A y B, y finalmente un 4,19% a 19 firmas grandes.

3.3.4. Provincia de Tungurahua.

Gráfico 50. Zona de planificación 3, provincia de Tungurahua.



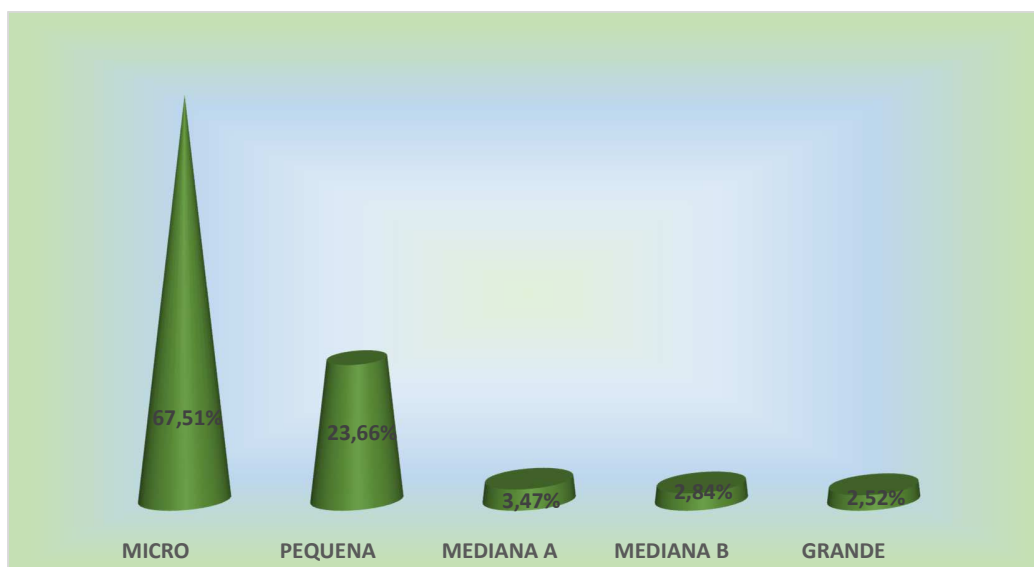
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010, nos muestra que en la provincia de **Tungurahua** se registran 239.028 población ocupada, de las cuales el 40,74% trabaja en área urbana y el 59,26% en área rural.

Tomando como referencia de la Data de Compañías 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, nos refleja el 52,66% a 455 firmas a nivel microempresario, seguido del 25,81% a 223 empresas pequeñas; mientras que el 6,94% indica 60 firmas medianas A, el 7,99% con 69 firmas medianas B y finalmente el 6,60% a 57 grandes empresas.

3.3.5. Provincia de Chimborazo.

Gráfico 51. Zona de planificación 3, provincia de Chimborazo.



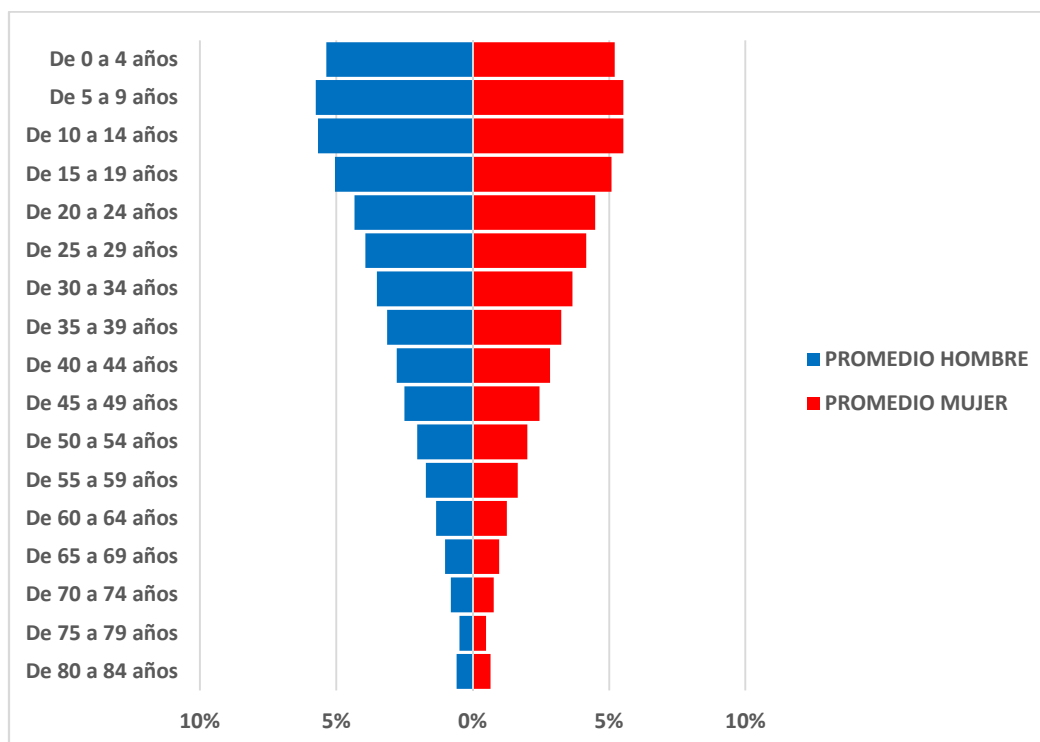
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010, nos indica que en la provincia de **Chimborazo** registra 193.833 población ocupada representado en porcentaje el 3,37% de la población ocupada total en el país, de la cual el 41,12% trabaja en área urbana y el 58,88% en área rural.

Partiendo de la Data de Compañías 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, representa el 67,51% a 214 firmas a nivel microempresario, el 23,66% a 75 empresas pequeñas; mientras que el 3,47% indica 11 firmas medianas A, seguido del 2,84% con 9 firmas medianas B y finalmente el 2,52% a 8 grandes empresas.

3.4. Zona de Planificación 4

Gráfico 52. Promedio de población total agrupada por sexo.



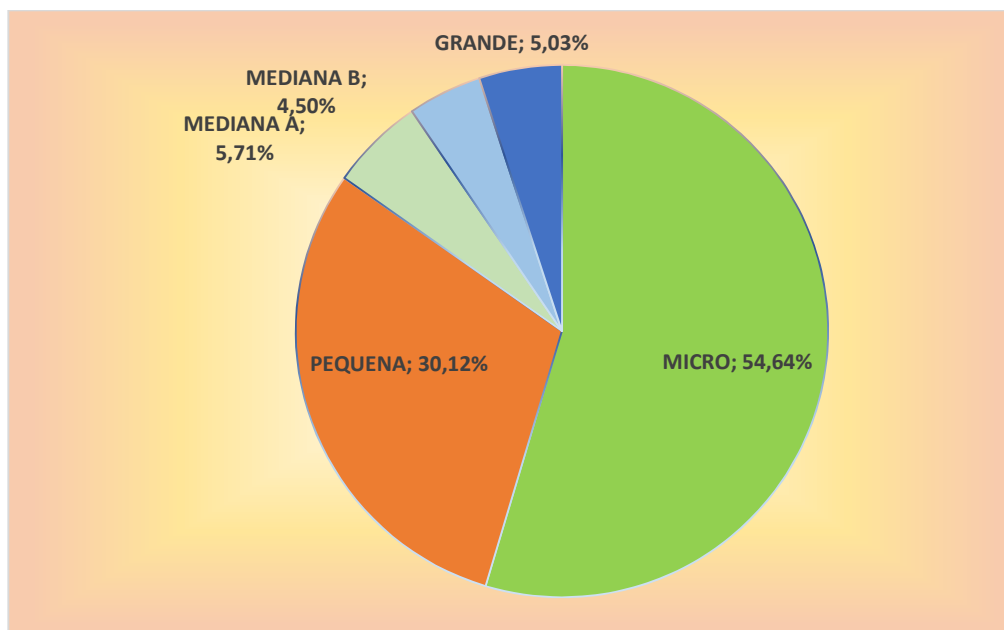
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

Tomando como referencia de la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango se refleja de 5 a 9 años y 10 a 14 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 4.

3.4.1 Provincia de Manabí.

Gráfico 53. Zona de Planificación 4, provincia de Manabí.



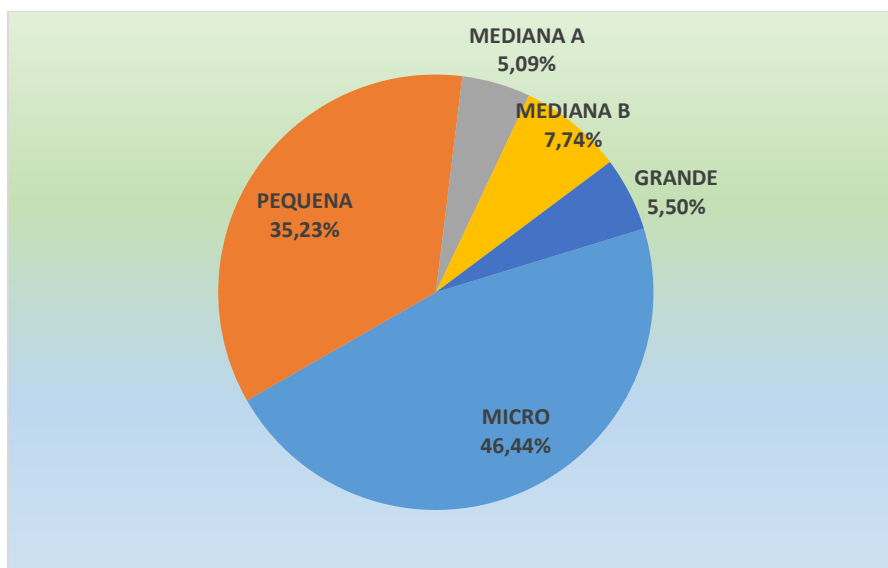
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia de **Manabí**, está representado por 461.362 población ocupada, de las cuales el 60,23% trabaja en áreas urbanas y el 39,77% en áreas rurales.

Como resultado de la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 54,64% representa a 1043 firmas a nivel microempresario, seguidamente del 30,12% a 575 empresas pequeñas, así como el 5,71% a 109 empresas medianas A, el 4,50% con 86 firmas medianas B y finalmente un 5,03% a 96 empresas grandes.

3.4.2. Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Gráfico 54. Zona de planificación 4, provincia de Santa Domingo de los Tsáchilas.



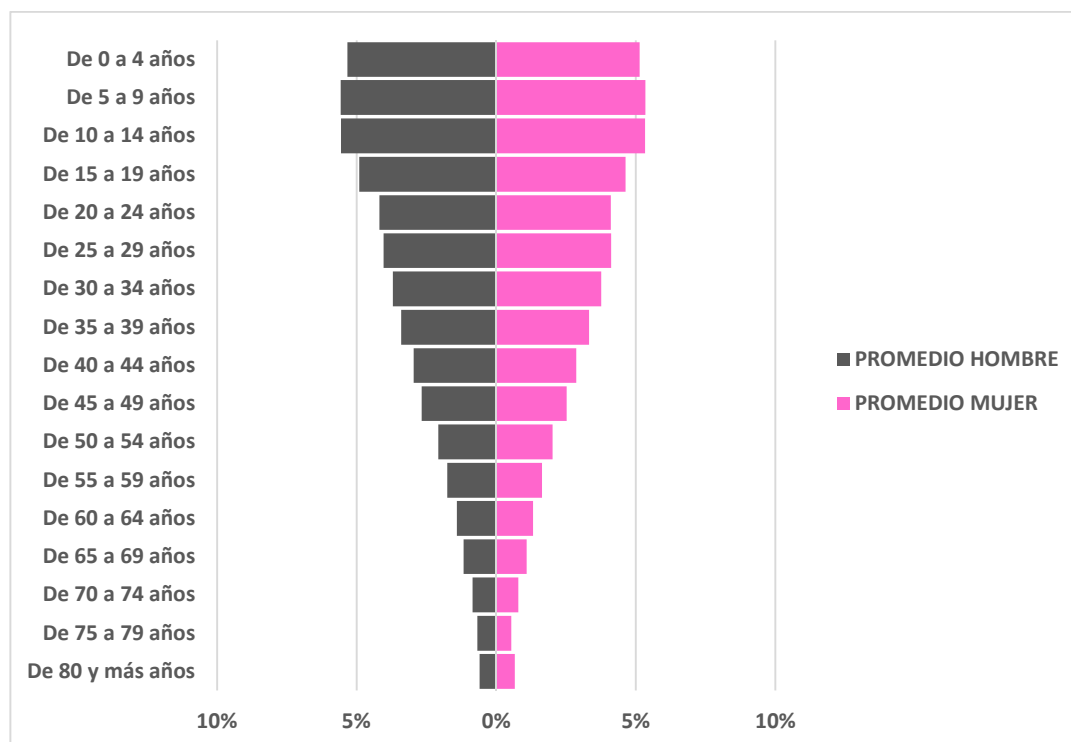
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos muestra que en la provincia de **Santo Domingo de los Tsáchilas**, que está representado por 461.362 población ocupada, de las cuales el 60,23% trabaja en áreas urbanas y el 39,77% en áreas rurales.

Tomando como base la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, primeramente el 46,44% representa a 228 a nivel microempresario, posteriormente el 35,23% a 173 empresas pequeñas, seguido del 5,09% a 25 empresas medianas A, y el 7,74% con 38 firmas medianas B y finalmente un 5,50% a 27 empresas grandes.

3.5. Zona de Planificación 5

Gráfico 55. Promedio de población total agrupada por sexo.



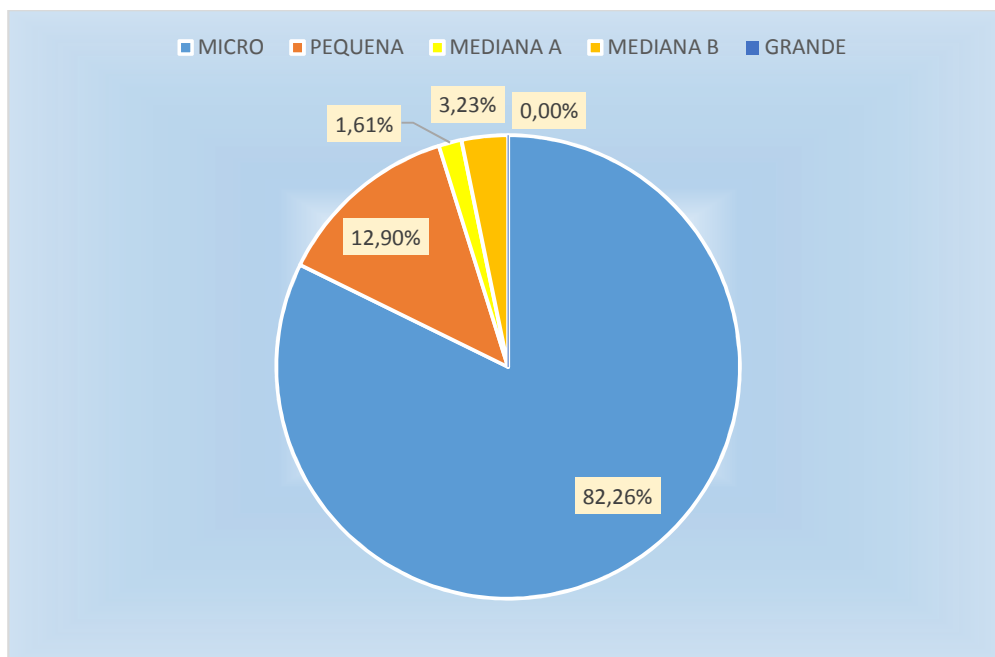
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 5 a 9 años y 10 a 14 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Bolívar, Galápagos, Los Ríos, Santa Elena y Guayas (excepto Guayaquil, Duran y Samborondón), correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 5.

3.5.1. Provincia de Bolívar.

Gráfico 56. Zona de planificación 5, Provincia de Bolívar.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

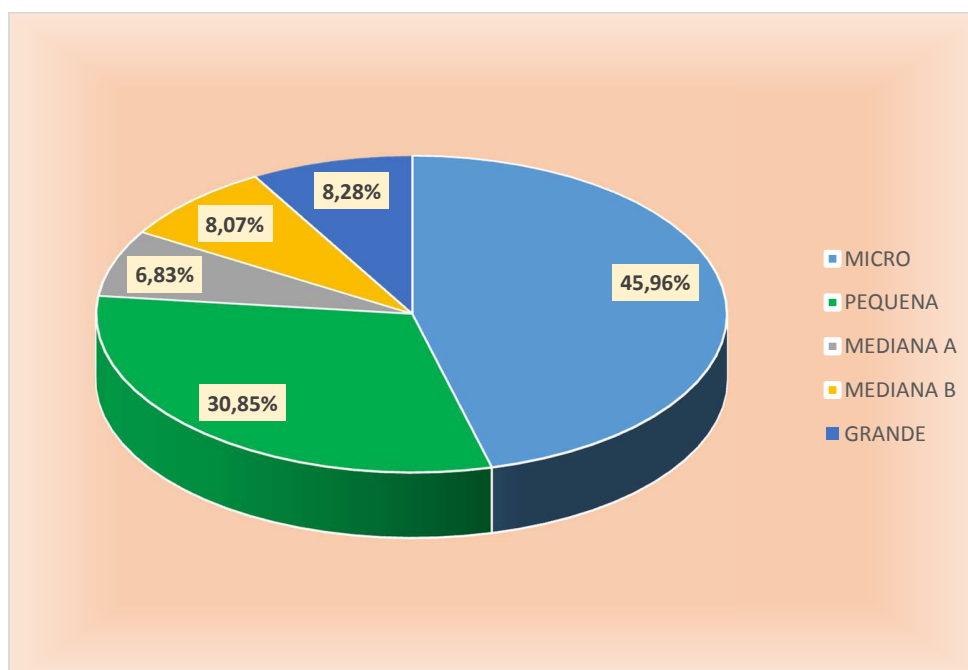
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos indica que la provincia de **Bolívar** registra un total de 69.625 población ocupada, de la cual el 30,42% trabaja en áreas urbanas y el 69,58% en áreas rurales.

Con respecto a la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, se dedujo que el 82,26% representa a 51 firmas a nivel de microempresas, el 12,9% representa la cantidad de 8 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 1,61% con un total de 1 firmas a nivel de empresas medianas A, el 3,23% con 2 firmas a empresas medianas B; mientras que, en la provincia de Bolívar no existen empresas grandes.

3.5.2. Provincia de Los Ríos.

Gráfico 57. Zona de planificación 5, Provincia de Los Ríos.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

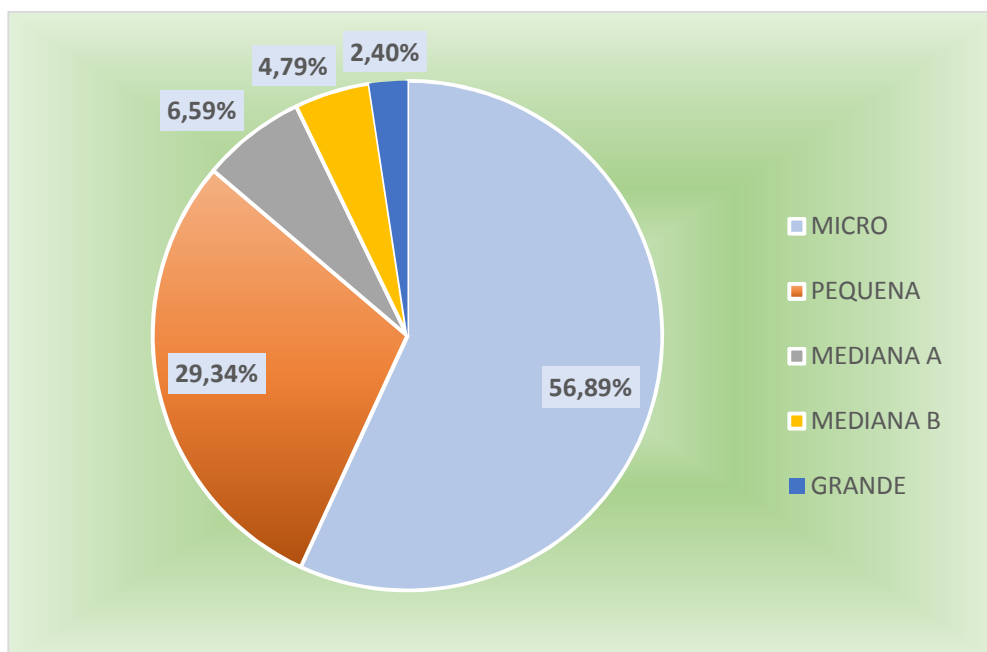
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos refleja que en la provincia de **Los Ríos** se registra un total de 276.704 población ocupada, de la cual el 55,30% está dedicada a trabajar en áreas urbanas y el 44,70% en áreas rurales.

Partiendo de la data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, se registra que el 45,96% representa un total de 222 firmas a nivel de microempresas, el 30,85% representado por 149 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 6,83% refleja un total de 33 firmas a nivel de empresas medianas A, el 8,07% con 39 firmas a las empresas medianas B y a nivel de empresas grandes representan el 8,13% con un total de 40 firmas.

3.5.3. Provincia de Galápagos.

Gráfico 58. Zona de planificación 5, provincia de Galápagos.



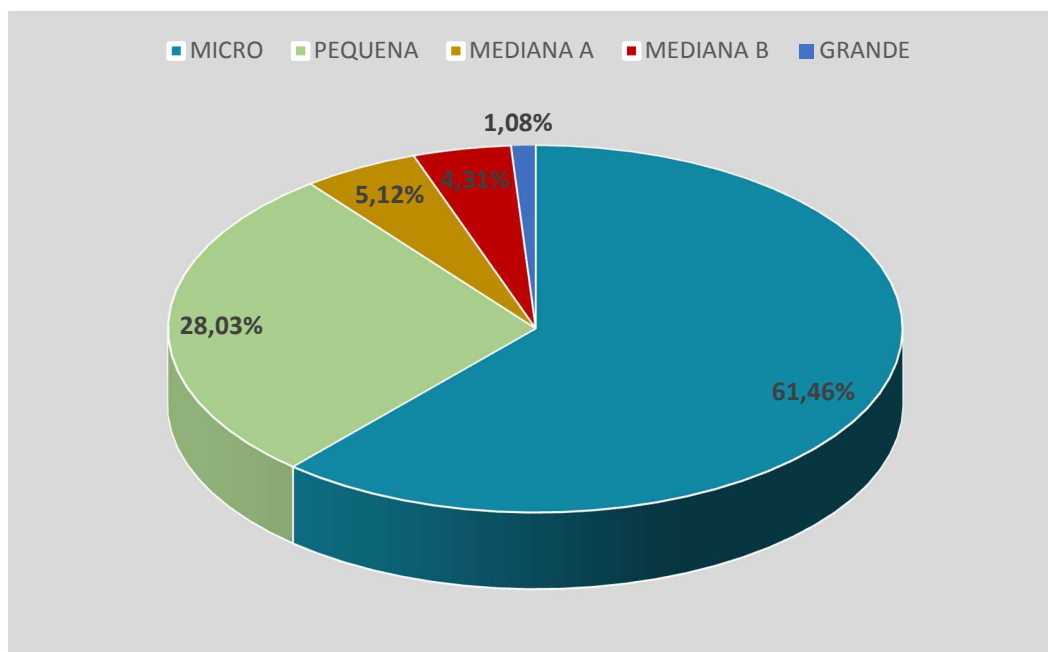
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos indica que en la provincia de **Galápagos** se registra un total de 12.501 población ocupada, de la cual el 82,59% trabaja en áreas urbanas y el 17,41% en áreas rurales.

Partiendo de la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, el 56,89% está representado por 95 firmas a nivel de microempresas, el 29,34% conforma un total de 49 firmas a nivel de empresas pequeñas, el 6,59% representa 11 firmas a nivel de empresas medianas A, el 4,79% con 8 firmas de empresas medianas B, mientras que el nivel de empresas grandes representa el 2,40% con un total de 4 firmas.

3.5.4. Provincia de Santa Elena.

Gráfico 59. Zona de planificación 5, provincia de Santa Elena.



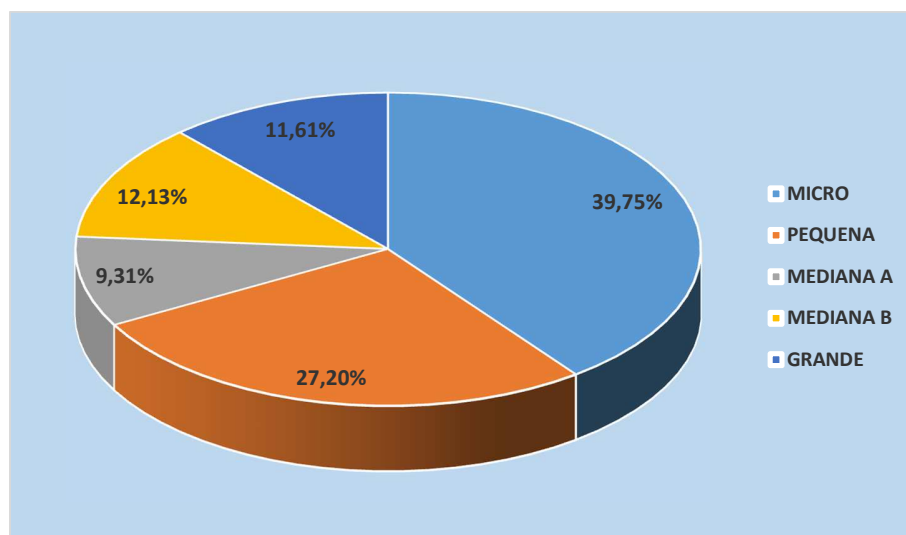
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), nos refleja que en la provincia de **Santa Elena** se registra un total de 99.897 población ocupada, representando el 58,91% en áreas urbanas y el 41,10% en áreas rurales.

Basándose en la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 61,46% con un total de 228 firmas pertenecen a las microempresas, el 28,03% representa a las empresas pequeñas con una cantidad de 104 firmas, el 5,12% representa 19 firmas a nivel de empresas medianas A, el 4,31% con 16 firmas a empresas medianas B; mientras que, las empresas grandes representan el 1,08% con un total de 4 firmas.

3.5.5. Provincia del Guayas.

Gráfico 60. Zona de planificación 5, provincia del Guayas.



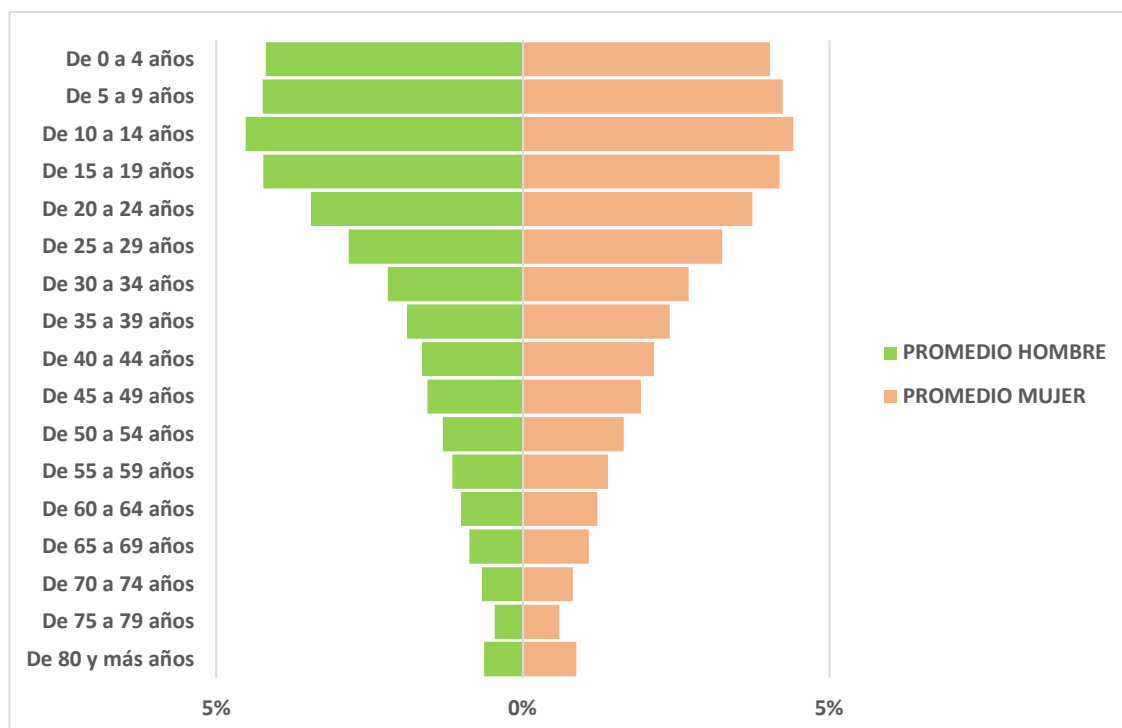
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), muestra que en la provincia de **Guayas** (excluyendo a los cantones de Guayaquil, Samborondón y Durán), registra un total de 347.481 población ocupada, de lo cual el 54,61% trabaja en áreas urbanas y el 45,40% en áreas rurales.

Respecto a la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, obtuvimos que el 39,75% representa a un total de 380 firmas a nivel de microempresas, el 27,20% representa a las empresas pequeñas con un total de 260 firmas, el 9,31% lo conforman 89 firmas a nivel de empresas medianas A, el 12,13% representa a 116 empresas medianas B; mientras que, el nivel de empresas grandes está representado por el 11,61% con un total de 111 firmas.

3.6. Zona de Planificación 6

Gráfico 61. Promedio de población total agrupada por sexo.



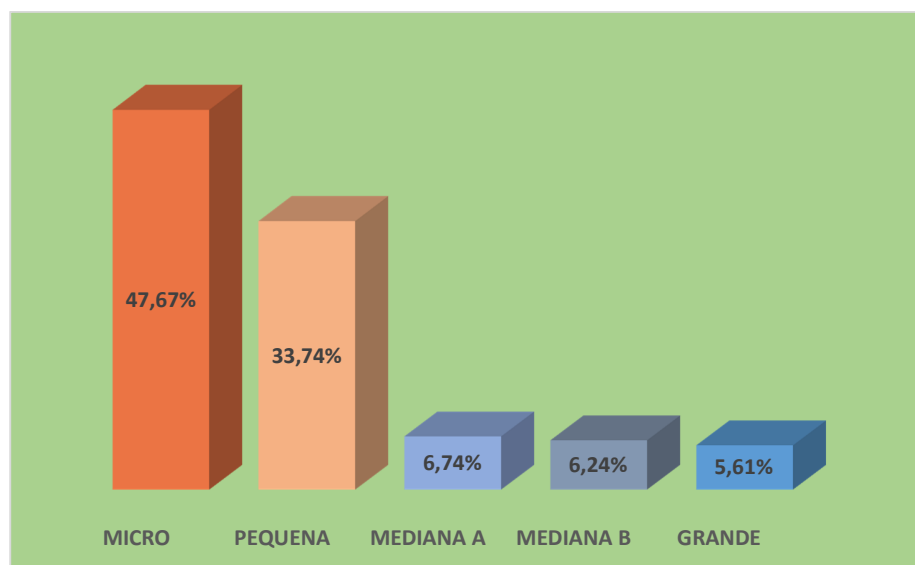
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

Tomando como referencia a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 10 a 14 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de Azuay, Cañar y Morona Santiago, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 6.

3.6.1. Provincia del Azuay.

Gráfico 62. Zona de planificación 6, provincia de Azuay.



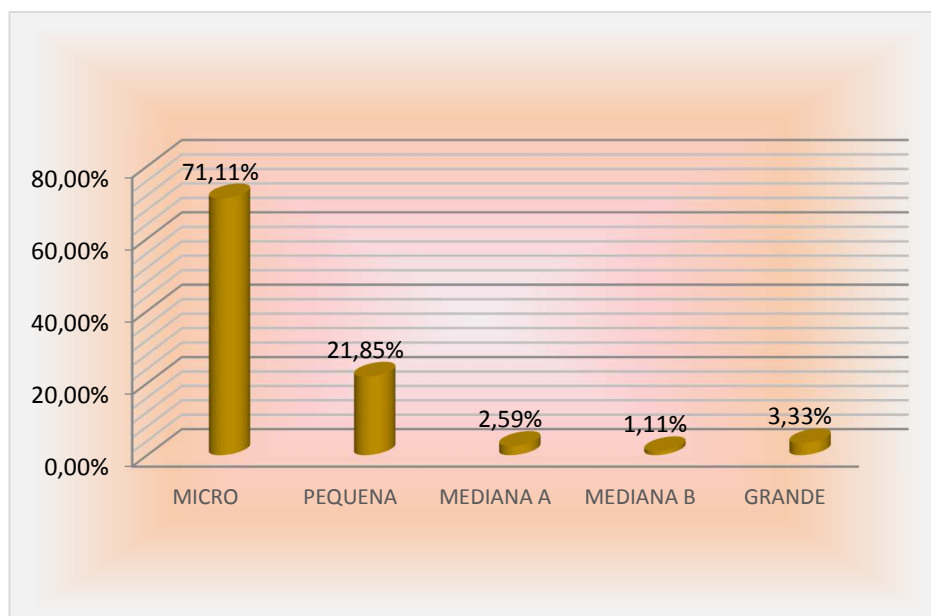
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la base de Datos Censo 2010, nos indica que en la provincia de **Azuay**, registra un total de 307.055 población ocupada, de las cuales el 56,64% trabaja en áreas urbanas y el 43,36% en áreas rurales.

Con referencia a la Data 2014 tomada de la Superintendencia de Compañías, se pudo concluir que el 47,67% representan un total de 1054 firmas a nivel de microempresas, el 33,74% representa a las empresas pequeñas con un total de 746 firmas, posteriormente el 6,74% representan 149 firmas a nivel de empresas medianas A, seguido del 6,24% con 138 firmas medianas B; y finalmente el nivel de empresas grandes representan el 5,61% con un total de 124 firmas.

3.6.2. Provincia de Cañar.

Gráfico 63. Zona de planificación 6, provincia de Cañar.



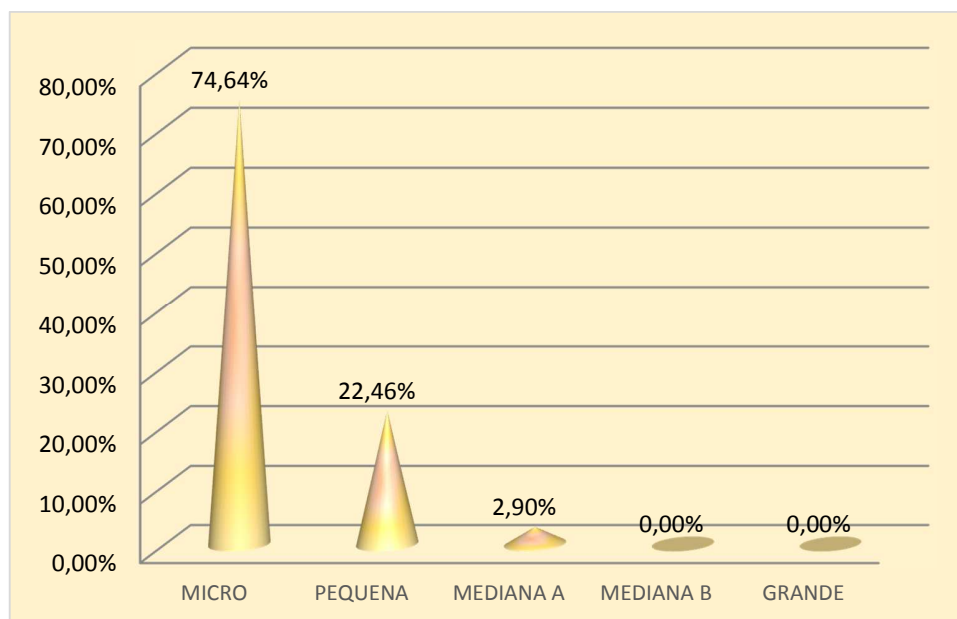
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia **Cañar**, está representado por 85.266 población ocupada, de las cuales el 43,25% trabaja en áreas urbanas y el 56,75% en áreas rurales.

Tomando como base la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, en primera instancia el 71,11% representa a 192 firmas a nivel microempresario, seguido del 21,85% a 59 empresas pequeñas, mientras que el 2,59% a 7 empresas medianas A, el 1,11% con 3 firmas medianas B y finalmente un 3,33% a 9 empresas grandes.

3.6.3. Provincia de Morona Santiago.

Gráfico 64. Zona de planificación 6, provincia de Morona Santiago.



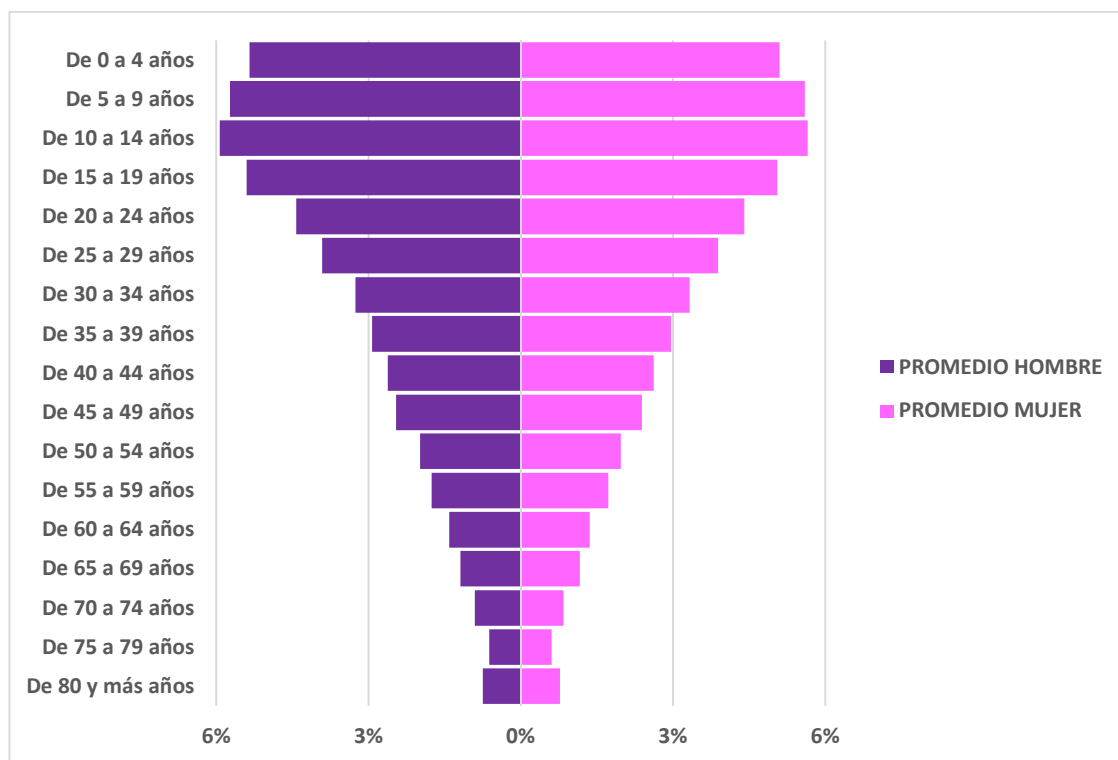
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia de **Morona Santiago**, está representado por 55.444 población ocupada, de las cuales el 38,78% trabaja en áreas urbanas y el 61,22% en áreas rurales.

Con referencia a la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 74,64% representa a 103 firmas a nivel microempresario, seguido del 22,46% a 31 empresas pequeñas, mientras que el 2,90% a 4 empresas medianas A, y finalmente no existen empresas medianas B y ni empresas grandes.

3.7. Zona de Planificación 7

Gráfico 65. Promedio de población total agrupada por sexo.



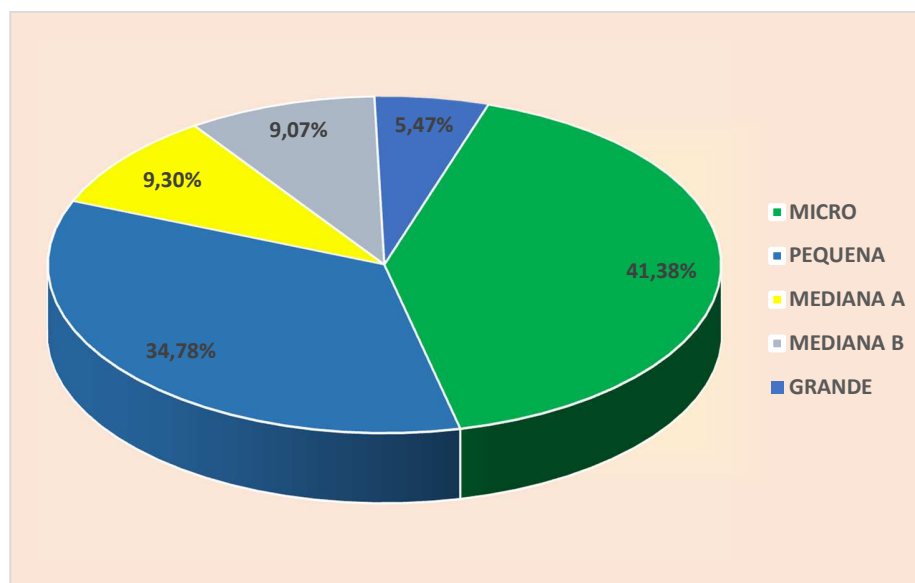
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 10 a 14 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en todas las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 7.

3.7.1. Provincia de El Oro.

Gráfico 66. Zona de planificación 7, provincia de El Oro.



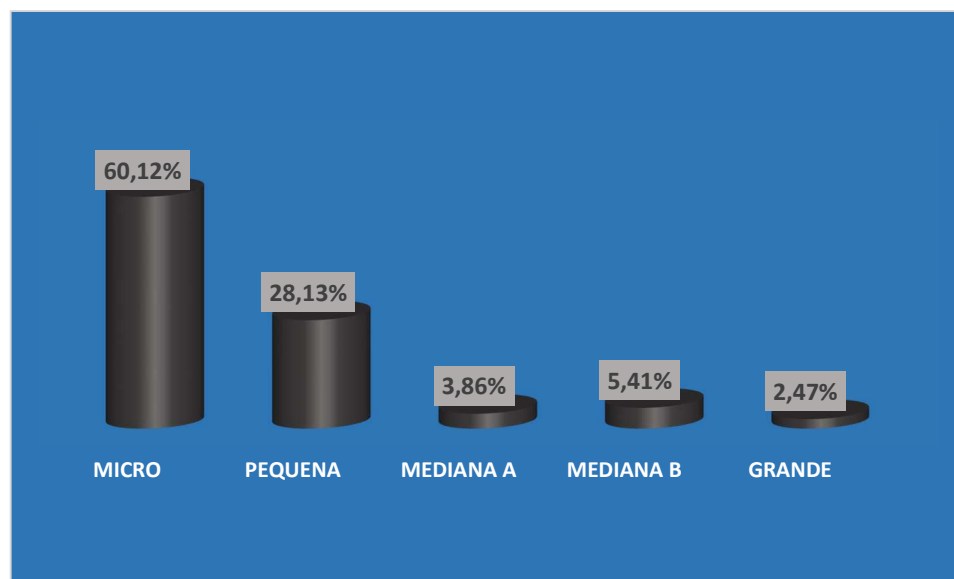
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 muestra que en la provincia de **El Oro**, está representado por 242.406 población ocupada, de las cuales el 78,02% trabaja en áreas urbanas y el 21,98% en áreas rurales.

Partiendo de la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 41,38% representa a 552 firmas a nivel microempresario, seguido del 34,78% a 464 empresas pequeñas, mientras que el 9,30% a 124 empresas medianas A, el 9,07% con 121 firmas medianas B y finalmente el 5,47% a un nivel de 73 empresas grandes.

3.7.2. Provincia de Loja.

Gráfico 67. Zona de planificación 7, provincia de Loja.



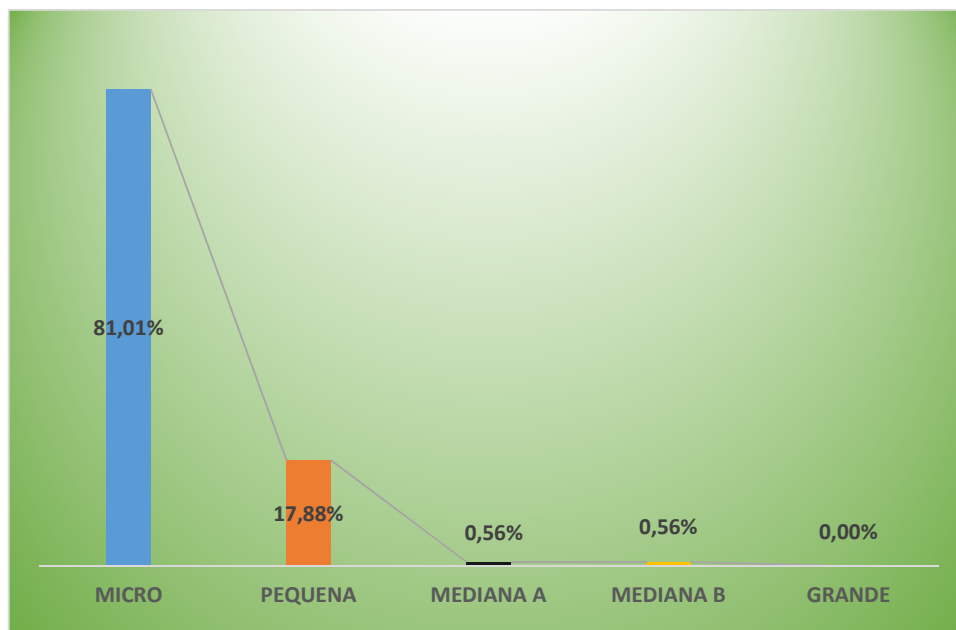
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 refleja que en la provincia de **Loja**, está representado por 169.100 población ocupada, de las cuales el 59,33% trabaja en áreas urbanas y el 40,67% en áreas rurales.

Tomando como referencia la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, el 60,12% representa a 389 firmas a nivel microempresario, el 28,13% a 182 empresas pequeñas, seguido del 3,86% a 25 empresas medianas A, mientras que el 5,41% con 35 firmas medianas B y finalmente un 2,47% a nivel de 16 empresas grandes.

3.7.3. Provincia de Zamora Chinchipe.

Gráfico 68. Zona de planificación 7, provincia de Zamora Chinchipe.



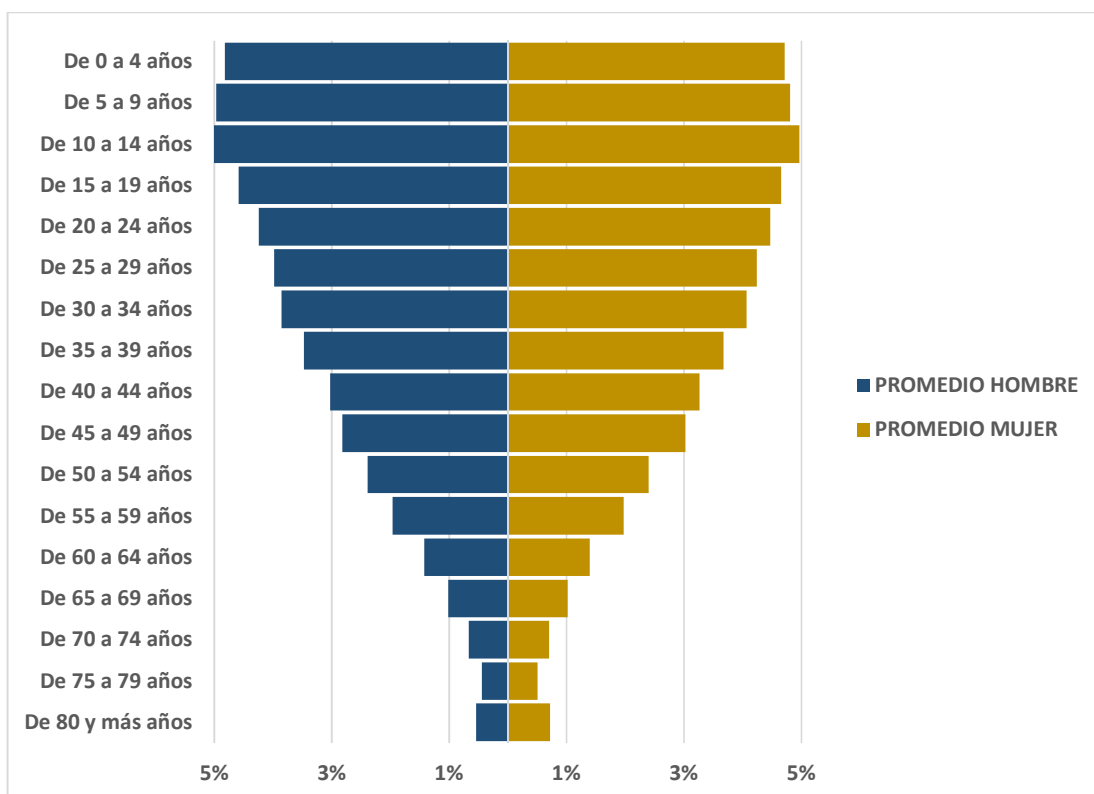
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en la provincia de **Zamora Chinchipe**, está representado por 34.897 población ocupada, de las cuales el 42,11% trabaja en áreas urbanas y el 57,89% en áreas rurales.

Tomando como referencia a la Data de Compañías 2014, extraída de la Superintendencia de Compañías, en primera instancia el 81,01% representa a 145 firmas a nivel microempresario, seguidamente del 17,88% a 32 empresas pequeñas, mientras que el 0,56% refleja 1 empresa mediana A y empresa mediana B y finalmente no existen empresas grandes.

3.8. Zona de Planificación 8

Gráfico 69. Promedio de población total agrupada por sexo.



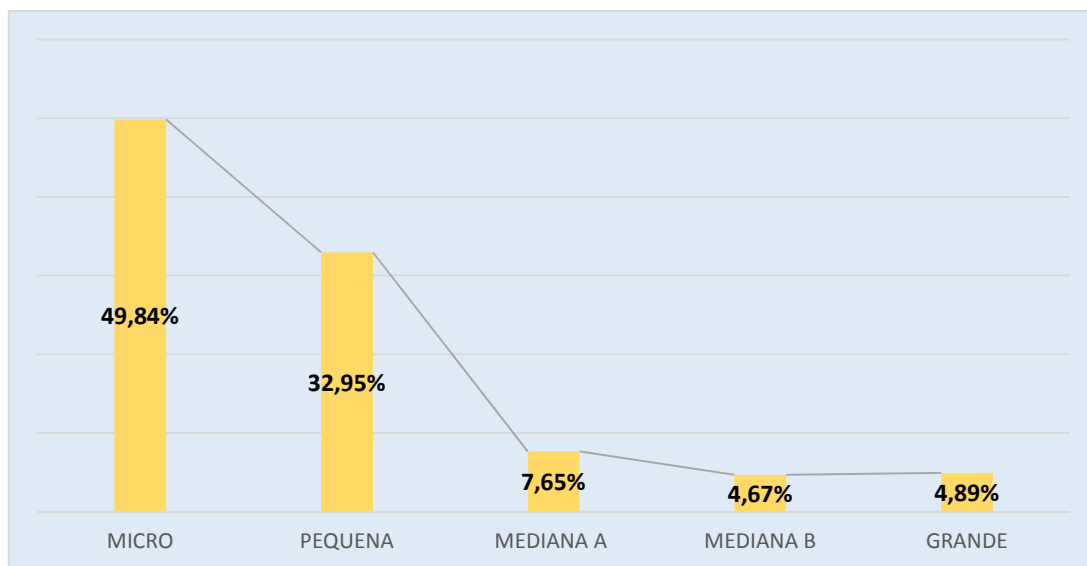
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, nos muestra que el mayor rango está representado de 10 a 14 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en los cantones de Guayaquil, Duran y Samborondón, correspondientes a la Zona de Planificación Territorial 8.

3.8.1. Cantón Guayaquil.

Gráfico 70. Zona de planificación 8, cantón Guayaquil.



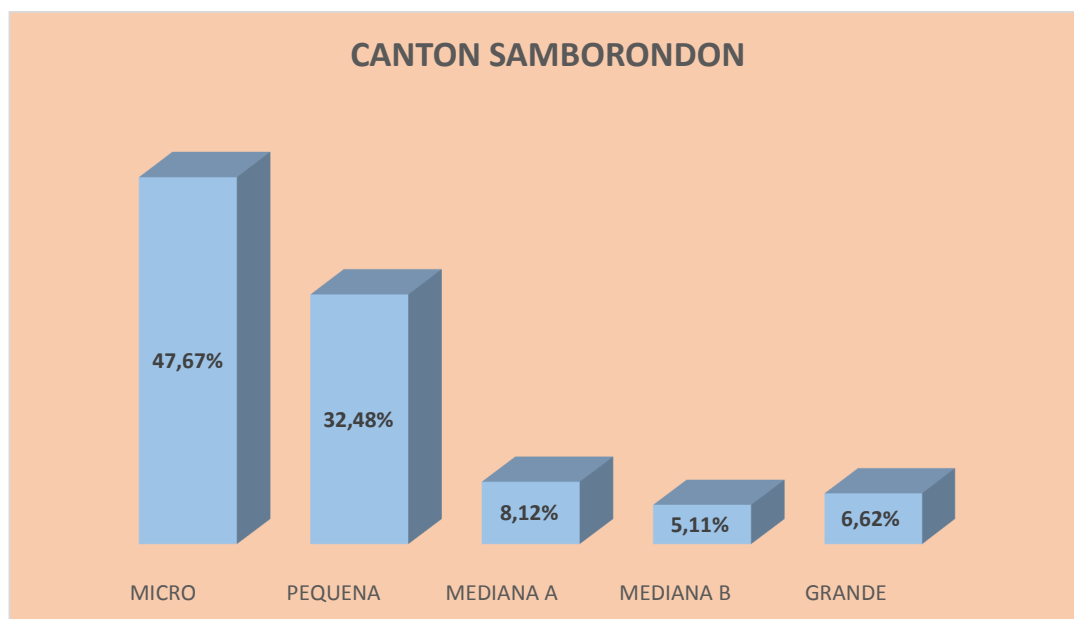
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), donde su Base de Datos del Censo nos indica que en el cantón de **Guayaquil** se registra 930.592 de población ocupada, lo que representa el 97,32% en área urbana y el 2,68% en área rural.

Conforme de la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 49,84% representa a 9.321 firmas a nivel microempresario, el 32,95% a 6.161 empresas pequeñas; mientras que el 7,65% indica que existen 1431 empresas medianas A y a un 4,67% existen 873 empresas medianas B, mientras que el 4,89% lo conforman 914 empresas grandes.

3.8.2. Cantón Samborondón.

Gráfico 71. Zona de planificación 8, Cantón Samborondón.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010) nos muestra que en el cantón de **Samborondón** se registran 27.473 de población ocupada; de las cuales el 69,58% trabaja en área urbana y el 30,42% en área rural.

Partiendo de la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 47,67% representa a 317 firmas a nivel de microempresas, el 32,48% refleja 216 empresas pequeñas; mientras que el 8,12% representa a 54 empresas medianas A y el 5,11% a 34 empresas medianas B, finalmente, el 6,62% está conformado por 44 empresas grandes.

3.8.3. Cantón Durán.

Gráfico 72. Zona de planificación 8, cantón Durán.



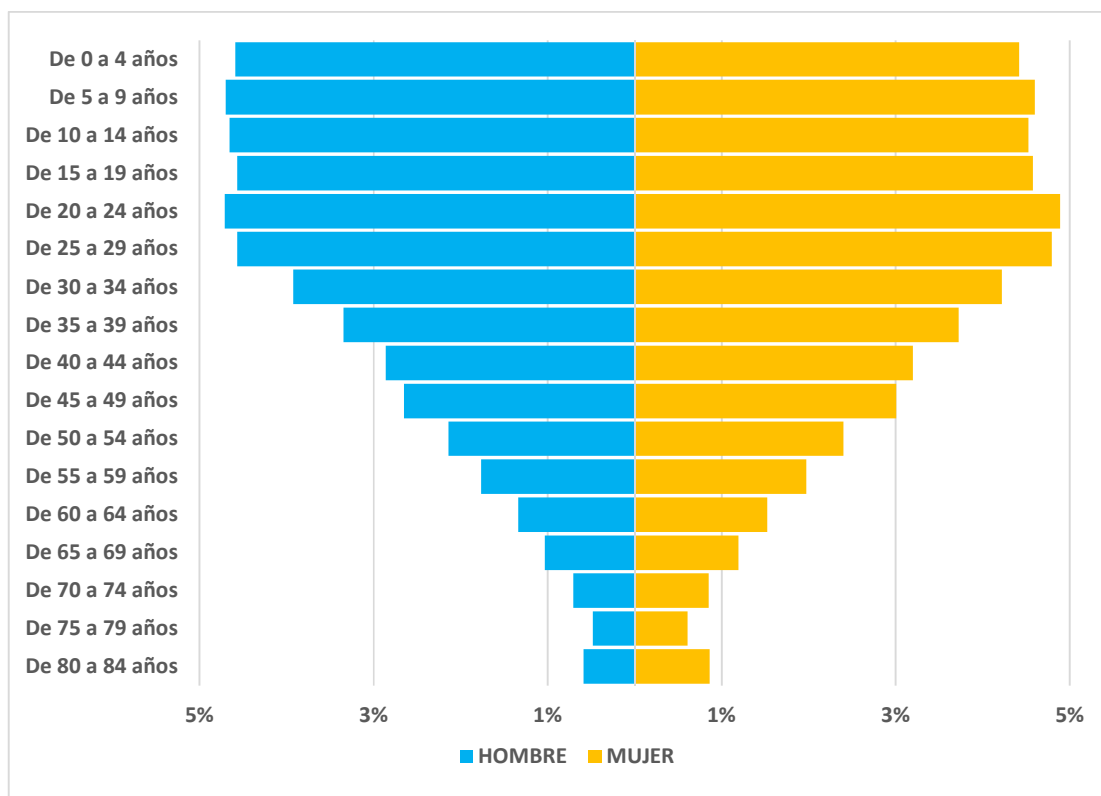
Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010) refleja que el cantón de **Durán** tiene un total de 90.389 población ocupada, de las cuales el 98,03% trabaja en áreas urbanas y el 1,97% en áreas rurales.

Tomando como base la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, tanto las microempresas, empresas pequeñas, empresas medianas A y B y empresas grandes poseen un 0%, es decir, que no tienen ninguna empresa existente dentro del cantón; esto se debe a que todas las empresas se encuentran legalmente registradas en el cantón Guayaquil.

3.9. Zona de Planificación 9

Gráfico 73. Promedio de población total agrupada por sexo.



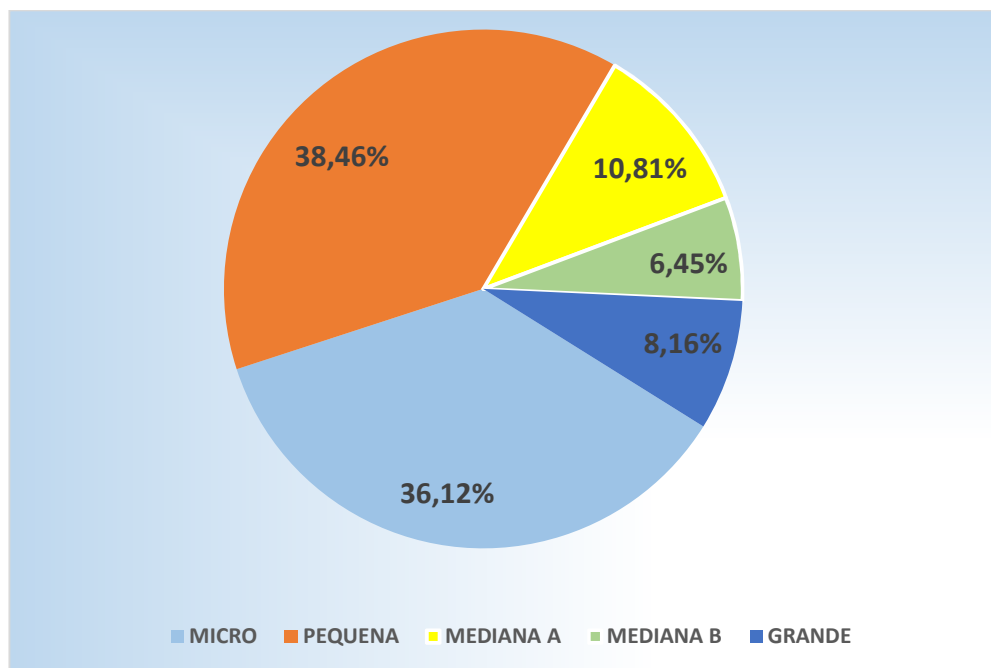
Fuente: (SNI , 2010)

Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, indica que el mayor rango está representado de 20 a 24 años, tanto de la porción de hombres como mujeres en el cantón Distrito Metropolitano de Quito, correspondiente a la Zona de Planificación Territorial 9.

3.9.1. Cantón Quito.

Gráfico 74. Zona de Planificación 9, Distrito Metropolitano de Quito.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Según (INEC, 2010), tomado de la Base de Datos Censo 2010 nos indica que en el **Distrito Metropolitano de Quito** se registra 1'043.358 población ocupada, de las cuales el 72,16% trabaja en área urbana y el 27,84% en área rural.

Con referencia a la Data 2014 extraída de la Superintendencia de Compañías, el 36,12% representa a 5054 firmas a nivel de microempresas, seguido del 38,46% que refleja a 5382 empresas pequeñas; mientras que el 10,81% existen 1513 empresas medianas A y 6,45% a 902 empresas medianas B y finalmente el 8,16% por 1142 empresas grandes.

Tabla 31. Porcentajes de empresas según su tamaño y por actividad económica, año 2013. Micros, pequeñas, medianas y grandes empresas.

ACTIVIDAD ECONÓMICA	MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA "A"	MEDIANA EMPRESA "B"	GRANDE EMPRESA	PROMEDIO
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	12.04%	7.09%	8.14%	8.99%	4.69%	8.25%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	0.44%	0.49%	0.86%	0.84%	2.37%	0.97%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	7.78%	8.96%	8.67%	9.85%	16.59%	10.18%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	0.02%	0.12%	0.16%	0.15%	0.62%	0.21%
DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	0.05%	0.18%	0.32%	0.32%	0.59%	0.30%
CONSTRUCCIÓN.	3.26%	6.00%	5.33%	5.01%	4.56%	4.89%
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	36.65%	40.59%	43.58%	44.86%	39.40%	41.55%
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	9.76%	5.71%	4.43%	4.57%	3.68%	5.44%
ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	7.96%	3.57%	2.07%	1.66%	1.18%	3.05%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	0.89%	1.58%	1.46%	1.22%	1.62%	1.35%
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	0.22%	1.08%	1.07%	1.58%	3.35%	1.44%
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	2.11%	2.52%	1.57%	1.39%	1.00%	1.68%
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	5.03%	8.82%	6.32%	4.99%	3.14%	5.66%
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	2.69%	3.00%	2.99%	2.93%	2.21%	2.80%
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.	0.18%	0.92%	1.61%	3.47%	7.44%	2.69%
ENSEÑANZA.	1.40%	4.82%	7.25%	3.62%	2.60%	4.19%
ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	2.08%	2.03%	2.33%	3.01%	3.58%	2.62%
ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	0.61%	0.41%	0.58%	0.48%	0.46%	0.51%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	6.84%	2.11%	1.27%	1.05%	0.90%	2.22

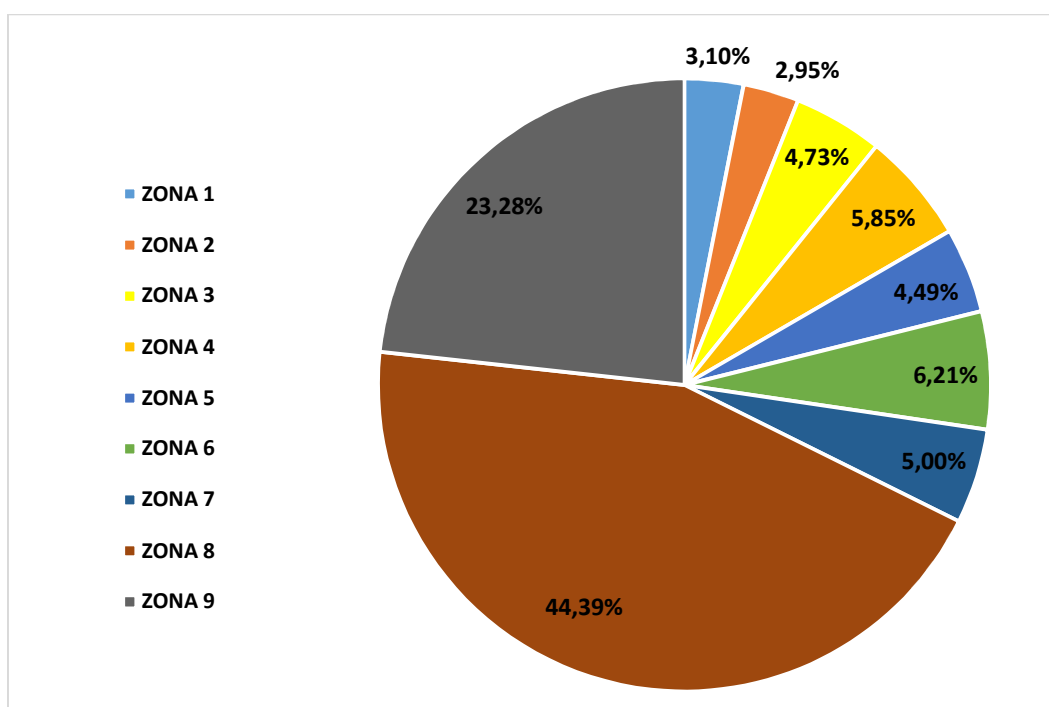
Fuente: (INEC - Directorio de Empresas y Establecimientos, 2013)

Nota: Corresponden al total de empresas en el año 2013, se encuentran las actividades económicas que registraron ventas en el SRI, reconocieron personal afiliado en el IESS o perteneciente al RISE pagaron impuestos sobre sus ingresos en el SRI.

Como resultado de la base de datos de la página del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, se destaca el siguiente cuadro de empresas según su tamaño y dentro de su actividad económica, de la cual se obtuvo el mayor porcentaje en la actividad “comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas” con un 41,55%; mientras que el menor porcentaje del 0,21% lo comprende la actividad “suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado”.

3.10. Análisis de las Zonas de Planificación según su tamaño de empresas.

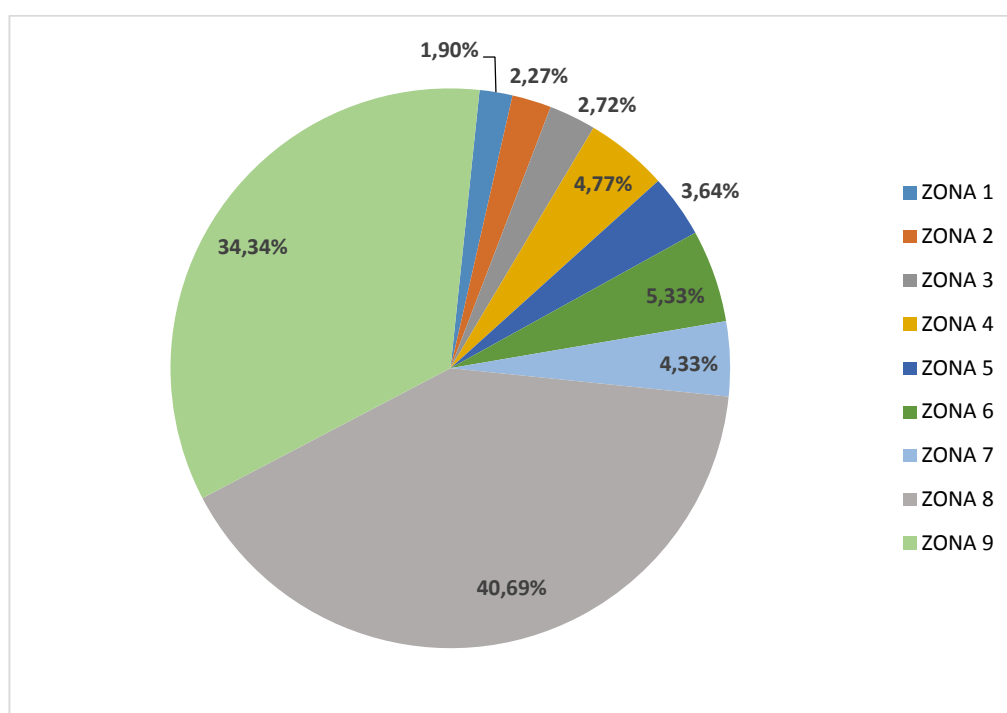
Gráfico 75. Porcentaje de microempresas por zonas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Como resultado de la base de Datos de la Superintendencia de Compañías del año 2014, el mayor porcentaje a nivel micro empresarial se encuentra en la Zona de Planificación 8 con un 44,39% que pertenece a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón, seguido de la Zona de Planificación 9 con un 23.28%, es decir, existe un gran número de microempresas en el Distrito Metropolitano de Quito; mientras que el menor porcentaje está concentrado en la Zona de Planificación 2 con un 2.95% que corresponde a las provincias de Napo, Orellana y Pichincha exceptuando Quito.

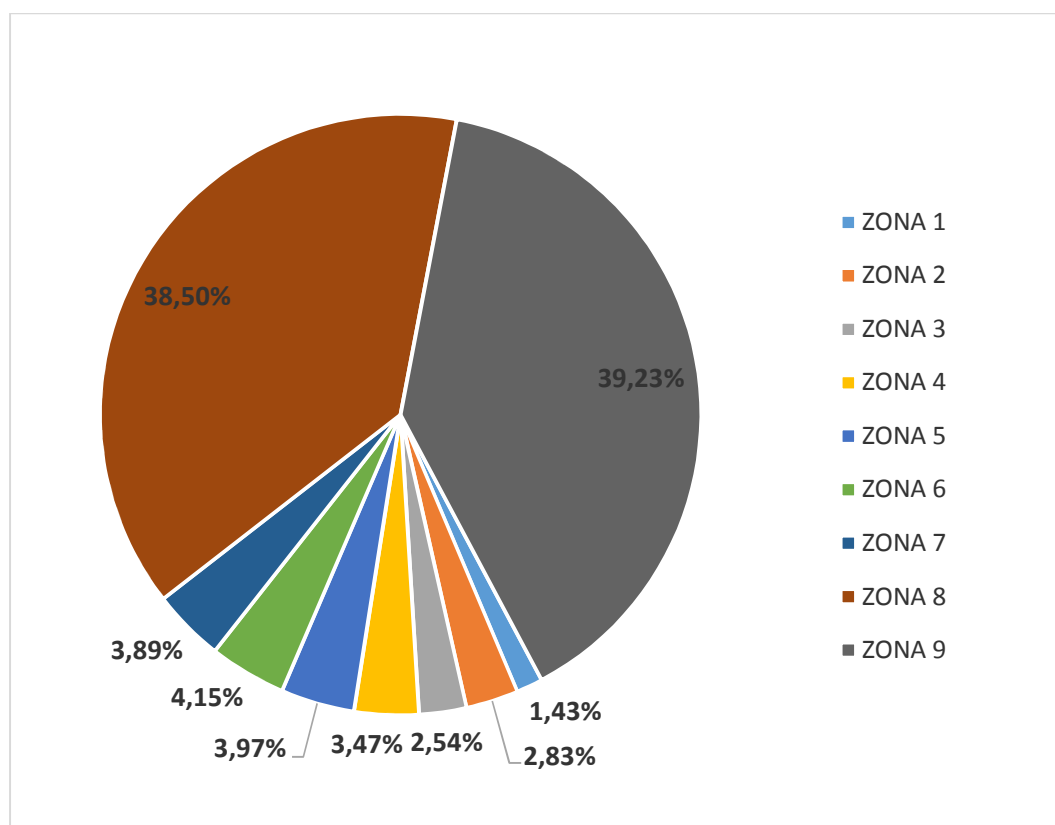
Gráfico 76. Porcentaje de empresas pequeñas por zonas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
 Elaborado por: Las autoras.

Tomando la base de Datos de la Superintendencia de Compañías del año 2014, refleja el mayor porcentaje a nivel de pequeñas empresas, en la Zona de Planificación 8 con un 40.69% que pertenece a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón, seguido de la Zona de Planificación 9 con un 34.34%, es decir existe un gran número de microempresas en el Distrito Metropolitano de Quito; mientras que el menor porcentaje está concentrado en la Zona de Planificación 1 con un 1.90% que corresponde a las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.

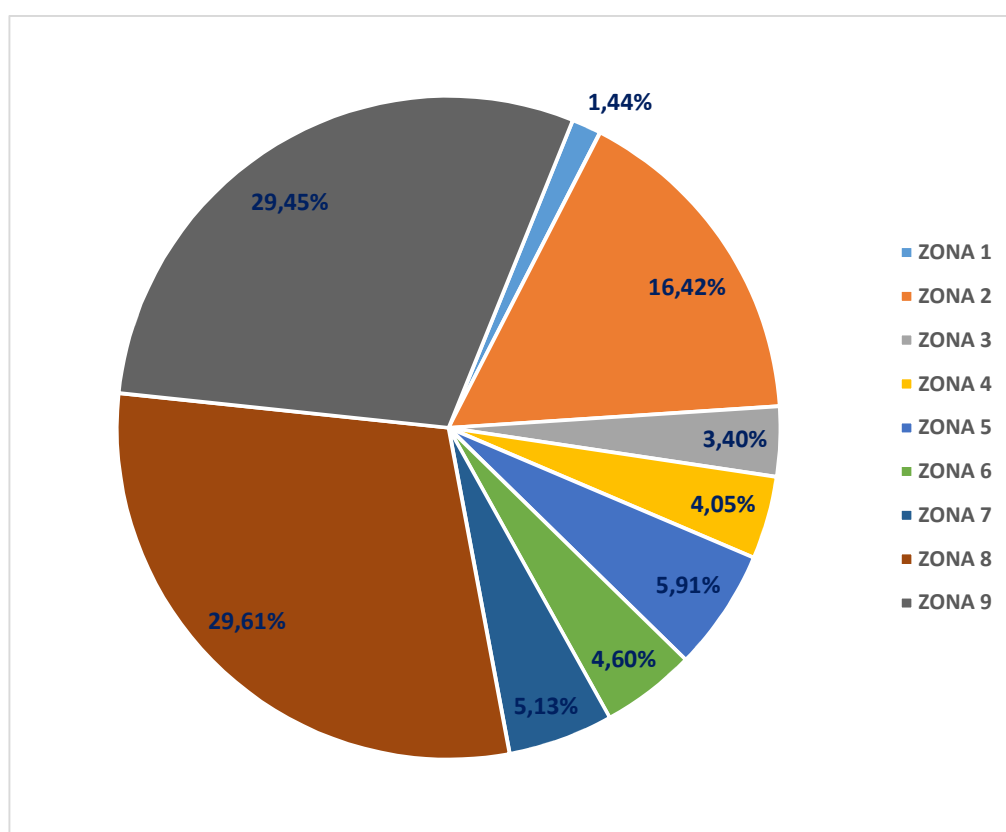
Gráfico 77. Porcentaje de empresas medianas “A” por zonas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de Datos de la Superintendencia de Compañías del año 2014, indica el mayor porcentaje a nivel de medianas empresas “A”, en la Zona de Planificación 9 con un 39,23% que pertenece a ciudad de Quito, seguido de la Zona de Planificación 8 con un 38,50% que corresponde a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón; mientras que la Zona 1 indica el menor porcentaje de 1.43% que corresponden a las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.

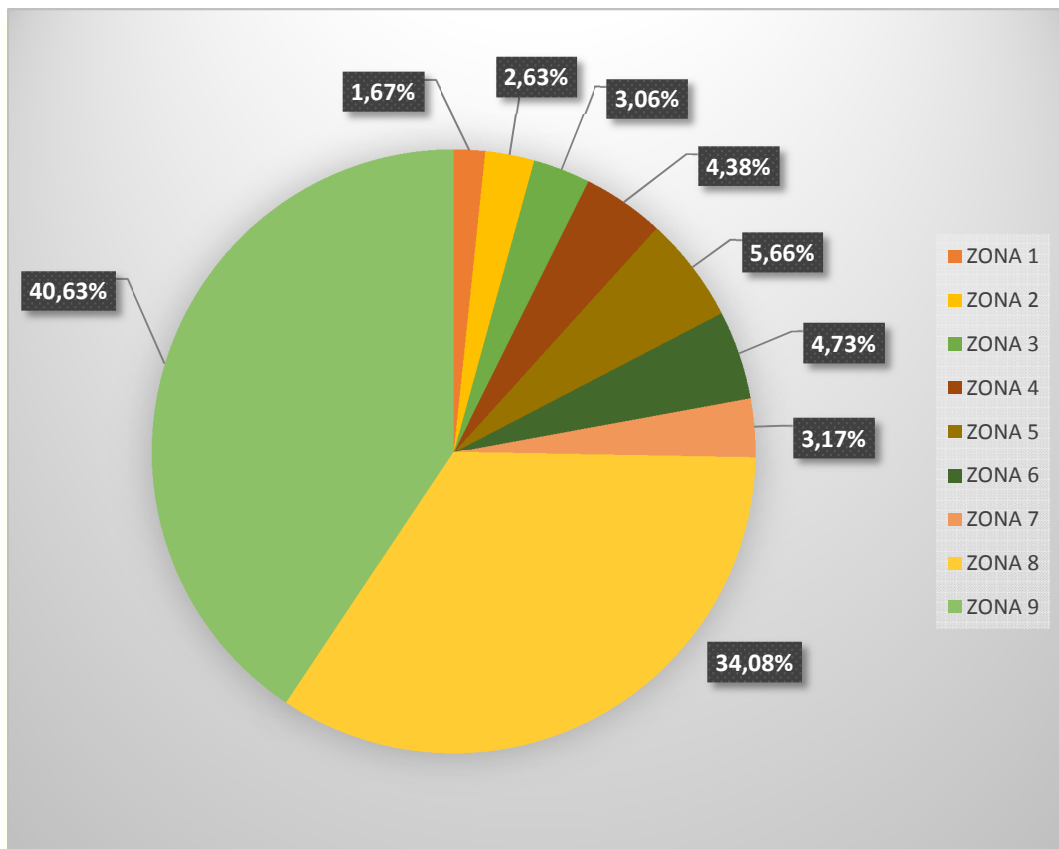
Gráfico 78. Porcentaje de empresas medianas “B” por zonas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

En referencia a la base de Datos de la Superintendencia de Compañías del año 2014, nos muestra el mayor porcentaje a nivel de medianas empresas “B”, en la Zona de Planificación 8 con un 29,61% que pertenece a los cantones Guayaquil, Durán y Samborondón, seguido de la Zona de Planificación 9 con un 29,45% que corresponde a la ciudad de Quito; mientras que el menor porcentaje está concentrado en la Zona de Planificación 1 con un 1,44%% que corresponden a las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.

Gráfico 79. Porcentaje de empresas grandes por zonas.



Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)
Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a la base de Datos de la Superintendencia de Compañías del año 2014, se refleja el mayor porcentaje a nivel de grandes empresas, en la Zona de Planificación 9 con un 40.63% que pertenece al cantón de Distrito Metropolitano de Quito, seguido de la Zona de Planificación 8 con un 34.08% que corresponde a los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón ; mientras que el menor porcentaje está concentrado en la Zona de Planificación 1 con un 1.67% que corresponden a las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos.

CAPÍTULO 4

4. Necesidades de desarrollo científico y tecnológico.

4.1. Habilidades y Competencias Generales y Específicas de los campos de la Administración

Tomando como base el Proyecto Tuning América Latina, se define a las competencias profesionales como: “las capacidades reales de los egresados de Universidades e Instituciones de Educación Superior (IES)”, de manera que puedan desempeñar correctamente sus conocimientos en la práctica profesional.

Las competencias profesionales se dividen en tres categorías:

1. Competencias Instrumentales, aquellas que se las identifican como capacidades de análisis, síntesis, organización, planeación, comunicación oral y escrita, manejo de cómputo, resolución de problemas, toma de decisiones y gestión de información
2. Competencias interpersonales, las que incluyen el trabajo en equipo e interdisciplinario, el trabajo en contexto internacional, reconocimiento a las diferencias y a la multiculturalidad, razonamiento crítico y comportamiento ético.
3. Competencias sistémicas, aquellas que se refieren al aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas realidades, creatividad, liderazgo, aprendizaje de otras culturas y costumbres, la iniciativa, el espíritu emprendedor, motivación por la calidad y sensibilidad hacia temas del medio ambiente. (Universidad de Deusto&Universidad de Groningen, 2007)

A su vez el mismo proyecto denominó un listado de 27 competencias genéricas o generales que fueron acordadas en América Latina, de las cuales el

presente estudio se basó en 22 de ellas para el desarrollo de las encuestas realizadas tanto a los empleadores como a los graduados.

Es por ello, que mediante el Análisis de Componentes Principales se ha identificado cuatro componentes, tanto para competencias generales y específicas respectivamente. Las mismas que han sido asignadas para el desarrollo de las encuestas realizadas a los empleadores.

Tabla 32. Competencias Generales que se requieren según la percepción de los empleadores.

COMPETENCIAS GENERALES			
Capacidades y habilidades técnicas profesionales	Capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones	Capacidades intelectuales profesionales	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Compromiso con la preservación del medio ambiente
Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Capacidad de comunicación oral	Compromiso con su medio socio-cultural
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Capacidad de comunicación escrita	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad de investigación	Capacidad de comunicación no verbal	
Habilidades interpersonales	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	
Habilidad para trabajar en forma autónoma	Capacidad para tomar decisiones	Compromiso ético	
	Capacidad de trabajo en equipo		

Fuente: (Universidad de Deusto&Universidad de Groningen, 2007)

Elaborador por: Las autoras.

Nota: La ilustración fue elaborada con base a información del Proyecto Tuning y las capacidades y habilidades descritas en la Encuesta del Empleador.

Con respecto a la siguiente tabla se determinó una descripción a cada componente de acuerdo a las Competencias Generales que requieren los empleadores de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El primer componente se lo denominó como las capacidades y habilidades técnicas profesionales, seguido del segundo componente, como las capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones; posteriormente, se denominó como tercer componente a las capacidades intelectuales profesionales, y finalmente, se definió al cuarto componente como las capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental. Y a su vez las clasificadas por cada componente, que se encuentran más detalladas en la respectiva ilustración.

Tabla 33. Competencias Específicas que se requieren según la percepción de los empleadores.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS			
Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo	Capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres	Capacidades para administración de procesos y reclutamiento de personal	Capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	Administrar un sistema logístico integral.	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
Formular planes de marketing.	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.		Mejorar e innovar los procesos administrativos.
	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.		

Fuente: (Universidad de Deusto & Universidad de Groningen, 2007)

Elaborador por: Las autoras.

Nota: La ilustración fue elaborada con base a información del Proyecto Tuning y las capacidades y habilidades descritas en la Encuesta del Empleador.

Como se observa en la tabla anterior, se asignó una descripción a los cuatro componentes de acuerdo a las competencias específicas que requieren los empleadores de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

El primer componente se lo denominó como las capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo, seguido del segundo componente, especificado como las capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbre; posteriormente, se denominó como tercer componente a las capacidades para administración de procesos y el reclutamiento de personal, y finalmente, se definió al cuarto componente como las capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable. Y a su vez las determinadas por cada componente, que se encuentran más detalladas en la respectiva ilustración.

Tabla 34. Competencias Generales que se requieren según la percepción de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas.

Capacidades y habilidades interpersonales	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental	Capacidades y habilidades en el proceso de aprendizaje	Capacidades intelectuales	Capacidades autónomas
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Compromiso con la preservación del medio ambiente	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad de investigación
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Compromiso con su medio socio-cultural	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	Capacidad de comunicación oral	Compromiso ético
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Capacidad crítica y autocrítica	Capacidad de comunicación escrita	
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Habilidad para trabajar en forma autónoma	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	Capacidad de comunicación no verbal	
Capacidad para tomar decisiones		Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		
Capacidad de trabajo en equipo				
Habilidades interpersonales				

Fuente: (Universidad de Deusto & Universidad de Groningen, 2007)

Elaborador por: Las autoras.

Nota: La ilustración fue elaborada con base a información del Proyecto Tuning y las capacidades y habilidades descritas en la Encuesta del Empleador.

Con respecto a la siguiente tabla se determinó una descripción a cada componente de acuerdo a las Competencias Generales que requieren de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El primer componente se lo denominó como las capacidades y habilidades interpersonales, seguido del segundo componente, como las capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental; posteriormente, se denominó como tercer componente a las capacidades y habilidades en el proceso de aprendizaje, como cuarto componente se lo denominó como las capacidades intelectuales y finalmente, se definió al quinto componente como las capacidades autónomas. Y a su vez las clasificadas por cada componente, que se encuentran más detalladas en la respectiva ilustración.

Tabla 35. Competencias Específicas que se requieren según la percepción de los graduados de la Carrera de Administración de Empresas.

Capacidades para nuevas oportunidades, desarrollo de negocios y mejora de procesos	Capacidades para transmitir información, administrar, controlar y planificar procesos administrativos contables	Capacidades para gestionar, optimizar, administrar y asumir riesgos
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.
Mejorar e innovar los procesos administrativos.	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	Administrar un sistema logístico integral.
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	
Formular planes de marketing.	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	

Fuente: (Universidad de Deusto & Universidad de Groningen, 2007)

Elaborador por: Las autoras.

Nota: La ilustración fue elaborado con base a información del Proyecto Tuning y las capacidades y habilidades descritas en la Encuesta del Empleador.

Como se observa en la tabla anterior, se asignó una descripción a los tres componentes de acuerdo a las competencias específicas que requieren de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

El primer componente se lo denominó como las capacidades para nuevas oportunidades, desarrollo de negocios y mejora de procesos, seguido del segundo componente, especificado como las capacidades para transmitir información, administrar, controlar y planificar procesos administrativos contables y finalmente, se definió al tercer componente como las capacidades para gestionar, optimizar, administrar y asumir riesgos Y a su vez las determinadas por cada componente, que se encuentran más detalladas en la respectiva ilustración.

Tabla 36. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción actual del empleador.

Capacidades y habilidades técnicas profesionales	Media	Capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones	Media	Capacidades intelectuales y autónomas	Media	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental	Media
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	4.07	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3.89	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4.03	Compromiso con la preservación del medio ambiente	3.79
Capacidad crítica y autocrítica	4.1	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4.11	Capacidad de comunicación oral	4.07	Compromiso con su medio socio-cultural	3.85
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	4.07	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	4.06	Capacidad de comunicación escrita	4.04	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	3.96
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4.28	Capacidad de investigación	4.03	Capacidad de comunicación no verbal	3.79	PROMEDIO MEDIA	3.87
Habilidades interpersonales	4.15	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	4.11	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	4.22		
Habilidad para trabajar en forma autónoma	3.99	Capacidad para tomar decisiones	4.17	Compromiso ético	4.32		
PROMEDIO MEDIA	4.11	Capacidad de trabajo en equipo	4.21	PROMEDIO MEDIA	4.08		
		PROMEDIO MEDIA	4.08				

Fuente: Resultados del SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Tabla 37. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción a futuro del empleador.

Capacidades y habilidades técnicas profesionales	Media	Capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones	Media	Capacidades intelectuales y autónomas	Media	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental	Media
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	4.58	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4.47	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4.43	Compromiso con la preservación del medio ambiente	4.22
Capacidad crítica y autocrítica	4.42	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4.64	Capacidad de comunicación oral	4.5	Compromiso con su medio socio-cultural	4.15
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	4.56	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	4.44	Capacidad de comunicación escrita	4.46	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	4.33
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4.63	Capacidad de investigación	4.51	Capacidad de comunicación no verbal	4.17	PROMEDIO MEDIA	4.23
Habilidades interpersonales	4.43	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	4.57	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	4.54		
Habilidad para trabajar en forma autónoma	4.42	Capacidad para tomar decisiones	4.56	Compromiso ético	4.63		
PROMEDIO MEDIA	4.51	Capacidad de trabajo en equipo	4.57	PROMEDIO MEDIA	4.46		
		PROMEDIO MEDIA	4.54				

Fuente: Resultados del SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

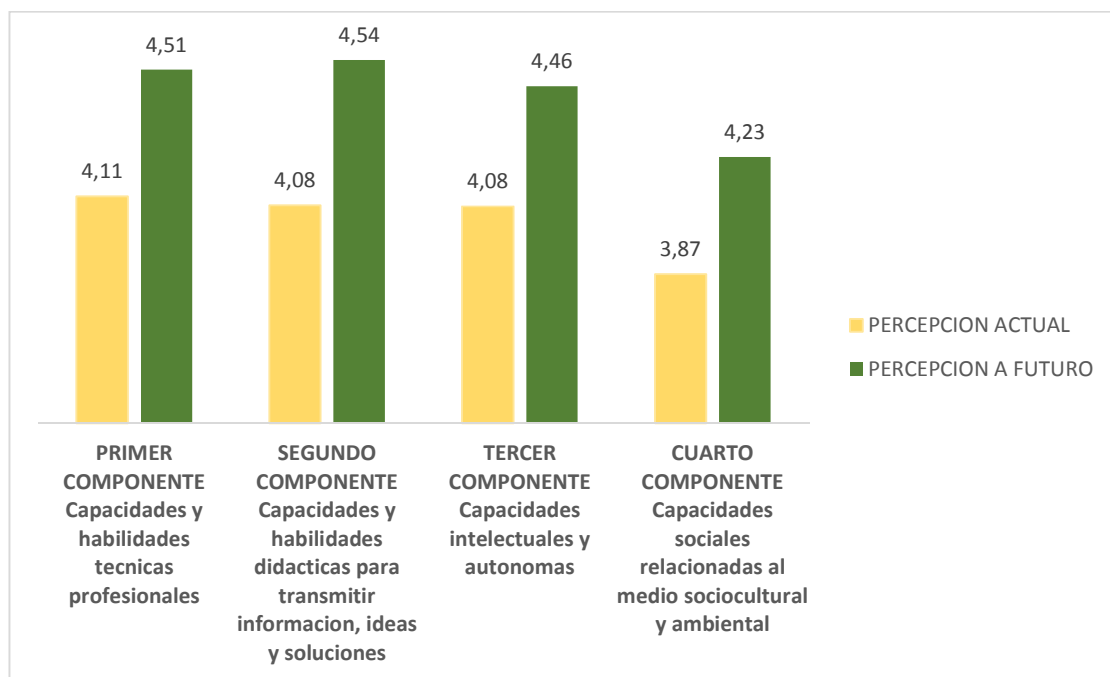
Con respecto a la Matriz de Competencias Generales de la Percepción actual y a futuro del Empleador, se extrajo la media correspondiente a cada variable, y a su vez se la promedio por cada componente.

Tabla 38. Comparación de Medias de Competencias Generales según la percepción actual y futura del empleador.

	PRIMER COMPONENTE Capacidades y habilidades técnicas profesionales	SEGUNDO COMPONENTE Capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones	TERCER COMPONENTE Capacidades intelectuales y autónomas	CUARTO COMPONENTE Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental
PERCEPCIÓN ACTUAL	4.11	4.08	4.08	3.87
PERCEPCIÓN A FUTURO	4.51	4.54	4.46	4.23

Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 80. Comparación de Medias de Competencias Generales según la percepción actual y futuro del empleador.



Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Como resultado de las medias de cada componente, de acuerdo a las Competencias Generales se puede observar que las percepciones actuales que requieren de los administradores profesionales, son variaciones mínimas o casi en equilibrio comparado a las percepciones a futuro; reflejando como primer componente, que muestra una media de 4.11 de percepción actual en comparación con la percepción a futuro de 4.51; a su vez el segundo componente que indica una media de 4.08 a percepción actual comparada con la media de 4.54 de percepción a futuro, posteriormente el tercer componente que muestra una percepción actual de 4.08 comparada a 4.46 de percepción a futuro. Finalmente, el cuarto componente que indica una percepción actual de 3.87 comparada a la percepción a futuro de 4.23.

Tabla 39. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción actual del empleador.

Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo	Media	Capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres	Media	Capacidades para administración de procesos y reclutamiento de personal	Media	Capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable	Media
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	4.13	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	3.92	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	3.99	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	4.00
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	4.19	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4.07	Administrar un sistema logístico integral.	3.79	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	4.04
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	4.07	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4.14	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	4.06	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	4.07
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	4.00	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	3.82	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	3.96	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	3.93
Formular planes de marketing.	4.11	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4.13	PROMEDIO MEDIA	3.95	Mejorar e innovar los procesos administrativos.	4.14
PROMEDIO MEDIA	4.10	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	4.11			PROMEDIO MEDIA	4.04
		PROMEDIO MEDIA	4.03				

Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Tabla 40. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción a futuro del empleador.

Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo	Media	Capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres	Media	Capacidades para administración de procesos y reclutamiento de personal	Media	Capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable	Media
Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	4.46	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	4.47	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	4.44	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	4.46
Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	4.54	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	4.49	Administrar un sistema logístico integral.	4.43	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	4.53
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	4.33	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	4.36	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	4.51	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	4.47
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	4.43	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	4.24	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	4.47	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	4.32
Formular planes de marketing.	4.57	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	4.56	PROMEDIO MEDIA	4.46	Mejorar e innovar los procesos administrativos.	4.58
PROMEDIO MEDIA	4.47	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	4.62			PROMEDIO MEDIA	4.47
		PROMEDIO MEDIA	4.46				

Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Con respecto a la Matriz de Competencias Específicas de la Percepción actual y a futuro del Empleador, se extrajo la media correspondiente a cada variable, y a su vez se la promedio por cada componente.

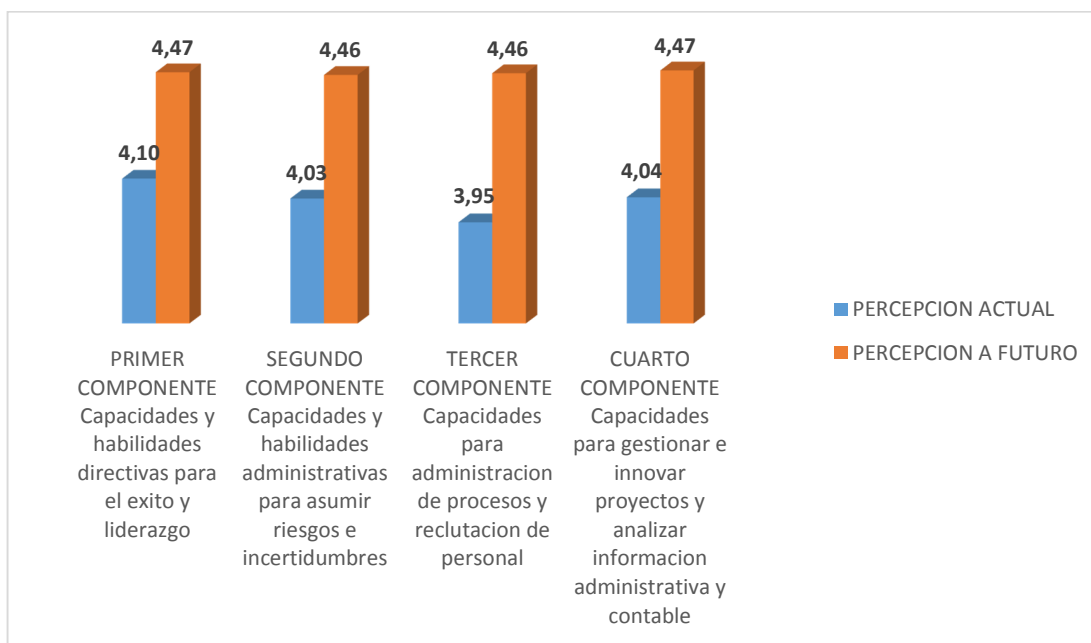
Tabla 41. Comparación de Medias de Competencias Específicas según la percepción actual y futuro del empleador.

	PRIMER COMPONENTE Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo	SEGUNDO COMPONENTE Capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres	TERCER COMPONENTE Capacidades para administración de procesos y reclutamiento de personal	CUARTO COMPONENTE Capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable
PERCEPCIÓN ACTUAL	4.10	4.03	3.95	4.04
PERCEPCIÓN A FUTURO	4.47	4.46	4.46	4.47

Fuente: Resultados de SPSS.

Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 81. Comparación de Medias de Competencias Específicas según la percepción actual y futuro del empleador.



Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Como resultado de las medias por cada componente, de acuerdo a las Competencias Específicas se puede observar que las percepciones actuales son variaciones mínimas o casi en equilibrio que las percepciones a futuro; reflejando como primer componente que indica una media de 4.10 de percepción actual comparado con el 4.47 de percepción a futuro, a su vez el segundo componente que determina una media de 4.03 de percepción actual comparada con un 4.46 de percepción a futuro, posteriormente el tercer componente muestra una percepción actual de 3.95 comparada a 4.46 de percepción a futuro, y finalmente, el cuarto componente con una media de 4.04 de percepción actual con respecto a la media de 4.47 de percepción a futuro.

Tabla 42. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Generales según la percepción del profesional de la Carrera de Administración de Empresas.

Capacidades y habilidades interpersonales	Media	Capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental	Media	Capacidades y habilidades en el proceso de aprendizaje	Media	Capacidades intelectuales	Media	Capacidades autónomas	Media
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3.6	Compromiso con la preservación del medio ambiente	3.48	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	4.06	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3.55	Capacidad de investigación	3.6
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	3.8	Compromiso con su medio socio-cultural	3.52	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	4.11	Capacidad de comunicación oral	4.05	Compromiso ético	4.11
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	3.98	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	3.54	Capacidad crítica y autocrítica	3.88	Capacidad de comunicación escrita	3.98	PROMEDIO MEDIA	3.86
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	3.77	Habilidad para trabajar en forma autónoma	3.99	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	3.84	Capacidad de comunicación no verbal	3.48		
Capacidad para tomar decisiones	4.05	PROMEDIO MEDIA	3.63	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4.04	PROMEDIO MEDIA	3.77		
Capacidad de trabajo en equipo	4.21			PROMEDIO MEDIA	3.99				
Habilidades interpersonales	4.04								
PROMEDIO MEDIA	3.92								

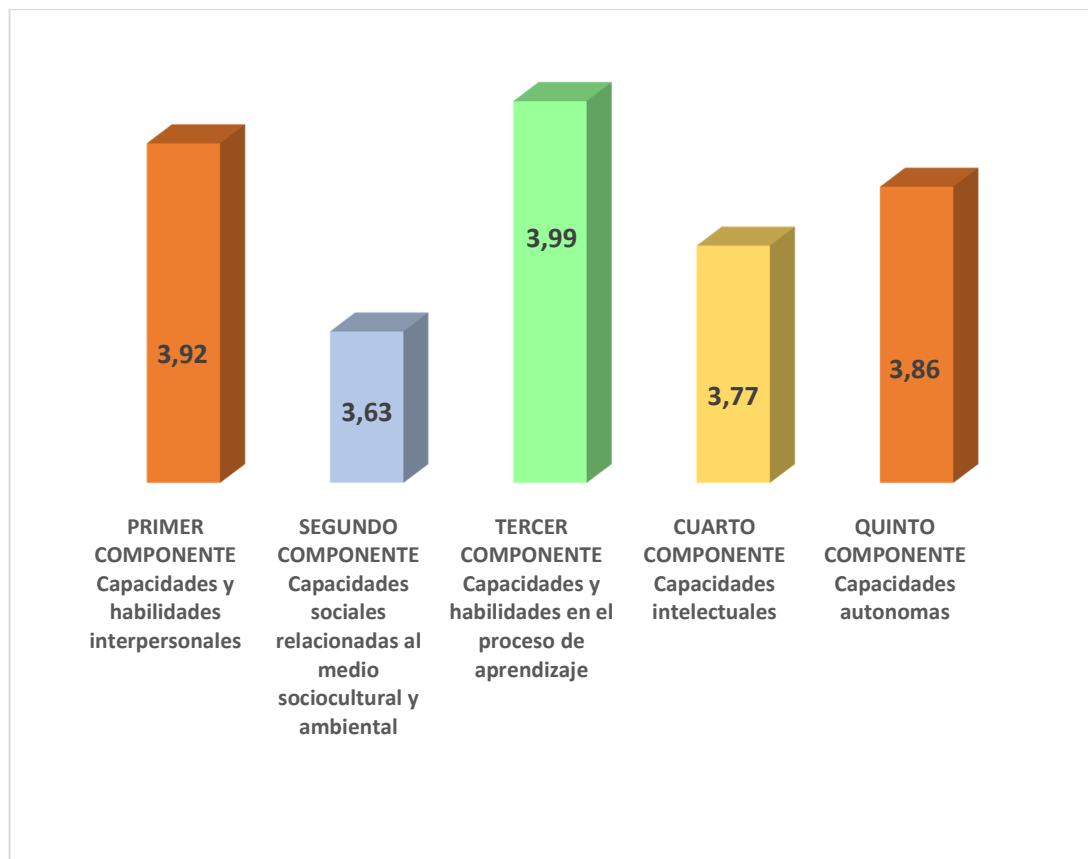
Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Tabla 43. Estadística Descriptiva: Media de Competencias Específicas según la percepción del profesional de la carrera de Administración de Empresas.

Capacidades para nuevas oportunidades, desarrollo de negocios y mejora de procesos	Media	Capacidades para transmitir información, administrar, controlar y planificar procesos administrativos contables	Media	Capacidades para gestionar, optimizar, administrar y asumir riesgos	Media
Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	4.02	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	3.7	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	3.8
Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	3.62	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	3.82	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	3.88
Mejorar e innovar los procesos administrativos.	3.85	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	3.79	Administrar un sistema logístico integral.	3.65
Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	3.73	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	3.8	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	3.46
Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	3.94	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	3.91	PROMEDIO MEDIA	3.70
Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	3.62	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	4.05		
Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	3.62	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	3.91		
Formular planes de marketing.	3.73	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	3.99		
PROMEDIO MEDIA	3.77	PROMEDIO MEDIA	3.87		

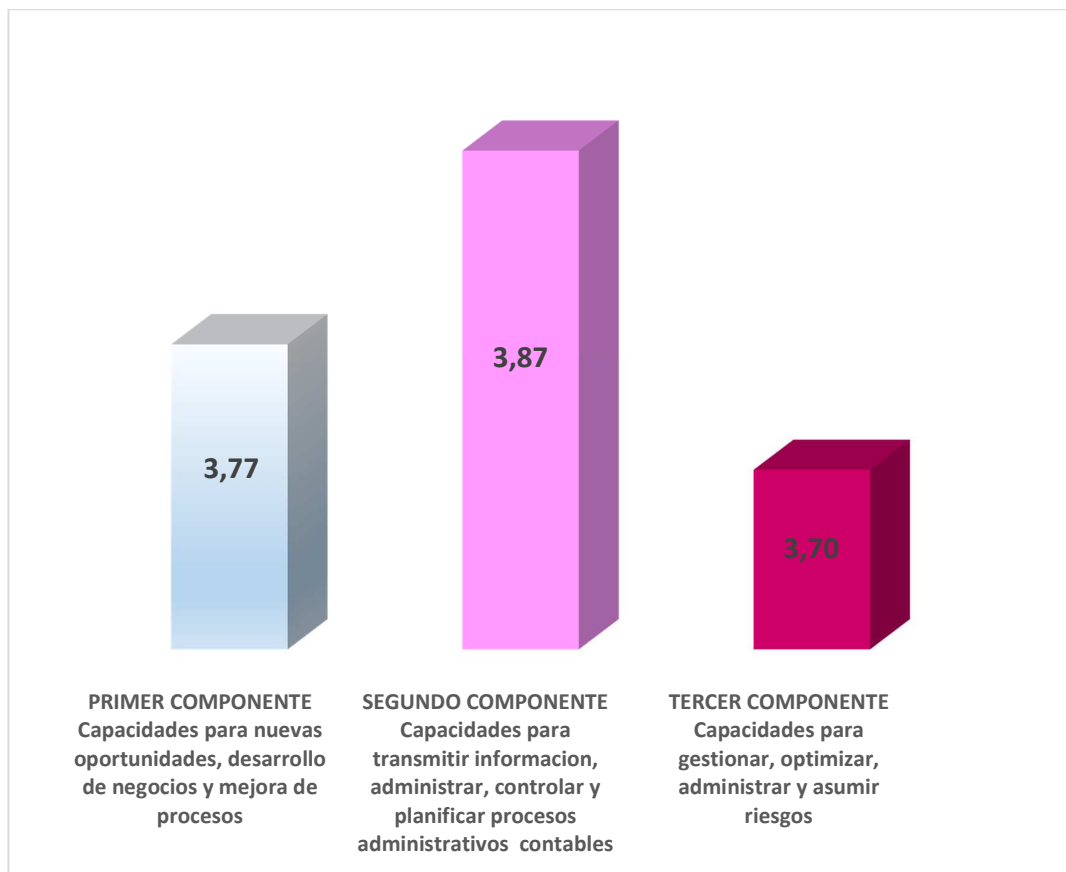
Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 82. Promedio de Medias de Competencias Generales según la percepción de los profesionales de la Carrera de Administración de Empresas.



Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 83. Promedio de Medias de Competencias Específicas según la percepción de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas.



Fuente: Resultados de SPSS.
Elaborado por: Las autoras.

Como resultado de las medias por los cinco componentes, de acuerdo a las Competencias Generales se puede observar que las percepciones del graduado de la carrera de Administración de Empresas refleja la mayor media de 3.99 como tercer componente denominado como las capacidades y habilidades en el proceso de aprendizaje, seguido del 3.92 como primer componente que se refiere a las capacidades y habilidades interpersonales, posteriormente indica con 3.86 al quinto componente que son las capacidades autónomas, mientras

que el cuarto componente sobre las capacidades intelectuales muestra una media de 3.77 y finalmente, el segundo componente muestra la menor media de 3.63.

Así mismo, indica que las medias por los 3 componentes, como resultado de las Competencias Específicas se observa que las percepciones del graduado de la carrera de Administración de Empresas denotan una mayor media de 3.87 identificada como segundo componente, posteriormente el primer componente indica una media de 3.77 y como última representación el tercer componente muestra la menor media de 3.70.

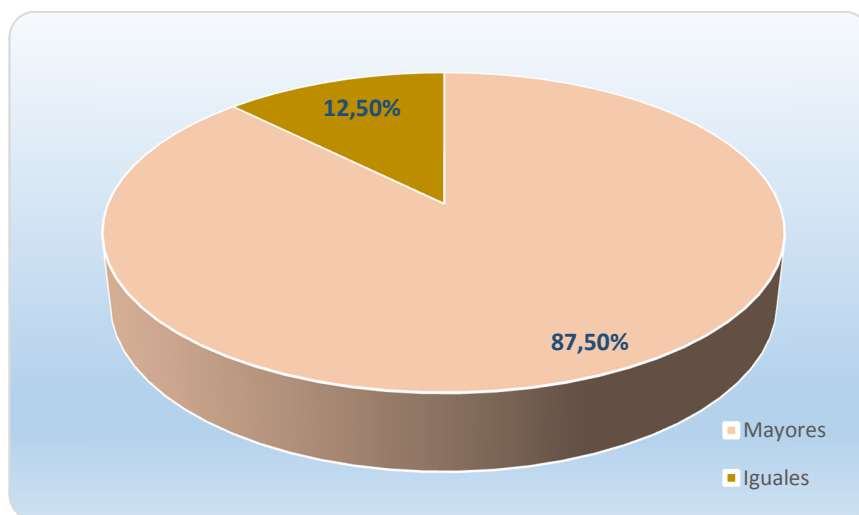
4.2. Análisis de encuestas

Tabla 44. La profesión requiere tecnologías, en relación con la sociedad.

Tecnologías requeridas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mayores	63	87.50%	87.50%	87.50%
Iguals	9	12.50%	12.50%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 84. La profesión requiere tecnologías, en relación con la sociedad.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

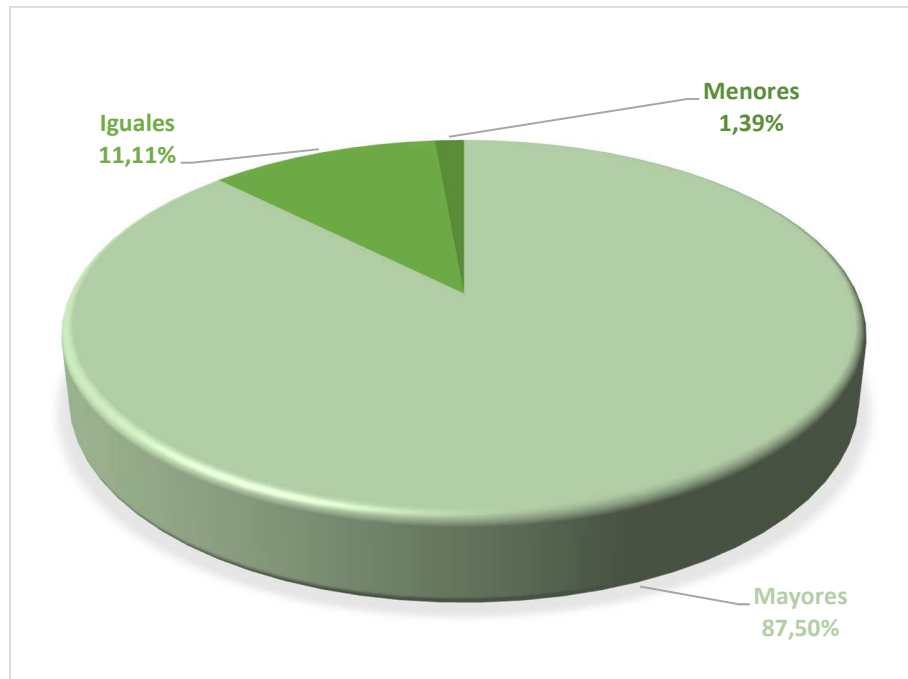
Con base a las encuestas realizadas, en relación con la sociedad, los empleadores respondieron que la profesión requiere tecnologías mayores en un 87,50% e iguales en un 12,50%, esto nos indica que los empleadores y la sociedad demandan que el profesional de la carrera de administración tenga un conocimiento más avanzado en las tecnologías de la información.

Tabla 45. Niveles de competitividad en relación con la sociedad.

Niveles de Competitividad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mayores	63	87.50%	87.50%	87.50%
Iguales	8	11.11%	11.11%	98.61%
Menores	1	1.39%	1.39%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 85. Niveles de competitividad en relación con la sociedad.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

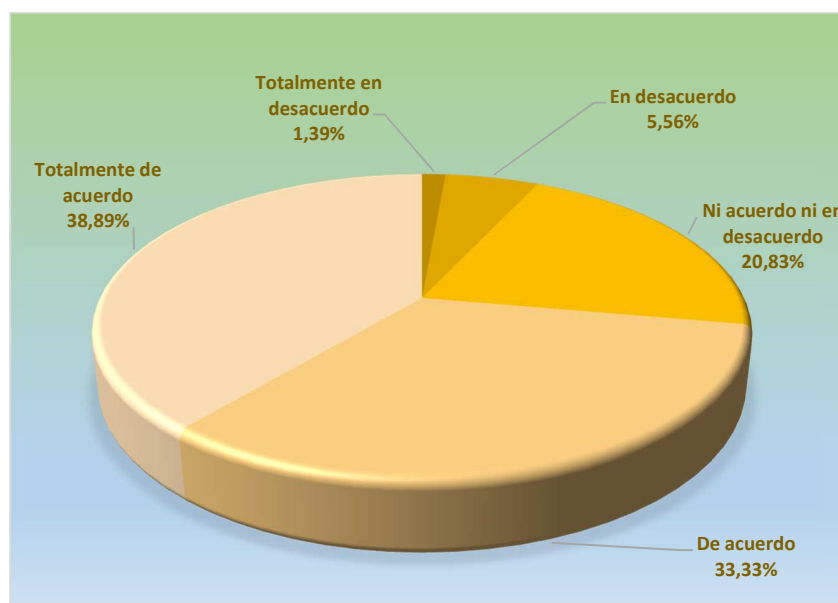
Tomando como referencia a las encuestas realizadas los niveles de competitividad que el profesional de la carrera de administración de empresas debe tener en relación con la sociedad, un 87,50% de los encuestados respondieron que deben ser mayores, un 11,11% que deben ser iguales y un 1,39% que deben ser menores.

Tabla 46. Capacidad de investigación.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	1.39%	1.39%	1.39%
En desacuerdo	4	5.56%	5.56%	6.94%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	20.83%	20.83%	27.78%
De acuerdo	24	33.33%	33.33%	61.11%
Totalmente de acuerdo	28	38.89%	38.89%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 86. Capacidad de investigación.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las encuestas.

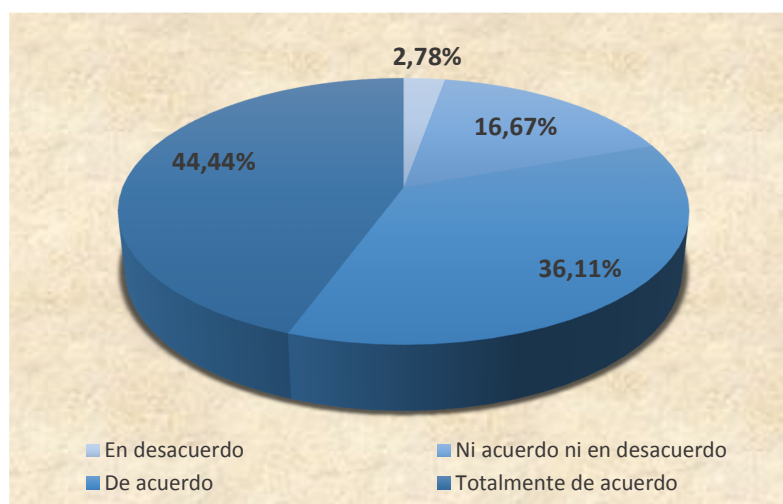
Con respecto a las encuestas realizadas, la capacidad de investigación que debe tener un profesional de la carrera de administración de empresas, los encuestados estuvieron de acuerdo en un 71,72%, mientras que un 6,95% estuvo desacuerdo y un 20,83% no estuvo ni acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 47. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	2.78%	2.78%	2.78%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	12	16.67%	16.67%	19.44%
De acuerdo	26	36.11%	36.11%	55.56%
Totalmente de acuerdo	32	44.44%	44.44%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 87. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

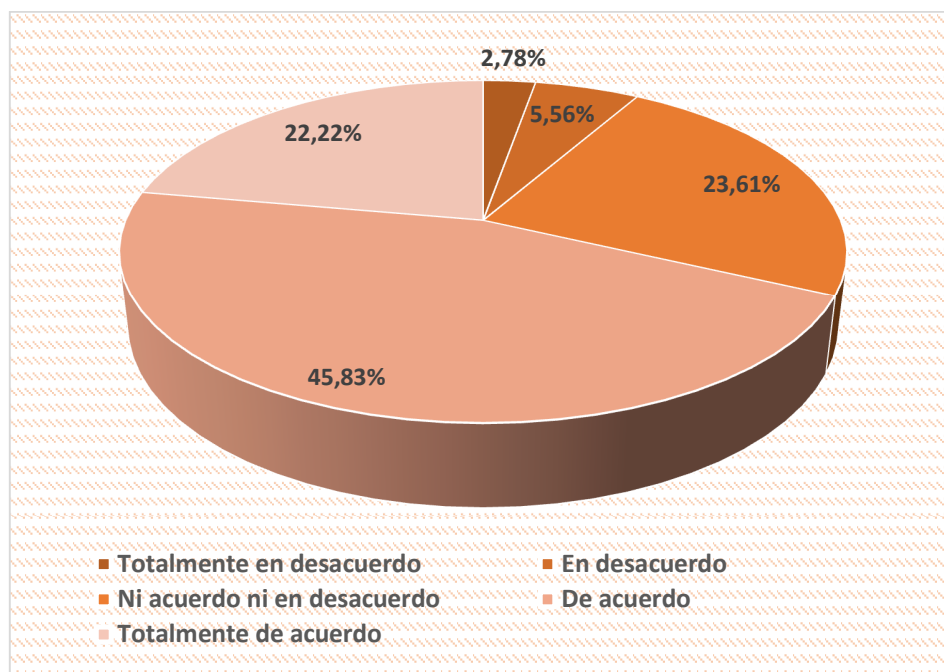
Tomando como base las encuestas realizadas, la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente que debe tener un administrador de empresas, los encuestados respondieron que estaban de acuerdo en un 80,55% y en desacuerdo en un 19,45%.

Tabla 48. Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.78%	2.78%
En desacuerdo	4	5.56%	5.56%	8.33%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	17	23.61%	23.61%	31.94%
De acuerdo	33	45.83%	45.83%	77.78%
Totalmente de acuerdo	16	22.22%	22.22%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 88. Compromiso con la preservación del medio ambiente.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

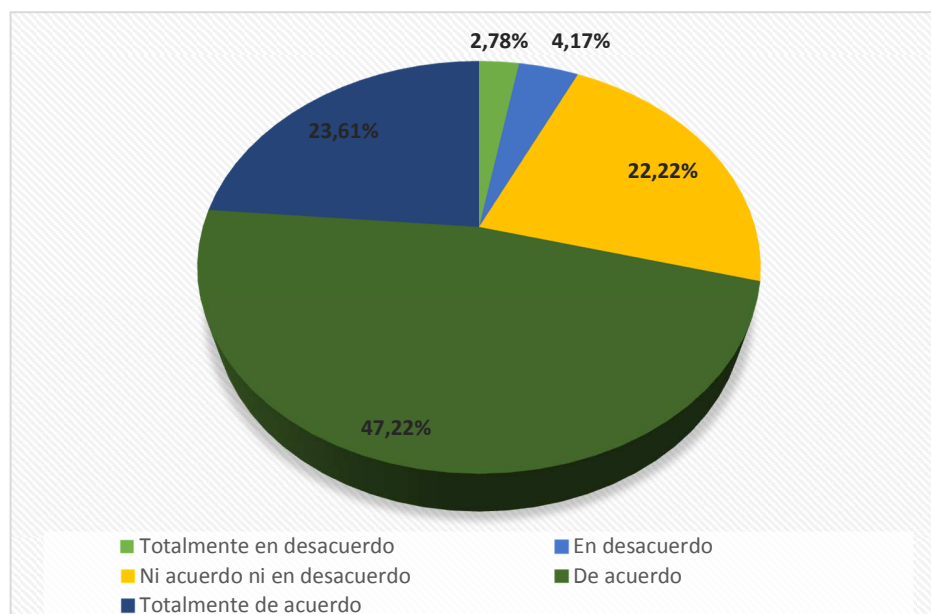
Con respecto a las encuestas realizadas los empleadores respondieron en un 68.05% que estaban de acuerdo que el administrador de empresas posea un compromiso con la preservación del medio ambiente, sin embargo, un 8.34% respondió estar en desacuerdo y un 23.61% contestó que no estaba ni en acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 49. Compromiso con su medio socio-cultural.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	2.78%	2.78%	2.78%
En desacuerdo	3	4.17%	4.17%	6.94%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	16	22.22%	22.22%	29.17%
De acuerdo	34	47.22%	47.22%	76.39%
Totalmente de acuerdo	17	23.61%	23.61%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 89. Compromiso con su medio socio-cultural.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

De acuerdo a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron que estaban de acuerdo en un 70.83% que el administrador de empresas tenga compromiso con su medio socio-cultural, un 6.95% estuvo en desacuerdo y un 22.22% estuvo ni acuerdo ni desacuerdo.

Tabla 50. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	4.17%	4.17%	4.17%
Ni acuerdo ni en desacuerdo	17	23.61%	23.61%	27.78%
De acuerdo	32	44.44%	44.44%	72.22%
Totalmente de acuerdo	20	27.78%	27.78%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 90. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

Conforme a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron en un 72.22% que estaban de acuerdo que el administrador de empresa posea valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, un 4.17% estuvo en desacuerdo y un 23.61% estuvo ni en acuerdo ni en desacuerdo.

CAPÍTULO 5

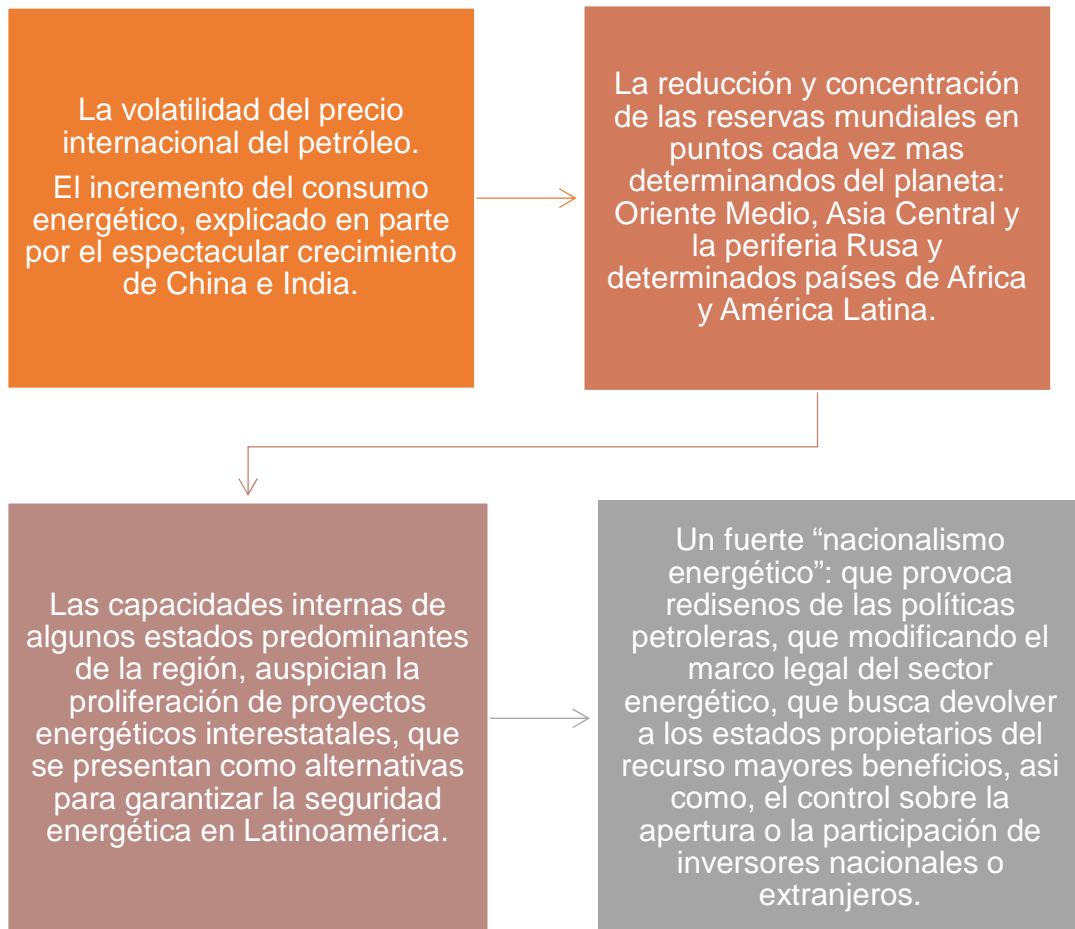
5. Requerimientos de la Planificación Nacional y Regional.

5.1. Matriz productiva

Según la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, define a la matriz productiva: *“La forma como se organiza la sociedad para producir determinados bienes y servicios no se limita únicamente a los procesos estrictamente técnicos o económicos, sino que también tiene que ver con todo el conjunto de interacciones entre los distintos actores sociales que utilizan los recursos que tienen a su disposición para llevar adelante las actividades productivas”*. (Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, 2012)

Como referencia al Contexto Hidrocarburífero Nacional de la Agenda Petrolera Ecuatoriana, se enmarcan algunas tendencias energéticas regionales y mundiales que han influenciado, las mismas que se detallan a continuación:

Ilustración 7. Tendencias energéticas regionales y mundiales que influyen a la APE



Fuente: (Cisneros Caicedo, 2010)

Ilustración 8. Tendencias energéticas regionales y mundiales que influyen APE.



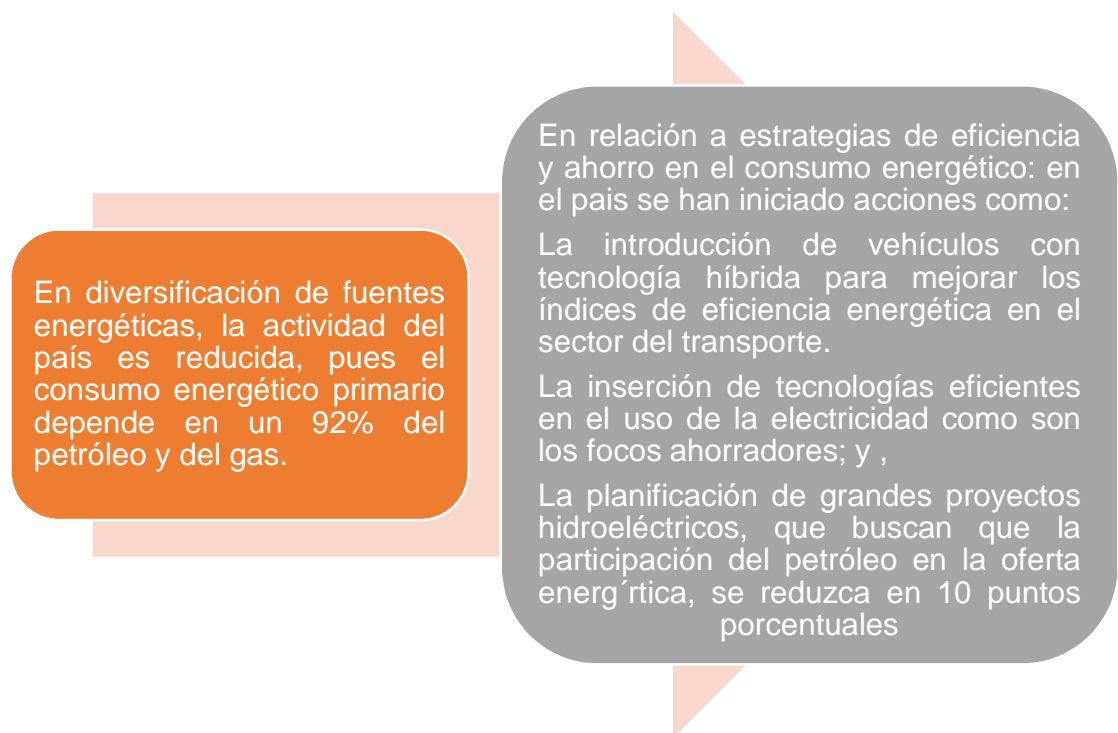
Fuente: (Cisneros Caicedo, 2010)

En la Ilustración 7 y 8, se muestran ocho tendencias energéticas regionales y mundiales como primera instancia, indica la inestabilidad del precio internacional del petróleo, así mismo por el alto crecimiento energético, el crecimiento de reservas mundiales, posteriormente, los proyectos energéticos interestatales; así mismo por el fuerte impacto de vibraciones energéticas de la nación, lo que provoca rediseños de las leyes petroleras., seguidamente del medio ambiente, la introducción de nuevas estrategias para el ahorro de consumo energético, y finalmente, la variedad de fuentes de energía para

prevenir la contaminación de combustibles fósiles que son el petróleo, carbón y gas natural.

Con respecto al Contexto Hidrocarburífero Nacional de la Agenda Petrolera Ecuatoriana, se enmarcan algunas acciones, las mismas que se detallan a continuación:

Ilustración 9. Agenda Petrolera.- Acciones



Fuente: (Cisneros Caicedo, 2010)

Dando una breve explicación de la Ilustración 9, se tomaron acciones para el ahorro de consumo energético, como primer punto se destaca la introducción de vehículos con tecnología híbrida, a su vez el sistema de focos ahorradores y la planificación de grandes proyectos hidroeléctricos, lo que permite que se disminuya la participación del petróleo y la contaminación ambiental.

Tomando como base el Folleto Informativo de la Transformación de la Matriz Productiva, extraído de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo se definieron cinco industrias estratégicas para el proceso de cambio de la matriz productiva del Ecuador, las mismas que se detallan a continuación:

Ilustración 10. Industrias Estratégicas para el proceso de cambio de la matriz productiva del Ecuador.

Industria	Posibles bienes o servicios	Proyectos
1) Refinería	Metano, butano, propano, gasolina, queroseno, gasoil	• Proyecto Refinería del Pacífico
2) Astillero	Construcción y reparación de barcos, servicios asociados	• Proyecto de implementación de astillero en Posorja
3) Petroquímica	Urea, pesticidas herbicidas, fertilizantes, foliares, plásticos, fibras sintéticas, resinas	• Estudios para la producción de urea y fertilizantes nitrogenados • Planta Petroquímica Básica
4) Metalurgia (cobre)	Cables eléctricos, tubos, laminación	• Sistema para la automatización de actividades de catastro seguimiento y control minero, seguimiento control y fiscalización de labores a gran escala.
5) Siderúrgica	Planos, largos	• Mapeo geológico a nivel nacional a escala 1:100.000 y 1:50.000 para las zonas de mayor potencial geológico minero.

Fuente: (Cisneros Caicedo, 2010)

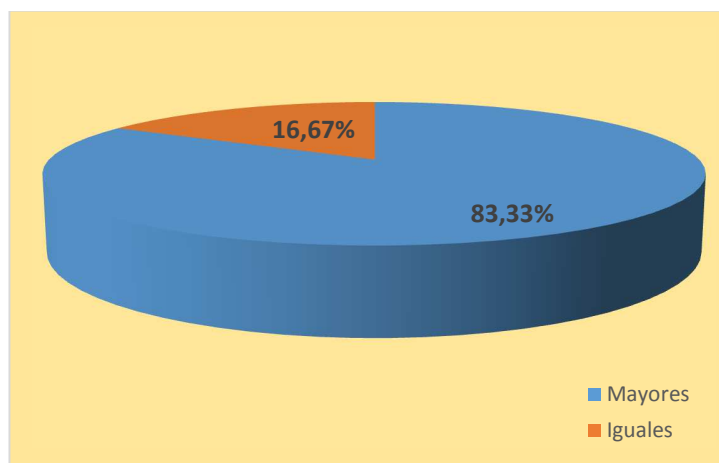
5.2. Análisis de encuestas

Tabla 51. A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán.

Necesidades Profesionales a Futuro	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mayores	60	83.33%	83.33%	83.33%
Iguales	12	16.67%	16.67%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 91. A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

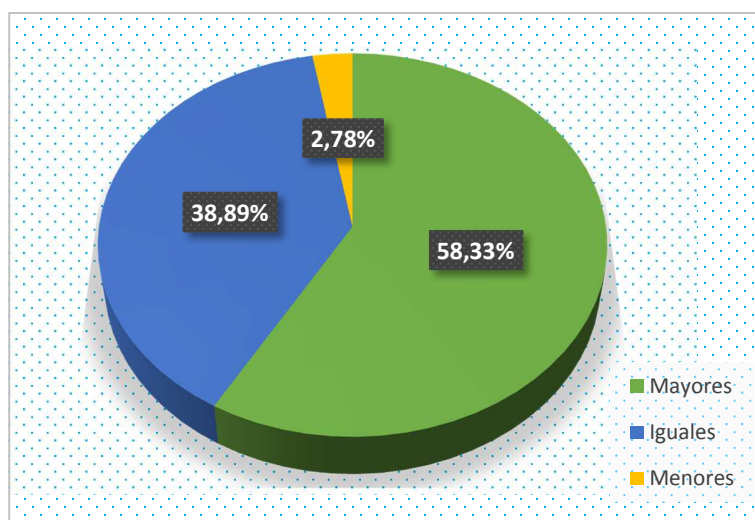
Con respecto a las encuestas realizadas, los empleadores afirmaron en un 83,33% que las necesidades a futuro serán mayores, mientras que un 16.67% respondieron que serán iguales.

Tabla 52. Campos ocupacionales de la carrera de Administración de Empresas.

Campos Ocupacionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mayores	42	58.33%	58.33%	58.33%
Iguales	28	38.89%	38.89%	97.22%
Menores	2	2.78%	2.78%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 92. Campos ocupacionales de la carrera de Administración de Empresas.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

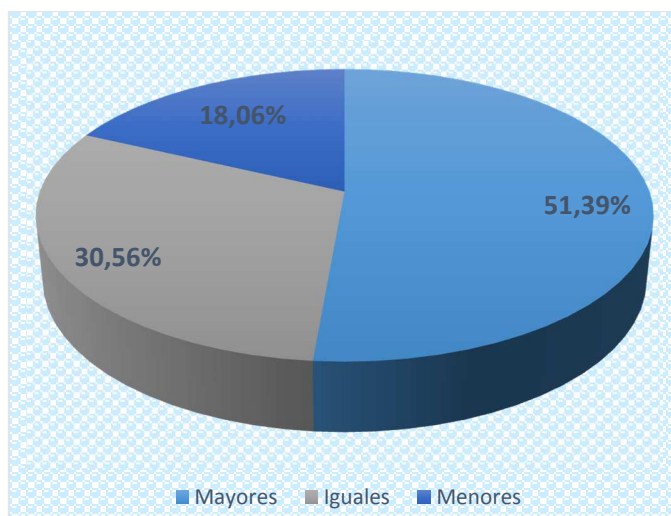
Conforme a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron en un 58.83% que los campos ocupacionales van a ser mayores en el futuro, mientras que en un 38.89% contestaron que serán iguales y un 2.78% respondieron que serán menores.

Tabla 53. Oportunidades de los profesionales de la carrera.

Oportunidades Profesionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mayores	37	51.39%	51.39%	51.39%
Iguales	22	30.56%	30.56%	81.94%
Menores	13	18.06%	18.06%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 93. Oportunidades de los profesionales de la carrera.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

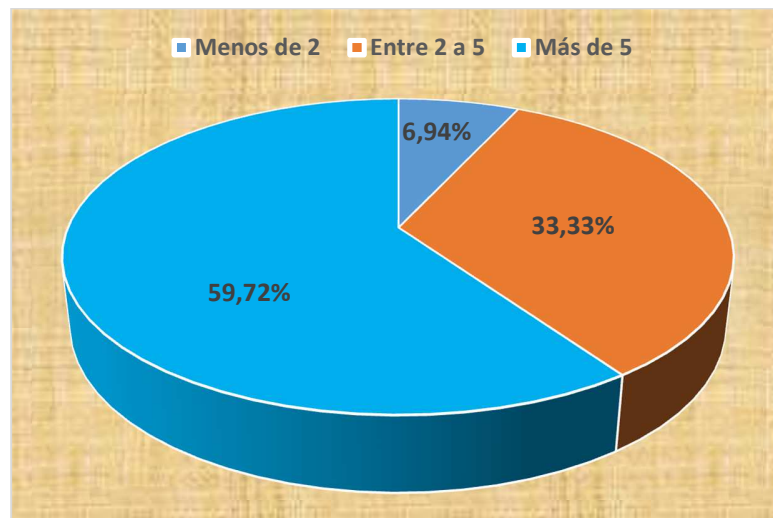
De acuerdo a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron en un 51.39% que las oportunidades de los profesionales de la carrera deben ser mayores, en un 18.06% que deben ser menores y un 30.56% que deben ser iguales.

Tabla 54. Cantidad de profesionales de la carrera que se estima tendrá los próximos cinco años.

Profesionales dentro de 5 años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 2	5	6.94%	6.94%	6.94%
Entre 2 a 5	24	33.33%	33.33%	40.28%
Más de 5	43	59.72%	59.72%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 94. Cantidad de profesionales de la carrera que se estima tendrá los próximos cinco años.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

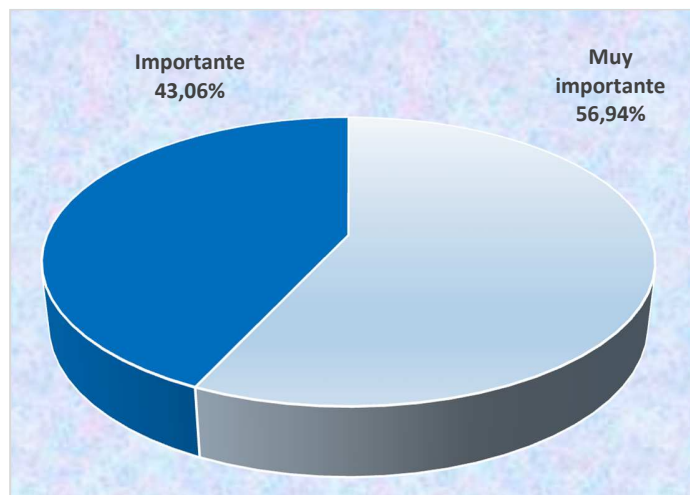
Conforme a las encuestas realizadas, los empleadores respondieron que la cantidad de profesionales de la carrera que se estima que se tendrá dentro de los próximos cinco años en un 59.72% será menos de dos, en un 33.33% será entre dos a cinco y un 6.94% será más de cinco.

Tabla 55. Nivel de contribución de este tipo de profesionales en la empresa.

Nivel de Contribución	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	41	56.94%	56.94%	56.94%
Importante	31	43.06%	43.06%	100.00%
Total	72	100.00%	100.00%	

Fuente: Encuesta Empleador.
Elaborado por: Las autoras.

Gráfico 95. Nivel de contribución de este tipo de profesionales en la empresa.



Fuente: Encuesta Empleador
Elaborado por: Las autoras.

De acuerdo a las encuestas realizadas, los empleadores consideran importante la contribución de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas.

CONCLUSIONES

De acuerdo al primer objetivo específico que se refiere al ambiente educativo específico y a las orientaciones de política, cobertura y demanda referentes al programa académico de la carrera de Administración de Empresas, se dedujo que a través del perfil del egresado que se lo identifica actualmente, *“como un profesional con excelencia académica, una persona socialmente responsable, con sólidos valores éticos y morales, proclive a la investigación y el emprendimiento, competitivo y capaz de diagnosticar el estado de las empresas, solucionar sus problemas, hasta conducirlos a su vez optimización económica que propenda hacia el buen vivir, sin deteriorar el entorno ecológico”* (Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2014).

Con respecto al segundo objetivo específico propuesto que se refiere a identificar las condiciones laborales de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la cual fue determinada como las condiciones laborales de los profesionales de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de las 72 encuestas a conveniencia realizadas a los empleadores, se pudo obtener que el nivel de ingresos es de \$1000 a \$2000 representado en un 51,39%.

Tomando como referencia las encuestas a graduados se pudo determinar que la actividad laboral representa el mayor porcentaje en dependencia de 92,68%, es decir que los profesionales en gran mayoría se encuentran trabajando actualmente: como cargo de asistente, está representado en un 21,95%, seguido de cargo como administrador/a reflejado en un 6,10%, posteriormente el 4,88% tienen cargo de analistas y finalmente, el menor porcentaje expresado en 1,22% se dedica a consultoría y otros; luego de esto se obtuvo un 48,78% de valores perdidos, es decir, que no respondieron adecuadamente a la encuesta.

Posteriormente en el tercer objetivo el cual se refiere a establecer un marco de evaluación que determinen las competencias generales y específicas de los graduados por parte de sus empleadores, se estableció aquel marco de evaluación, el mismo que determinó las competencias generales y específicas de los graduados, a través de la Matriz de Componentes Principales que fue reducida a cuatro componentes con sus respectivas competencias, habilidades y capacidades.

De acuerdo al análisis realizado en el presente proyecto de acuerdo a los resultados de las encuestas a los empleadores, se puede concluir que conforme a las competencias generales, las cuales se detallan a continuación: Capacidades y habilidades técnicas y profesionales, capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, idea y solución, capacidades intelectuales y autónomas y capacidades sociales relacionadas al medio sociocultural y ambiental; la carrera requiere un mayor nivel de competencias y habilidades en sus graduados, puesto a que el mayor valor en medias se dio en la percepción a futuro del empleador con respecto a la actual.

Según a lo anterior planteado y de manera similar se concluye que la percepción del empleador con respecto a las competencias específicas demandan un mayor nivel de competencias a los graduados de la carrera de Administración de Empresas; dentro de las competencias específicas se encuentran los siguientes componentes: Capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo, capacidades y habilidades administrativas para asumir riesgos e incertidumbres, capacidades para administración de procesos y reclutamiento del personal y, capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable.

Finalmente en el cuarto objetivo, el cual hace referencia a proporcionar los parámetros para las mejoras en la oferta académica para que la misma se ajuste a los procesos formativos y necesidades del entorno, desarrollando así,

competencias generales y específicas, se concluye que como resultado del marco de evaluación, se proporcionaron parámetros para las mejoras en la oferta académica, la que a su vez se debe ajustar a los procesos formativos y a las necesidades del entorno. Se obtuvo como resultado de acuerdo a las Competencias Generales con respecto a la percepción que tienen los empleadores, donde se indica que la percepción actual en requerir profesionales de la carrera de Administración de Empresas tiene una variación menor que la percepción futura; de igual manera sucede con las Competencias Específicas donde se indica que la percepción actual comprende una variación menor que la percepción futura, en otras palabras; a medida que pase el tiempo la necesidades de tener más profesionales graduados de la carrera de Administración de Empresas será aún mayor.

Con respecto al nivel de desempeño del perfil laboral del graduado con relación a las competencias generales y específicas, según el sector y la actividad de la empresa, se deduce que la pertinencia del programa objeto de estudio califica una valoración positiva del perfil de formación que han recibido los ingenieros comerciales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, así mismo se mostró que cuentan con un alto nivel de ocupación profesional.

Lo anterior, corresponde a la información del muestreo por conveniencia que se realizó a 72 empleadores, en cuanto a que se indica que el 34,72% de los graduados se encuentran laborando mayormente en el Sector de Servicios.

La percepción que tienen los empleadores de las empresas, en las cuales se desempeñan los ingenieros comerciales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil dada en el mayor rango es De acuerdo, correspondiente al cuarto criterio de valoración basado en la escala de Likert; la misma que evidencia que los graduados cumplen con las expectativas de aprendizaje que requieren los empleadores para su institución.

Como resultado de la evaluación del empleador hacia los profesionales para el desarrollo de las competencias generales a percepción actual, se destacó que los ingenieros comerciales graduados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cumplen el mayor nivel de acuerdo a una media de 4.11 denominado como las capacidades y habilidades técnicas profesionales del primer componente, y las mismas que se identifican en 6 ejes:

- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidad para trabajar en forma autónoma.

Así mismo, como resultado de la media de la percepción que tienen los empleadores, se puede decir acerca de la percepción a futuro con base a las competencias generales, que los ingenieros comerciales graduados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil tienen la mayor media de 4.54 referido a las capacidades y habilidades didácticas para transmitir información, ideas y soluciones, designada como el segundo componente, y las que a su vez se desglosan en 7 ejes:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Capacidad de investigación.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.

Con respecto a los resultados estadísticos descriptivo, que se obtuvo a partir de la media de competencias específicas de la percepción actual del

empleador, indica que los ingenieros comerciales graduados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil se refleja el mayor nivel de 4.10 referente al primer componente denominado como las capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo, las mismas que se desglosan en 5 ejes:

- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
- Formular planes de marketing.

Con respecto a la media sobre Competencias Específicas de la percepción a futuro, se dedujo que los ingenieros comerciales graduados de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil cumplen de igual manera con un 4.47, tanto para las capacidades y habilidades directivas para el éxito y liderazgo y las capacidades para gestionar e innovar proyectos y analizar información administrativa y contable, los que a su vez comprenden de 10 ejes:

- Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.
- Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.
- Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.
- Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.
- Formular planes de marketing.
- Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.
- Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.

- Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.
- Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.
- Mejorar e innovar los procesos administrativos.

Se comprende que las capacidades, habilidades, conocimientos y competencias generales como resultado de la formación académica, que se encontraron en el desarrollo de investigación, tienen relación tanto en la percepción de los graduados y empleadores, es decir, que denotan coherencia en el proceso de formación académica y ocupación profesional.

Se concluye que la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil en cuanto al perfil de sus graduados tiene una muy buena aceptación en el mercado laboral. Destacando el elevado grado de acuerdo que mostraron los empresarios, puestos que de las 72 encuestas de conveniencia realizadas revelan que el aprendizaje profesional con base a las competencias generales y específicas, que en su mayoría se destacaron que los graduados las cumplen. Teniendo en cuenta los criterios que se utilizaron para la evaluación establecida se asevera que el programa académico de la carrera de Administración de Empresas es pertinente en la formación de los egresados basado en la oferta académica que la universidad brinda.

A su vez el ente empleador se encuentra conforme con la formación educativa del profesional de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, con respecto a las competencias generales y específicas que han sido enriquecidas para el alumno a lo largo de su carrera profesional; es decir, el graduado ha alcanzado los conocimientos teóricos y prácticos para proporcionarles mejores oportunidades en el campo laboral y de esta manera lograr mayores profesionales.

RECOMENDACIONES

La carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, debe realizar un monitoreo continuo donde se dé seguimiento a sus graduados, de manera que se permita notar los cambios que surgen en el mercado laboral a través de las experiencias que obtienen sus graduados.

Tomando como punto de partida la realización de las encuestas, es importante que dentro de la carrera de Administración de Empresas se realicen planes de mejora que determinen explícitamente cuales son las competencias generales y específicas del ingeniero comercial, que deben ser requeridos para el cargo profesional, lo que conlleva a un rediseño curricular optimizado.

Será necesario realizar esfuerzos entre docentes y directivos, donde ambos se planteen objetivos comunes encaminados en la misma dirección hacia las diferentes áreas del programa académico, lo que a su vez permita una formación más favorable de los profesionales que requieren del campo laboral.

Así mismo, se debe realizar convenios con instituciones públicas o privadas para mayores oportunidades laborales de los graduados de la carrera de Administración de Empresas de la UCSG.

Conforme a la recopilación de información obtenida de la respectiva encuesta a los empleadores, estos afirman que, se requiere que los profesionales se acerquen más a las nuevas tecnologías, que exista mayor compromiso con la preservación del medio ambiente, entre otros aspectos como la integración a la cultura, puesto que todo constituye una herramienta válida para que los graduados puedan desempeñarse y adaptarse de la mejor manera posible frente a contextos internacionales e inserción de nuevos mercados laborales.

Para lograr una educación pertinente en la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, es necesario que se fijen políticas de formación que permitan relacionarse con las necesidades reales del entorno laboral y social.

BIBLIOGRAFÍA

- CEAACES. (2015). *Modelo Genérico de Evaluación del Entornode Aprendizaje de Carreras Presenciales y Semipresenciales de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador (Versión Matricial)*. Educativo-Informativo., Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Comisión de Evaluación y Acreditación de Carreras., Quito. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/MODELOGEN%C3%89RICODEEVALUACI%C3%93NDELENTORNO-DE-APRENDIZAJE-CARRERAS-2-0-Marzo-2015-FINAL-pdf.pdf>
- Cisneros Caicedo, M. E. (22 de Febrero de 2010). La Refinería del Pacífico en la agenda de seguridad energética ecuatoriana y regional. *La Refinería del Pacífico en la agenda de seguridad energética ecuatoriana y regional*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/451>
- Fisher, L. (1996). *Introducción a la Investigación de Mercados*.
- González Martín, P., Díaz de Pascual, A., Torres Lezama, E., & Garnica Olmos, E. (1994). Una aplicación del análisis de componentes principales en el área educativa. *Revista de Economía*, 19(9), 55- 72 . Obtenido de <ftp://iies.faces.ula.ve/Pdf/Revista9/Rev9Gonzalez.pdf>
- INEC - Directorio de Empresas y Establecimientos. (2013). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2013/Presentacion_Resultados_Principales_DIEE-2013.pdf
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censo*. Obtenido de Censo de Población y Vivienda: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- INEC. (2012). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2012*. Obtenido de Ecuador en Cifras: www.ecuadorencifras.gob.ec
- Malagón Plata, L. A. (Julio- Septiembre de 2003). La pertinencia en la educación superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la educación superior.*, XXXII (3)(127). Obtenido de <http://reforma.udenar.edu.co/wp-content/uploads/2010/05/universidad-y-reforma.pdf>

- Russell Bedford Ecuador. (2010). *Clasificación de las PYMES, de acuerdo a la Normativa de acuerdo a la Normativa implantada por la Comunidad Andina en su resolución 1260 y la legislación interna vigente*. Superintendencia de Compañías, Quito. Obtenido de <http://www.russellbedford.com.ec/images/Boletines%202010/12.%20Resolucion%20SUPER%20CIAS%20PYMES%20-%20SC-INPA-UA-G-10-005.pdf>
- Salvador Figueras, M. (2000). *Introducción al Análisis Multivariante*. Obtenido de <http://www.5campus.com/leccion/anamul>
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). *Folleto Informativo.- Transformacion de la Matriz Productiva*. Obtenido de Revolución Productiva a través del conocimiento y el talento humano.: <http://www.planificacion.gob.ec>
- SENPLADES. (2012). Obtenido de Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo: www.planificacion.gob.ec
- SENPLADES. (2012). *Zona de planificación 8, Agenda Zonal para el Buen Vivir. Propuesta de Desarrollo y Lineamientos para el Ordenamiento Territorial*. Documento de trabajo, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo., Zonal 8, Quito. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Agenda-Zonal-para-el-Buen-Vivir.pdf>
- SENPLADES. (2013). *Responsabilidades del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Obtenido de Buen Vivir Plan Nacional 2013 - 2017: <http://www.buenvivir.gob.ec/herramientas>
- SENPLADES. (2015). *Agenda Zonal. Zona 5 - Litoral Centro. Provincias de: Santa Elena, *Guayas, Bolívar, Los Ríos y Galápagos 2013-2017 (excepto los cantones de Guayaquil, Durán y Samborondón)*. Agenda informativa, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo , Quito. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/10/Agenda-zona-5.pdf>
- SNI . (2010). *Sistema Nacional de Información*. Obtenido de Indicadores Básicos de Población - Censo Población y Vivienda: <http://indestadistica.sni.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=SNI.qvw&host=QVS@kukuri&anonymous=truehttp://indestadistica.sni.gob.ec/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=SNI.qvw&host=QVS@kukuri&anonymous=true&bookmark=Document/BM24>

- Superintendencia de CIAS. (2014). *Ranking Empresarial de los Entes Controlados por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Superintendencia de Compañías: <http://www.supercias.gob.ec/>
- Terrádez Gurrea, M. (2012). *Análisis de Componentes Principales*. Barcelona, España. Obtenido de http://www.uoc.edu/in3/emath/docs/Componentes_
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. (s.f.). Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. *Boletín electrónico(2)*. Obtenido de http://www.tec.url.edu.gt/BOLETIN/URL_02_BAS02.PDF
- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (2014). *Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Obtenido de Administración de Empresas: <http://www2.ucsg.edu.ec/economia/cae-perfil-de-egreso.html>
- Universidad de Cundinamarca. (2015). *Informe Satisfacción cliente externo - Industria y Comercio Superintendencia*. Universidad de Cundinamarca, Cundinamarca.
- Universidad de Deusto&Universidad de Groningen. (11 de Abril de 2007). *Informe Final - Proyecto Tuning - America Latina 2004 - 2007*. (P. Beneitone, C. Esquetini, J. Gonzalez, M. M. Maleta, G. Siufi, & R. Wagenaar, Edits.) Obtenido de Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina.
- Visauta, B. (1998). *Análisis Estadístico con SPSS para WINDOWS. II, Análisis Multivariante*. Mc-Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Pesos por Zonas.

ZONA 1	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	ESMERALDAS	59,05%	21,98%	6,90%	4,31%	7,76%	100,00%
	CARCHI	59,09%	29,55%	3,79%	3,03%	4,55%	100,00%
	IMBABURA	57,51%	28,18%	6,24%	4,62%	3,46%	100,00%
	SUCUMBIDOS	65,52%	26,65%	2,19%	3,13%	2,51%	100,00%
ZONA 2	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	PICHINCHA (EXCEPTO QUITO)	33,60%	20,14%	6,55%	35,11%	4,60%	100,00%
	NAPO	71,28%	22,34%	2,13%	2,13%	2,13%	100,00%
	ORELLANA	53,54%	27,78%	8,08%	6,57%	4,04%	100,00%
ZONA 3	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	PASTAZA	75,70%	17,76%	2,80%	1,87%	1,87%	100,00%
	COTOPAXI	61,01%	24,23%	5,29%	5,29%	4,19%	100,00%
	TUNGURAHUA	52,66%	25,81%	6,94%	7,99%	6,60%	100,00%
	CHIMBORAZO	67,51%	23,66%	3,47%	2,84%	2,52%	100,00%
ZONA 4	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	MANABI	54,64%	30,12%	5,71%	4,50%	5,03%	100,00%
	SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	46,44%	35,23%	5,09%	7,74%	5,50%	100,00%
ZONA 5	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	BOLIVAR	82,26%	12,90%	1,61%	3,23%	0,00%	100,00%
	GALAPAGOS	56,89%	29,34%	6,59%	4,79%	2,40%	100,00%
	GUAYAS (EXCEPTO GUAYAQUIL, DURAN Y SAMBORONDON)	39,75%	27,20%	9,31%	12,13%	11,61%	100,00%
	LOS RIOS	45,96%	30,85%	6,83%	8,07%	8,28%	100,00%
	SANTA ELENA	61,46%	28,03%	5,12%	4,31%	1,08%	100,00%
ZONA 6	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	AZUAY	47,67%	33,74%	6,74%	6,24%	5,61%	100,00%
	CANAR	71,11%	21,85%	2,59%	1,11%	3,33%	100,00%
	MORONA SANTIAGO	74,64%	22,46%	2,90%	0,00%	0,00%	100,00%
ZONA 7	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	EL ORO	41,38%	34,78%	9,30%	9,07%	5,47%	100,00%
	LOJA	60,12%	28,13%	3,86%	5,41%	2,47%	100,00%
	ZAMORA CHINCHIPE	81,01%	17,88%	0,56%	0,56%	0,00%	100,00%
ZONA 8	PROVINCIA	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	GUAYAQUIL	49,84%	32,95%	7,65%	4,67%	4,89%	100,00%
	DURAN	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	SAMBORONDON	47,67%	32,48%	8,12%	5,11%	6,62%	100,00%
ZONA 9	CIUDAD	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL
	QUITO	36,12%	38,46%	10,81%	6,45%	8,16%	100,00%

Fuente: Muestreo Estratificado.
Elaborado por: Las autoras.

Anexo 2. Desglose por componentes.

PROVINCIAS	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	EMPRESAS EN EL PAIS
AZUAY	1054	746	149	138	124	2211
BOLIVAR	51	8	1	2	0	62
CAÑAR	192	59	7	3	9	270
CARCHI	78	39	5	4	6	132
CHIMBORAZO	214	75	11	9	8	317
COTOPAXI	277	110	24	24	19	454
EL ORO	552	464	124	121	73	1334
ESMERALDAS	137	51	16	10	18	232
GALÁPAGOS	95	49	11	8	4	167
GUAYAS	10018	6637	1574	1023	1069	20321
GUAYAS (EXCEPTO GUAYAQUIL, DURÁN Y SAMBORONDÓN)	380	260	89	116	111	956
IMBABURA	249	122	27	20	15	433
LOJA	389	182	25	35	16	647
LOS RIOS	222	149	33	39	40	483
MANABI	1043	575	109	86	96	1909
MORONA SANTIAGO	103	31	4	0	0	138
NAPO	67	21	2	2	2	94
ORELLANA	106	55	16	13	8	198
PASTAZA	81	19	3	2	2	107
PICHINCHA	5521	5662	1604	1390	1206	15383
PICHINCHA (EXCEPTO QUITO)	467	280	91	488	64	1390
QUITO	5054	5382	1513	902	1142	13993
SANTA ELENA	228	104	19	16	4	371
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	228	173	25	38	27	491
SUCUMBIOS	209	85	7	10	8	319
TUNGURAHUA	455	223	60	69	57	864
ZAMORA CHINCHIPE	145	32	1	1	0	179
TOTAL ZONA NACIONAL	21714	15671	3857	3063	2811	47116
TOTAL ZONA 5	976	570	153	181	159	2039

Fuente: (Superintendencia de CIAS, 2014)

Elaborado por: Las autoras.

Anexo 3. Pesos por componentes.

PROVINCIAS	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL EMPRESAS EN EL PAIS
AZUAY	47,67%	33,74%	6,74%	6,24%	5,61%	100,00%
BOLIVAR	82,26%	12,90%	1,61%	3,23%	0,00%	100,00%
CAÑAR	71,11%	21,85%	2,59%	1,11%	3,33%	100,00%
CARCHI	59,09%	29,55%	3,79%	3,03%	4,55%	100,00%
CHIMBORAZO	67,51%	23,66%	3,47%	2,84%	2,52%	100,00%
COTOPAXI	61,01%	24,23%	5,29%	5,29%	4,19%	100,00%
EL ORO	41,38%	34,78%	9,30%	9,07%	5,47%	100,00%
ESMERALDAS	59,05%	21,98%	6,90%	4,31%	7,76%	100,00%
GALÁPAGOS	56,89%	29,34%	6,59%	4,79%	2,40%	100,00%
GUAYAS	49,30%	32,66%	7,75%	5,03%	5,26%	100,00%
GUAYAS (EXCEPTO GUAYAQUIL, DURÁN Y SAMBORONDÓN)	39,75%	27,20%	9,31%	12,13%	11,61%	100,00%
IMBABURA	57,51%	28,18%	6,24%	4,62%	3,46%	100,00%
LOJA	60,12%	28,13%	3,86%	5,41%	2,47%	100,00%
LOS RIOS	45,96%	30,85%	6,83%	8,07%	8,28%	100,00%
MANABI	54,64%	30,12%	5,71%	4,50%	5,03%	100,00%
MORONA SANTIAGO	74,64%	22,46%	2,90%	0,00%	0,00%	100,00%
NAPO	71,28%	22,34%	2,13%	2,13%	2,13%	100,00%
ORELLANA	53,54%	27,78%	8,08%	6,57%	4,04%	100,00%
PASTAZA	75,70%	17,76%	2,80%	1,87%	1,87%	100,00%
PICHINCHA	35,89%	36,81%	10,43%	9,04%	7,84%	100,00%
PICHINCHA (EXCEPTO QUITO)	33,60%	20,14%	6,55%	35,11%	4,60%	100,00%
QUITO	36,12%	38,46%	10,81%	6,45%	8,16%	100,00%
SANTA ELENA	61,46%	28,03%	5,12%	4,31%	1,08%	100,00%
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	46,44%	35,23%	5,09%	7,74%	5,50%	100,00%
SUCUMBIOS	65,52%	26,65%	2,19%	3,13%	2,51%	100,00%
TUNGURAHUA	52,66%	25,81%	6,94%	7,99%	6,60%	100,00%
ZAMORA CHINCHIPE	81,01%	17,88%	0,56%	0,56%	0,00%	100,00%

Fuente: Muestreo Estratificado.
Elaborado por: Las autoras.

Anexo 4. Cantidad de empresas a encuestar Zonas 5 y 8.

ZONA 5																					
PROVINCIAS	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL	MICRO			PEQUEÑA			MEDIANA A			MEDIANA B			GRANDE		
BOLIVAR	51	8	1	2	0	62	0,24%	0,9136137	1	0,04%	0,143312	0	0,00%	0,017914	0	0,01%	0,03582799	0	0,00%	0	0
GALAPAGOS	95	49	11	8	4	167	0,45%	1,7018294	2	0,23%	0,8777857	1	0,05%	0,1970539	0	0,04%	0,14331195	0	0,02%	0,071656	0
GUAYAS	380	260	-270	116	111	597	1,81%	6,8073177	7	1,24%	4,6576384	5	-1,28%	-4,8367783	-5	0,55%	2,07802328	2	0,53%	1,9884533	2
LOS RIOS	222	149	33	39	40	483	1,05%	3,9769066	4	0,71%	2,6691851	3	0,16%	0,5911618	1	0,19%	0,69864576	1	0,19%	0,7165598	1
SANTA ELENA	228	104	19	16	4	371	1,08%	4,0843906	4	0,49%	1,8630554	2	0,09%	0,3403659	0	0,08%	0,2866239	0	0,02%	0,071656	0
APORTACIÓN	976	570	-206	181	159	1680															

ZONA 8																					
CANTONES	MICRO	PEQUENA	MEDIANA A	MEDIANA B	GRANDE	TOTAL	4,64%	MICRO	2,71%	PEQUENA	-0,98%	MEDIANA A	0,86%	MEDIANA B	0,76%	GRANDE					
GUAYAQUIL	9321	6161	1431	873	914	18700	44,29%	166,97634	167	29,28%	110,36812	110	6,80%	25,634925	26	0,041483	15,6389166	16	4,34%	16,37339	16
DURAN	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0
SAMBORONDON	317	216	54	34	44	665	1,51%	5,678736	6	1,03%	3,8694227	4	0,26%	0,9673557	1	0,001616	0,60907579	1	0,21%	0,7882157	1
TOTAL ZONA 5 Y 8	10614	6947	1279	1088	1117	21045	50,43%	190,13913	191	33,01%	124,44852	125	6,08%	22,911998	23	5,17%	19,4904253	20	5,31%	20,009931	20

377	TAMAÑO DE LA MUESTRA	191	124	23	19	20
TOTAL		377				

Fuente: Muestreo Estratificado.
Elaborado por: Las autoras

Anexo 5. Encuesta a Empleador (hoja 1).

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA					CODIFICACIÓN:	
Tipo de Organización:	Pública	Privada	Gubernamental	No Gubernamental		
Nombre de la empresa:						
Persona de contacto:						
Años de experiencia profesional de la persona de contacto:						
Actividad de la Empresa:						
Clasificación de la Empresa:	Según número de empleados:	1 - 9 personas				
		10 - 49 personas				
		50 - 99 personas				
		100 - 199 personas				
		200 en adelante				



Solicitamos a usted se sirva contestar la siguiente Encuesta que la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la carrera de Administración de Empresas se encuentra realizando, con el propósito de determinar las tendencias del mercado ocupacional, demanda ocupacional, la prospectiva del desarrollo expresado en las futuras competencias y los roles y funciones del profesional, para sustentar la pertinencia del diseño/rediseño curricular de la carrera.

Al agradecerle por su ayuda, nos es grato indicarle que, la información solicitada se manejará en forma estrictamente confidencial y los resultados se darán a conocer únicamente en forma de estadísticos globales.

Marque la opción correcta.						
1	TENDENCIAS DEL MERCADO OCUPACIONAL	A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán:	Magores	Iguales	Menores	
2		De su experiencia, cree que los campos ocupaciones de esta carrera serán:	Magores	Iguales	Menores	
3		En su criterio las oportunidades de los profesionales de la carrera serán:	Magores	Iguales	Menores	
4		En relación con la sociedad, la profesión requiere tecnologías:	Magores	Iguales	Menores	
5		En relación con la sociedad, los niveles de competitividad deben ser:	Magores	Iguales	Menores	
6	DEMANDA OCUPACIONAL	Los profesionales de administración que trabajan en la empresa son:	Menos de 2	Entre 2 a 5	Más de 5	
7		La cantidad de profesionales de la carrera que estima tendrá los próximos 5 años es:	Menos de 2	Entre 2 a 5	Más de 5	
8		El nivel de contribución de este tipo de profesionales en la empresa es:	Muy importante	Importante	Poco importante	Indiferente
9		Cuál es el rango salarial (USD) de este tipo de profesionales en la empresa:	Menor a 1000	De 1000 a 2000	De 2000 a 3000	Más de 3000

Elaborado por: Las autoras

Anexo 6. Encuesta a Empleador (hoja 2).

		A su criterio la carrera desarrolló en el profesional las siguientes Competencias Generales.					Estas Competencias Generales son importantes para el futuro de la					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1	PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS GENERALES	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2		Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3		Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4		Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5		Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6		Capacidad de comunicación oral	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7		Capacidad de comunicación escrita	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8		Capacidad de comunicación no verbal	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9		Capacidad de investigación	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10		Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11		Habilidades para buscar, procesar y analizar información	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12		Capacidad crítica y autoocrítica	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13		Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14		Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15		Capacidad para tomar decisiones	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16		Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17		Habilidades interpersonales	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18		Compromiso con la preservación del medio ambiente	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19		Compromiso con su medio socio-cultural	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20		Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21		Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22		Compromiso ético	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Elaborado por: Las autoras

Anexo 7. Encuesta a Empleador (hoja 3).

		Escala de valoración.															
		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo											
		A su criterio la carrera desarrolló en el profesional las siguientes Competencias Específicas.					Estas Competencias Específicas son importantes para el futuro de la										
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Administrar un sistema logístico integral.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Mejorar e innovar los procesos administrativos.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
		Formular planes de marketing.	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Elaborado por: Las autoras.

Anexo 8. Encuesta a Empleador (hoja 4)

		Escala de valoración.											
		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Ni acuerdo ni en desacuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo							
		A su criterio la carrera desarrolló en el profesional los siguientes Roles y Funciones.					Estos Roles y Funciones son importantes para el futuro de						
1	ROLES Y FUNCIONES	GESTOR DE NEGOCIOS	Investigador de mercados y oportunidades	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2			Establecer relaciones y alianzas comerciales	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3			Mantenimiento de cuentas y crecimiento de cartera	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4		PLANIFICADOR	Elaboración del plan estratégico del negocio	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5			Analizar las capacidades productivas y humanas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6			Desarrollo de métodos y procesos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7		ORGANIZADOR	Organiza y delega funciones	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8			Establece metas y responsabilidades por área	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9			Realiza la definición de cargos y diseño de puestos	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10		DIRECTOR	Motiva y dirige su personal	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11			Administra su área de responsabilidad	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12			Fija y ejecuta planes de acción	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13		COMUNICADOR	Establece procesos adecuados para flujos de información	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14			Gestiona la información al interior de la organización	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15			Establece límites de acceso a la información	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16		EVALUADOR	Comparación de Ejecución real vs. Pronóstico	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17			Identificación de desviaciones	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18			Propuestas de acciones correctivas y preventivas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19		OTRAS FUNCIONES		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21				1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

1 ¿Cuáles son los retos que se le presentan a las empresas de cara al futuro?

2 ¿Qué herramientas piensa Ud. debe manejar el nuevo administrador para afrontar los retos del futuro?

3 ¿Cuál debe ser el perfil del nuevo administrador?

Elaborado por: Las autoras

Anexo 9. Encuesta a graduados (hoja 1)



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA:						CODIFICACIÓN	
Tipo de Organización:	Pública		Privada		Gubernamental		No Gubernamental
Nombre del Graduado:							
Años de experiencia profesional:							
Actividad Empresa:							
Clasificación de la Empresa:	Según numero de empleados		1 - 9 personas				
			10 - 49 personas				
			50 - 99 personas				
			100 - 199 personas				
			200 en adelante				

Solicitamos a usted se sirva contestar la siguiente Encuesta que la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, a través de la carrera de Administración de Empresas se encuentra realizando, con el propósito de determinar las tendencias del mercado ocupacional, demanda ocupacional y la prospectiva del desarrollo expresado en futuras competencias, para sustentar la pertinencia del diseño/rediseño curricular de la carrera.

Al agradecerle por su ayuda, nos es grato indicarle que la información solicitada se manejará en forma estrictamente confidencial y los resultados se darán a conocer únicamente en forma de estadísticos globales.

Marque la opción correcta					
1	TENDENCIA DEL MERCADO OCUPACIONAL	A futuro las necesidades de tener profesionales de la carrera serán:	Mayores	Iguales	Menores
2		De su experiencia, cree que los campos ocupaciones de esta carrera serán:	Mayores	Iguales	Menores
3		En su criterio las oportunidades de los profesionales de la carrera serán:	Mayores	Iguales	Menores
4		En relación con la sociedad, la profesión requiere tecnologías:	Mayores	Iguales	Menores
5		En relación con la sociedad, los niveles de competitividad deben ser:	Mayores	Iguales	Menores

Elaborado por: Las autoras

Anexo 10. Encuesta a graduados (hoja 2)

Escala de valoración.										
Indica que 5 es lo más probable y 1 lo menos probable										
1	DEMANDA OCUPACIONAL (EMPLABILIDAD):	¿Tiene planeado realizar otro tipo de estudios?	Inglés	1	2	3	4	5		
			Maestría	1	2	3	4	5		
2		Actividad laboral:	En dependencia	Libre Profesión			Desempleado			
			Cargo: Tipo:							
3		¿En qué medida usa los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad en su trabajo actual?	1	2	3	4	5			
4		¿En qué medida el trabajo que realiza le produce satisfacción?	2	2	3	4	5			
5		Estimado de ingresos:	Menos de 1000		De 1000 a 2000		Más de 2000			

Escala de valoración.				
1.	2.	3.	4.	5.
Totalmente en desacuerdo.	En Desacuerdo.	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo.

A su criterio la carrera desarrolló las siguientes competencias generales.							
1	1. PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS GENERALES	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1	2	3	4	5
2		Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	2	3	4	5
3		Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1	2	3	4	5
4		Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1	2	3	4	5
5		Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1	2	3	4	5
6		Capacidad de comunicación oral	1	2	3	4	5
7		Capacidad de comunicación escrita	1	2	3	4	5
8		Capacidad de comunicación no verbal	1	2	3	4	5
9		Capacidad de investigación	1	2	3	4	5
10		Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1	2	3	4	5
11		Habilidades para buscar, procesar y analizar información	1	2	3	4	5
12		Capacidad crítica y autocrítica	1	2	3	4	5
13		Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1	2	3	4	5
14		Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1	2	3	4	5
15		Capacidad para tomar decisiones	1	2	3	4	5
16		Capacidad de trabajo en equipo	1	2	3	4	5
17		Habilidades interpersonales	1	2	3	4	5
18		Compromiso con la preservación del medio ambiente	1	2	3	4	5
19		Compromiso con su medio socio-cultural	1	2	3	4	5
20		Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1	2	3	4	5
21		Habilidad para trabajar en forma autónoma	1	2	3	4	5
22		Compromiso ético	1	2	3	4	5

Elaborado por: Las autoras

Anexo 11. Encuesta a graduados (hoja 3)

Escala de valoración.							
1.	2.	3.	4.	5.			
1. Totalmente en desacuerdo.							
2. En Desacuerdo.							
3. Ni acuerdo ni en desacuerdo.							
4. De acuerdo.							
5. Totalmente de acuerdo.							
A su criterio la carrera desarrolló las siguientes competencias específicas							
1	2. PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	1	2	3	4	5
2		Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	1	2	3	4	5
3		Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	1	2	3	4	5
4		Administrar un sistema logístico integral.	1	2	3	4	5
5		Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	1	2	3	4	5
6		Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	1	2	3	4	5
7		Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	1	2	3	4	5
8		Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	1	2	3	4	5
9		Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	1	2	3	4	5
10		Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
11		Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	1	2	3	4	5
12		Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	1	2	3	4	5
13		Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	1	2	3	4	5
14		Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	1	2	3	4	5
15		Mejorar e innovar los procesos administrativos.	1	2	3	4	5
16		Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	1	2	3	4	5
17		Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	1	2	3	4	5
18		Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	1	2	3	4	5
19		Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	1	2	3	4	5
20		Formular planes de marketing.	1	2	3	4	5

Elaborado por: Las autoras

Guayaquil, 26 de Febrero de 2015.

Ingeniero

Freddy Camacho

COORDINADOR UTE B-2015

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En su despacho.

De mis Consideraciones:

Ingeniero **CHRISTIAN BERMÚDEZ GALLEGOS**, Docente de la Carrera de Administración, designado TUTOR del proyecto de grado de **KARLA VICTORIA ESPINOZA DELGADO Y SARA ALEJANDRA PACHECO MERA**, cúpleme informar a usted, señor Coordinador, que una vez que se han realizado las revisiones al 100% del avance del proyecto avalo el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“ANÁLISIS DE PERTINENCIA PRELIMINAR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL DE LA REGIÓN 8”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

Este trabajo de titulación ha sido orientado al 100% de todo el proceso y se procedió a validarlo en el programa de URKUND dando como resultado un 1% de plagio.

Cabe indicar que el presente informe de cumplimiento del Proyecto de Titulación del semestre B-2015 a mi cargo, en la que me encuentro designado y aprobado por las diferentes instancias como es la Comisión Académica y el Consejo Directivo, dejo constancia que los únicos responsables del trabajo de titulación Análisis de Pertinencia Preliminar de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la región 8 somos el Tutor Ing. Christian Bermúdez Gallegos y las Srtas. Karla Victoria Espinoza Delgado y Sara Alejandra Pacheco Mera y eximo de toda responsabilidad a el coordinador de titulación y a la dirección de carrera.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: **DIEZ 10/10**

Diez sobre Diez.

Atentamente,

ING. CHRISTIAN BERMÚDEZ GALLEGOS

PROFESOR TUTOR-REVISOR PROYECTO DE GRADUACIÓN

KARLA VICTORIA ESPINOZA DELGADO

SARA ALEJANDRA PACHECO MERA

Informe URKUND

← → ↻ <https://secure.orkund.com/view/18005602-759825-322590#q1bKLVayijY2NtAxNjYiYmY1ODWB2l4sz0vMy0zOTEvORUJSsDPQMDcwNTc2MzS1MLUwNDYzNTY>

URKUND

Document [TESIS PERTINENCIA KARLITA Y SARITA FINAL AL 25 DE FEBRERO DEL 2016.docx](#) (D18179335)

Submitted 2016-02-25 10:48 (-05:00)

Submitted by erick.murillo@cu.ucsg.edu.ec

Receiver paulmurillo.ucsg@analysis.orkund.com

Message [Show full message](#)

1% of this approx. 41 pages long document consists of text present in 2 sources.

List of sources **Blocks**

Rank	Path/Filename
+	TESIS PERTINENCIA CON APA.docx
+	TESIS NOSOTRAS.docx
+	Estudio de Oferta versión 9 Cont. y Aud FINAL FINAL-1.pdf
+	ENCUESTA VACIA EMPLEADORES.docx
+	http://profesornelsonvargas.blogspot.com/2012/07/ecuador-zonas-de-planificacion
+	TESIS Angelito Ortiz.docx

80% #18 Active External source: <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/MODELO-GEN%C3%A9RICO-DE-EL-ENTORNO-DE-APRENDIZAJE-DE-CARRERAS-PRESENCIALES-Y-SEMPRESENCIALES-DE-LAS-UNIVERSIDADES-Y-ESCUELAS-POLITÉCNICAS-DEL-ECUADOR> 80%

del Entorno de Aprendizaje de Carreras Presenciales y Semipresenciales de las Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador

la

pertinencia

evalúa que la carrera o programa académico, responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional,

a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial y a la diversidad cultural,

como sustento para la elaboración del perfil profesional

CITATION CEA15 | 12298 (CEAACES, 2015)

El presente estudio tiene como fin encontrar el perfil del graduado de la carrera de Administración de Empresas, que se adapte al perfil requerido por los empresarios en la Zonas de Planificación 5 que está integrado por las provincias del: Guayas (excepto Guayaquil, Samborondón y Durán), Los Ríos, Santa Elena, Galápagos y Bolívar; y la Zona de Planificación 8 que corresponde a los cantones: Guayaquil, Samborondón y Durán. La planificación zonal desarrolla algunas herramientas para la coordinación sectorial orientada al presupuesto del Estado,



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIONES



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Espinoza Delgado Karla Victoria, con C.C: # 0924938558 autora del trabajo de titulación: Análisis de Pertinencia Preliminar de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Región 8 previo a la obtención del título de **INGENIERA COMERCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de marzo de 2015

f. _____

Nombre: Espinoza Delgado Karla Victoria

C.C: 0924938558



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Pacheco Mera Sara Alejandra, con C.C: # 0920138948 autora del trabajo de titulación: Análisis de Pertinencia Preliminar de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Región 8 previo a la obtención del título de **INGENIERA COMERCIAL** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 22 de marzo de 2015

f. _____

Nombre: Pacheco Mera Sara Alejandra

C.C: 0920138948

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de Pertinencia Preliminar de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil de la Región 8		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Espinoza Delgado, Karla Victoria; Pacheco Mera, Sara Alejandra		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Bermúdez Gallegos, Christian Wladimir, Mgs.; López Moncayo, Edgar Roberto, Mgs		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Administración de Empresas		
TÍTULO OBTENIDO:	Ingeniera Comercial		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	SEMESTRE B-2015	No. DE PÁGINAS:	209
ÁREAS TEMÁTICAS:	Proyecto de Investigación		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	PERTINENCIA, PERCEPCIÓN, ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, ZONAS DE PLANIFICACIÓN, REGIÓN, EMPLEADORES, HABILIDADES, COMPETENCIAS.		
RESUMEN/ABSTRACT (222 palabras):			
<p>El presente trabajo se encuentra enfocado en establecer la Pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil de la Región 8, en función a las relaciones de la misma a nivel interno y con el entorno social, en el mismo se especifican las Zonas de Planificación a nivel nacional y se realiza un análisis de acuerdo al tamaño, actividad y al sector de las empresas; y, a la población ocupada que se encuentren en cada una de ellas.</p> <p>De esta manera el análisis incluye un cuadro de medición en el que se determinan las capacidades y competencias de los campos de administración y se procede a realizar una comparación de las competencias tanto generales como específicas con respecto a la percepción actual y futura que tiene el empleador basadas en las encuestas que se le realizaron a los mismos; y, de la misma manera con respecto a la percepción que tiene el profesional de la carrera de Administración de Empresas, las cuales fueron tomadas de las encuestas realizadas a los graduados.</p> <p>Los resultados de las encuestas permitirán conocer la percepción que tienen los empleadores de las empresas, en las cuales se desempeñan los ingenieros comerciales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y que desean ellos que se implemente dentro del programa de estudio.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0985705029/ 0993907056	E-mail: karla.espinozadelgado@gmail.com / alejiitap_0793@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: COORDINADOR DEL PROCESO DE UTE	Nombre: Camacho Villagómez, Freddy Ronalde		
	Teléfono: +593-4-2439705 / 0987209949		
	E-mail: freddy.camacho@cu.ucsg.edu.ec / Freddy.camacho.villagomez@gmail.com		

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	