



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

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. Ciudad de Loja 2016.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

**AUTORA:** Agila Navarro, Cinthya Melania.

**DIRECTORA:** Espinoza Torres, Diana Lucia, Mgs.

LOJA –ECUADOR

2016



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

Septiembre, 2016

## **APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Mgs.

Diana Lucia Espinoza Torres.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: "Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. Ciudad de Loja 2016" realizado por: Agila Navarro Cinthya Melania; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, junio de 2016.

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Agila Navarro Cinthya Melania declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: “Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. Ciudad de Loja 2016”, de la Titulación de Administración de Empresas, siendo la economista Diana Lucia Espinoza Torres directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos, y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....

Autora: Agila Navarro Cinthya Melania

Cédula: **1104960990**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Dios, a la Virgencita del Cisne por las bendiciones y sabiduría en mi vida para poder cumplir con esta meta anhelada.

A personas importantes en mi vida que siempre me brindaron su apoyo incondicional, a quienes me enseñaron con su ejemplo de perseverancia y constancia que no existen imposibles, a quienes son mi motivo de inspiración, a quienes me enseñaron que la inteligencia es la fuente de un hombre próspero.

A mis padres Ecuador Bolívar y María Elsa.

A mis hermanos Gabriela María y Alexander Ronaldo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres que son un pilar fundamental en mi vida, y que siempre me brindaron su apoyo incondicional para poder cristalizar mí meta.

A mi directora de trabajo de titulación, Mgs. Diana Espinoza por guiarme en cada paso de este proyecto, aportándome sus conocimientos y sugerencias, gracias por su asesoría, por su contribución y predisposición en el desarrollo de la presente investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, y a todos mis profesores por impartirme sus enseñanzas y conocimientos.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	x
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
CAPITULO I .....	5
ANTECEDENTES GENERALES.....	5
1.1. La pertinencia de la Educación Superior.....	6
1.1.1. Ley Orgánica de Educación Superior.....	6
1.1.2. Objetivos del Estado según el Plan Nacional del Buen Vivir y su relación con la pertinencia. ....	7
1.1.3. La pertinencia del sistema educativo. ....	9
1.1.4. Funciones del sistema educativo ecuatoriano.....	9
1.2. La pertinencia de las instituciones de Educación Superior.....	12
1.2.1. Pertinencia de las universidades en el Ecuador.....	12
1.2.2. Objetivos de la pertinencia en las universidades.....	13
1.3. La pertinencia de los programas en Educación Superior .....	16
1.3.1. Pertinencia de un programa académico.....	16
1.4. Naturaleza, objetivos y usos de los estudios de seguimiento a graduados .....	17
CAPITULO II .....	19
ADMINISTRACIÓN Y LOS ÁMBITOS DE INTERACCIÓN Y RELACIÓN CON EL MEDIO.....	19

2.1.	Administración de empresas en el ámbito académico.....	20
2.2.	Administración de empresas como profesión.....	21
2.3.	Administración de empresas en el ámbito científico.....	23
2.4.	Administración de empresas y su relación con el ámbito social .....	36
2.5.	Administración de empresas y objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir .....	37
2.6.	Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la relación con la pertinencia de la universidad .....	39
2.7.	Análisis de indicadores de la zona 7 .....	41
2.8.	Administración de empresas y necesidades de desarrollo de las organizaciones .....	45
CAPITULO III .....		49
METODOLOGÍA PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE UN PROGRAMA ACADÉMICO.....		49
3.1.	Diseño y tipo de investigación.....	50
3.2.	Categoría para analizar la pertinencia desde los titulados .....	51
3.2.1.	Titulados como evaluación viva. ....	51
3.2.2.	Titulados como evaluadores. ....	52
3.2.3.	Empleadores.....	53
3.3.	Población.....	54
3.4.	Tipo de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en base a la población de titulados.....	55
3.5.	Instrumentos de recolección de información .....	56
3.6.	Formas de contacto .....	56
3.7.	Procedimiento para el análisis de información .....	56
CAPITULO IV.....		59
ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....		59
4.	Análisis descriptivo .....	60
4.1.	Pertinencia del programa académico: análisis del titulado en administración de empresas de la UTPL como evaluación viva .....	60
4.1.1.	Análisis de resultados: encuesta electrónica. ....	60



4.1.2. Análisis de resultados: focus groups titulados en la UTPL .....	66
4.2. Pertinencia del programa académico: análisis del titulado en administración de empresas de la UTPL como evaluador.....	68
4.2.1. Análisis de resultados: encuesta electrónica.....	68
4.2.2. Análisis de resultados: focus group titulados UTPL.....	74
4.3. Pertinencia del programa académico: Análisis general titulados como evaluación viva y evaluadores.....	76
4.4. Pertinencia del programa académico: análisis desde el punto de vista empleador .....	79
4.4.1. Evaluación de los empleadores sobre las competencias de los titulados.....	79
CONCLUSIONES .....	82
RECOMENDACIONES .....	83
BIBLIOGRAFÍA .....	84
ANEXOS .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la relación con la Administración de Empresas.....	37
Tabla 2. Población según área geográfica .....	41
Tabla 3. Población económicamente activa de la zona 7. ....	42
Tabla 4. Empresas zona 7. ....	43
Tabla 5. Ventas de las empresas. ....	43
Tabla 6. Indicadores del mercado laboral.....	44
Tabla 7. Tabulación de las encuestas realizadas a los exalumnos de la Titulación. ....	62
Tabla 8. Año de Titulación .....	66
Tabla 9. Componentes que les hicieron falta .....	67
Tabla 10. Tabulación de las encuestas realizadas a los exalumnos de la Titulación. ....	68
Tabla 11. Factores externos de la titulación .....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución de las teorías administrativas.....	36
Figura 2. Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir con la pertinencia de las universidades.....	40
Figura 3. Tasa de crecimiento poblacional según provincias de la zona 7. ....	41
Figura 4. Metodología a aplicar en el estudio de pertinencia.....	50
Figura 5. Categorías para analizar la pertinencia desde los titulados.....	51
Figura 6. Población y muestra de los graduados Titulación de Administración de Empresas....	55
Figura 7. Proceso de análisis de información.....	57
Figura 8. Género al que pertenecen los titulados.....	60
Figura 9. Modalidad de estudios.....	61
Figura 10. Año de titulación.....	61
Figura 11. Actividad que ocupa la mayor parte de su tiempo.....	62
Figura 12. Tiempo para obtener su primer empleo.....	62
Figura 13. Categoría laboral de los exalumnos.....	62
Figura 14. En caso de que trabajen en una empresa propia ¿Quién la creó?.....	62
Figura 15. Vinculación con la empresa que trabaja.....	63
Figura 16. Ingresos que perciben los profesionales.....	63
Figura 17. Experiencia laboral.....	63
Figura 18. Nivel de empleabilidad.....	63
Figura 19. Relación de su empleo con la malla académica que recibió.....	64
Figura 20. Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento profesional.....	64
Figura 21. Canal de búsqueda de trabajo.....	64
Figura 22. Formación académica recibida después de haberse titulado.....	65
Figura 23. Expectativas futuras de los profesionales.....	65
Figura 24. Puntos fuertes y débiles docentes.....	68
Figura 25. Puntos fuertes y débiles planes de estudio.....	68
Figura 26. Puntos fuertes y débiles del personal administrativo.....	69
Figura 27. Puntos fuertes y débiles de la metodología de enseñanza.....	69
Figura 28. Puntos fuertes y débiles de infraestructura.....	69
Figura 29. Puntos fuertes y débiles de prácticas de la carrera.....	69
Figura 30. Evaluación contenidos de las materias.....	70
Figura 31. Evaluación metodología utilizada por el docente.....	70

Figura 32. Evaluación desarrollo de la gestión productiva.....	71
Figura 33. Evaluación desempeño del docente.....	71
Figura 34. Evaluación proceso de graduación .....	72
Figura 35 . Utilidad de conocimientos .....	73
Figura 36. Recomendaría estudiar el programa que usted curso. ....	73
Figura 37. Sentido de pertinencia .....	73
Figura 38. Estudios que le gustaría cursar en la UTPL .....	73
Figura 39. Satisfacción de haber estudiado en la UTPL.....	74

## RESUMEN

La educación superior en el Ecuador se encuentra en una fase de transformación importante, por lo tanto implica a las universidades ir al reencuentro de las necesidades sociales del país.

El objeto de esta investigación es realizar un estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se buscó la opinión de dos grupos influyentes en el entorno; estos son: los titulados y empleadores. El propósito es obtener información útil sobre la pertinencia a través de los titulados, el punto de partida es la inserción y la trayectoria laboral, académica y social de los titulados, los cuales constituyen evidencia suficiente de la pertinencia y la calidad del programa recibido. Y a través de los empleadores conocer como es su desempeño en el campo ocupacional y mercado laboral en el sector empresarial de la ciudad de Loja.

Para el desarrollo de la investigación la metodología a aplicar es: descriptiva, cuantitativa, cualitativa. Con la información recabada se analizan factores internos y externos desde dos perspectivas para determinar la pertinencia del programa académico.

**PALABRAS CLAVES:** pertinencia, titulados, empleadores, necesidades, administración de empresas.

## **ABSTRACT**

Higher education in Ecuador is in a phase of major transformation, therefore involves universities go to the reunion of the social needs of the country.

The object of this research is to conduct a study of relevance in the academic program of the Degree of Business Administration from the Private Technical University of Loja. It sought the opinion of two influential groups in the environment; these are: graduates and employers. The purpose is to obtain useful information about the relevance through graduates, the starting point is the insertion and career, academic and social graduates, which constitute sufficient evidence of the relevance and quality of the program received. And through the employers know as is its performance in the occupational field and the labor market in the business sector of the city of Loja.

For the development of the research methodology to be applied is: descriptive and quantitative and qualitative. With the information gathered is analyzed internal and external factors from two perspectives to determine the relevance of the academic program.

**KEYWORDS:** Relevance, graduates, employers, needs, business administration.

## INTRODUCCIÓN

Al realizar un estudio de pertinencia se pretende brindar información útil a la Titulación de Administración de Empresas, que sirva de apoyo para el rediseño, ya que es un tema importante para conocer la percepción de los titulados respecto a la malla académica recibida y poder saber si se cumplió con las expectativas esperadas, identificar la necesidad del sector empresarial de Loja y el requerimiento de formación de profesionales en esta área.

La pertinencia de un programa académico se ve reflejado en el desempeño laboral de los titulados ya que ellos constituyen la presencia de la universidad en la sociedad.

Para este estudio, la metodología propuesta es de dos tipos: cuantitativa y cualitativa, y la población dirigida a esta investigación se enfoca en dos grupos: titulados y empleadores.

El objetivo principal es realizar un estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. Ciudad de Loja.

El presente trabajo consta de 4 capítulos:

- 1) Primer capítulo, presenta un enfoque general sobre; pertinencia en la educación superior, pertinencia de las instituciones de educación superior, pertinencia de los programas de la educación superior, naturaleza objetivos y usos de los estudios de seguimiento a los graduados, se buscó información documental del tema de investigación.
- 2) Segundo capítulo, trata sobre la administración y los ámbitos de interacción y relación con el medio, nos permite analizar la importancia de la administración en distintos ámbitos; profesión, académico, científico, social, también su relación con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, y las necesidades de desarrollo organizacional.
- 3) Tercer capítulo, abarca aspectos metodológicos utilizados para identificar la pertinencia del programa académico, se describe el diseño y tipo de investigación, los instrumentos de recolección de información, las técnicas de aplicación de encuesta y de análisis de información. Además se determina el tamaño de la muestra para la aplicación de la encuesta.

- 4) Cuarto capítulo, presenta un análisis de la información que se obtuvo al realizar: una encuesta electrónica y focus group, la misma que se aplicó desde dos perspectivas; graduados y empleadores, se podrá visualizar la opinión de pertinencia del programa académico que recibieron.

Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones para implementar acciones que contribuyan a la pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas.



**CAPITULO I**  
**ANTECEDENTES GENERALES**

## 1.1. La pertinencia de la educación superior

El concepto de pertinencia hace referencia al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera (Berhein, 2010).

La pertinencia y su relación con la educación superior, tiene una vinculación ineludible con conceptos de calidad, equidad, responsabilidad social, diversidad. Por lo mismo las instituciones de educación superior tienen una responsabilidad social no solo académica o profesional, ya que dicha responsabilidad es la que determina su pertinencia y calidad.

La consolidación de la calidad de las instituciones de educación superior, no radica exclusivamente en la medición de los estándares y en las restricciones de operación, sino en las posibilidades de la gestión de redes interinstitucionales, donde las de más alta producción de conocimiento y aprendizajes, posibiliten al resto el mejoramiento de capacidades y competencias, compartiendo talento humano, programas, infraestructura científica y pedagógica y los modelos de gestión.

### 1.1.1. Ley Orgánica de Educación Superior.

La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010) entró en vigencia el 12 de octubre del 2010, rigiéndose por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integridad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco de dialogo de saberes, pensamiento universal, y producción científica tecnológica global, establecidos en el artículo 351 sección primera de la Constitución de la República del Ecuador.

La LOES (2010) en el Art. 97, 107 promueve los siguientes principios:

**Calidad.-** consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

**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 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, las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

La pertinencia y calidad son dos conceptos que siempre deben marchar de la mano, no podemos afirmar que tenemos pertinencia con respuestas educativas de baja calidad, o a su vez mejorar la calidad no puede omitir la valoración de su pertinencia. El concepto de pertinencia ha evolucionado hacia una concepción amplia, en los contextos que se desenvuelve, lo que aporta positivamente a fortalecer una educación pertinente en las instituciones de educación superior.

### **1.1.2. Objetivos del Estado según el Plan Nacional del Buen Vivir y su relación con la pertinencia.**

La educación superior debe fundamentarse en el conocimiento y en la investigación, en la mejora de su calidad, en su pertinencia y relevancia, y asumir mayores responsabilidades para con la sociedad, las instituciones deben impulsar la investigación científica, social y tecnológica para contribuir a la resolución de los problemas del país y a la generación de nuevo conocimiento.

Investigación y producción académica referidas a procesos de investigación para el aprendizaje, articulados a programas de investigación aplicada, cuyos campos de estudio alimenten el desarrollo y actualización curricular, produzcan impactos en la transformación de la matriz productiva, energética, del conocimiento y de servicios del buen vivir.

En nuestro país se puede evidenciar que no existe pertinencia del modelo educativo; el proceso de vinculación con la sociedad y el Plan Nacional del Buen Vivir (Granados, 2015) debido a que:

- ✚ Las carreras tienen una escasa articulación con los sectores y ejes estratégicos de desarrollo social, cultural, ambiental y productivo.
- ✚ La mayoría de las carreras no cuenta con sistemas de vinculación, que articulen los diversos esfuerzos formativos y de gestión del conocimiento.
- ✚ Los currículos de las carreras no tienen integrados sistemas de prácticas pre-profesionales supervisadas, que posibiliten el desarrollo de las capacidades investigativas y los desempeños profesionales, así como la producción de los proyectos de investigación, desarrollo e innovación.
- ✚ Son escasas las vinculaciones de las carreras y los programas de posgrado a las redes, coordinaciones y plataformas interinstitucionales vinculadas a proyectos de investigación y gestión del conocimiento que generen impactos en la sociedad.
- ✚ No existe un diagnóstico claro de las necesidades de actores y sectores productivos, políticos, sociales, ambientales y culturales, para la organización de las prácticas pre-profesionales y por ello los esfuerzos que se realizan no se logran visibilizar.
- ✚ No existen procesos de armonización y articulación orgánica, ni reglamentaria de las prácticas pre-profesionales en cuanto a su carácter investigativo, los niveles de aprendizaje y de vinculación con la sociedad.
- ✚ Las prácticas pre-profesionales no son planificadas adecuadamente, están desarticuladas, no responden a objetivos vinculados a los ejes estratégicos de desarrollo de las zonas territoriales a las que pertenecen las Instituciones de Educación Superior.
- ✚ Existen escasas iniciativas de programas de prácticas que establezcan alianzas estratégicas con los sectores productivos, de claro aporte a la matriz productiva y que faciliten la inclusión laboral de los futuros graduados.
- ✚ Los servicios a la comunidad no han sido planificados, ni orientados desde instancias sociales y estatales para la promoción y gestión de aprendizajes profesionales de carácter multi e interdisciplinarios, alrededor de programas prioritarios y estratégicos para los territorios y la nación.
- ✚ Las iniciativas existentes son de corte asistencial y de alta ambigüedad en sus propósitos.
- ✚ Escasa articulación de las carreras a redes académicas y a la interacción con pares internacionales que posibilite programas y acciones conjuntas para el mejoramiento de la calidad.

- ✚ La articulación y movilidad académica se realiza de forma bilateral y por iniciativas específicas e institucionales.
- ✚ Los fines y propósitos de las vinculaciones académicas no están armonizados y coordinados, ni en función del desarrollo de dominios del conocimiento y ni de los campos de estudio interinstitucionales, por lo que no apuntalan un proyecto educativo al servicio de la transformación de la sociedad.
- ✚ Desarticulación de las Instituciones de Educación Superior con el Sistema de Educación Ecuatoriana.

### **1.1.3. La pertinencia del sistema educativo.**

Los sistemas educativos deben responder a una variedad de demandas sociales, de corto y largo plazo. La educación en el Ecuador le corresponde demostrar pertinencia, para los niños y jóvenes, para la comunidad y la familia, y también respecto a los avances científicos y tecnológicos del momento. Articulación con ejes estratégicos del desarrollo social, cultural, productivo, y gestión de conocimiento en redes nacionales e internacionales (MEC M. d., 2004).

### **1.1.4. Funciones del sistema educativo ecuatoriano.**

Las funciones del Sistema de Educación Superior establecidas en el Art. 13 de la LOES (2010) son:

- a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia;
- b) Promover la creación, desarrollo, transmisión y difusión de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura;
- c) Formar académicos, científicos y profesionales responsables, éticos y solidarios, comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para que sean capaces de generar y aplicar sus conocimientos y métodos científicos, así como la creación y promoción cultural y artística;
- d) Fortalecer el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema;

- e) Evaluar, acreditar y categorizar a las instituciones del Sistema de Educación Superior, sus programas y carreras, y garantizar independencia y ética en el proceso.
- f) Garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable;
- g) Garantizar el cogobierno en las instituciones universitarias y politécnicas;
- h) Promover el ingreso del personal docente y administrativo, en base a concursos públicos previstos en la Constitución;
- i) Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema;
- j) Garantizar las facilidades y condiciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan ejercer el derecho a desarrollar actividad, potencialidades y habilidades;
- k) Promover mecanismos asociativos con otras instituciones de educación superior, así como con unidades académicas de otros países, para el estudio, análisis, investigación y planteamiento de soluciones de problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales;
- l) Promover y fortalecer el desarrollo de las lenguas, culturas y sabidurías ancestrales de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad;
- m) Promover el respeto de los derechos de la naturaleza, la preservación de un ambiente sano y una educación y cultura ecológica;
- n) Garantizar la producción de pensamiento y conocimiento articulado con el pensamiento universal; y,
- ñ) Brindar niveles óptimos de calidad en la formación y en la investigación.

Las funciones del sistema educativo se enfocan en diversos ámbitos que son de importancia para el desarrollo y crecimiento del país.

- ✚ Social.- Generar igualdad de oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población ecuatoriana, contribuir a la reducción y eliminación de la pobreza y a mejorar la equidad en la distribución de los recursos.
- ✚ Económica.- Fortalecer el talento humano para fomentar la ciencia, tecnología, y la innovación para generar mayor productividad y competitividad que contribuyan al desarrollo sustentable del país.

- ✚ Política.- Desarrollar aprendizajes ciudadanos que posibiliten a los niños, niñas, jóvenes y adultos el ejercicio pleno de sus derechos y responsabilidades para ejercer una adecuada participación ciudadana en los espacios públicos y privados.
- ✚ Cultural.- Incorporar contenidos culturales en la educación que promuevan en el sistema educativo el reconocimiento del carácter pluricultural y multiétnico del país, la interculturalidad el rescate del patrimonio cultural tangible e intangible; para consolidar la identidad nacional (MEC M. d., 2006-2015).

En décadas anteriores no existía la suficiente información para evaluar la pertinencia del sistema educativo ecuatoriano, el currículo de la educación en el Ecuador era inflexible. No se tomaba en cuenta las particularidades regionales, culturales, y sociales.

El currículo de un programa educativo obedecía a las necesidades de grupos medios y altos de la sociedad en la época de 1960, el currículo tampoco hacía referencia a la crisis reciente de las instituciones políticas y sociales y a la urgencia de estimular una identidad ciudadana en los jóvenes y tampoco respondía a los adelantos tecnológicos.

En la actualidad, los países enfrentan el desafío de brindar una educación pertinente y de calidad para todos, la creación de condiciones que garanticen una educación pertinente, de calidad con equidad, implica transformar el sistema educativo, en sus culturas, políticas y prácticas, que involucren de manera activa y participativa a la comunidad.

En el Ecuador la educación superior ha ido evolucionando, hacia una educación inclusiva que asegure igualdad de oportunidades para todos, considerándose importante la calidad antes que la cobertura de la educación, vista como la forma de responder a las exigencias de productividad económica a mediano y largo plazo.

La pertinencia juega un rol importante en el mundo de cambios rápidos en la que se desenvuelve, en el Ecuador se está viviendo una nueva estructura política; resumida en el Plan Nacional del Buen Vivir, lo que demanda una transformación de un nuevo sistema en áreas políticas, sociales, económicas y culturales, por lo tanto las universidades deben responder a este nuevo escenario y desafío.

## **1.2. La pertinencia de las instituciones de Educación Superior**

La pertinencia constituye el fenómeno por medio del cual se establecen múltiples relaciones entre la universidad y el entorno (Malagón, 2006). Las instituciones tienen que ser pertinentes con el proyecto educativo enunciando en sus objetivos y en su misión institucional (Bernheim, 2000).

El concepto de pertinencia de las instituciones de educación superior se vincula con el “deber ser” de las instituciones, es decir, con una imagen deseable de las mismas, ligados a los objetivos, necesidades y carencias de la sociedad en que están insertas.

La preocupación de ser pertinente por parte de las instituciones de educación superior obliga a replantearse los objetivos, la misión y las funciones, si fuese necesario para desenvolverse en distintos ámbitos: económico, político, y social.

En la actualidad la pertinencia exige flexibilidad curricular, en la transmisión del conocimiento, un sistema que ofrezca mayor diversidad posible de oportunidades de formación. Si queremos lograr que las Instituciones de Educación Superior sean pertinentes y de calidad se deben establecer nuevos modelos académicos que consideren los cambios que se operan en los horizontes epistemológicos del conocimiento, las nuevas tendencias de la educación superior a nivel latinoamericano y mundial, las reformas académicas, normativas, perspectivas y planes de desarrollo, visiones y necesidades de los actores y sectores.

### **1.2.1. Pertinencia de las universidades en el Ecuador.**

Las universidades para ser pertinentes ante la sociedad persiguen nuevas líneas de investigación de acuerdo a las políticas vigentes en cuanto a ciencia y tecnología como lo establece la Constitución del Ecuador, el Plan Nacional del Buen Vivir, la Ley Orgánica de Educación Superior, así como áreas estratégicas del SENESCYT.

La pertinencia de las universidades públicas y privadas se deben ver reflejadas desde el proceso de admisión deben ser conscientes al no expandir matrículas de forma indiscriminada porque no siempre el desarrollo de procesos de admisión aseguran la calidad en los altos ingresos universitarios, además existe un débil proceso de compatibilización



entre el perfil de egreso del bachillerato y el perfil de ingreso de las Instituciones de Educación Superior, los profesores de los primeros años de la formación profesional tienen una escasa habilitación y actualización de saberes en los campos relacionados con los nuevos horizontes epistemológicos, las Tics, el aprendizaje, la investigación y las narrativas académicas (Granados, 2015).

### **1.2.2. Objetivos de la pertinencia en las universidades.**

La pertinencia debe alcanzar niveles altos de satisfacción en el mundo del trabajo y el sector productivo, fomentando valores éticos y morales, preservando la autonomía institucional.

La misión de las universidades en general es la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura universal y ancestral ecuatoriana, de la ciencia y tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad (CONEA, 2003).

Las universidades dirigen su actividad a la formación integral del ser humano para contribuir al desarrollo del país y al logro de la justicia social, al fortalecimiento de la identidad nacional en el contexto pluricultural del país. Están enmarcadas a producir propuestas y planteamientos para buscar la solución de problemas del país, propiciar el diálogo y el fortalecimiento de sus valores en la sociedad ecuatoriana. Determinar la calidad de programas educativos de educación superior que respondan a las expectativas de la sociedad.

La educación superior tiene que abrir sus horizontes para responder a la nueva época y ello involucra profundas transformaciones en su organización académica (Granados, 2015):

- a) **El diálogo intercultural** entre los saberes ancestrales tradicionales y cotidianos y el conocimiento, que nos llama a religar la fragmentación realizada por la lógica científica occidental eurocentrista, que separó la ciencia de la cultura y de las humanidades, deslegitimando durante siglos la diversidad de epistemologías que constituyeron el bagaje de los pueblos.
- b) **La contextualización y pertinencia de la producción del conocimiento y sus aprendizajes**, ya que no podemos seguir organizando propuestas curriculares

condicionadas por las agendas del mercado, que producen modelos educativos orientados al desarrollo del “oficio”, descontextualizados y de escasa calidad y relevancia científica y social, ni continuar con procesos de formación profesional basados exclusivamente en las mentes de académicos, en la mayoría de los casos desactualizados científica y pedagógicamente. La pertinencia se produce a través de la articulación de las tres funciones sustantivas de la educación superior para dar respuestas a las necesidades estratégicas y prospectivas del entorno.

- c) **El reconocimiento de la realidad como una dinámica multidimensional**, lo que exige de la formación profesional la construcción de un lugar epistemológico y social desde donde interpretar los problemas, tensiones, necesidades y oportunidades que constituyen los objetos de estudio y de intervención de la profesión. En consecuencia, sus modelos de aprendizaje deberán garantizar a los sujetos educativos la apropiación de procesos de producción del pensamiento y de construcción de discursos que orienten sus prácticas tomando en cuenta la multidimensionalidad de la realidad (social, ambiental, económica, cultural, biológica, física, química, entre otras).
- d) **La visibilización del proyecto de vida** de los estudiantes y profesores, destacando los saberes que surgen de la experiencia y rescatando sus trayectorias, visiones, filiaciones y cultura en los procesos de aprendizaje.
- e) **La configuración de ambientes de aprendizaje centrados en la comunicación y la interacción**, esto es, los medios, las tics y las redes sociales deben ser abordados de manera crítica y creativa tomando en cuenta que estamos en un tiempo en que la información es distribuida de forma instantánea, incontenible y sin ningún tipo de control como plantea Castells (2006). En tal sentido la formación profesional debe educar en y para el ejercicio de la participación en las redes, proporcionando la inserción en estructuras reticulares y multi nodales (conectadas y con muchos ejes de intersección), lo que permitirá la conexión de experiencias, información, proyectos, ideas y cosmovisiones.
- f) **El desarrollo de currículos que posibiliten la integración de las funciones sustantivas universitarias**, la formación, la investigación y la gestión social del conocimiento, como la posibilidad de dar respuestas a las demandas de una sociedad cambiante y dinámica. Esta articulación se basará en el desarrollo de capacidades y

condiciones para la construcción de dominios tecno-científicos y humanistas, cuya estructura está centrada en competencias diferenciadas de saberes, áreas estratégicas de desarrollo a las que se responde pertinentemente; y, en redes de construcción plural de lo público cuyos significados son producidos desde, por y para los sujetos sociales.

**g) Nuevas concepciones de la calidad** desarrolladas desde una perspectiva cultural que responda al nuevo *ethos* académico que surge de la pertinencia con las necesidades de los modelos de sociedad y de educación superior, así como del reconocimiento de las demandas de los actores y sectores productivos, sociales, culturales, académicos y educativos, garantizando el equilibrio entre las funciones y las finalidades universitarias, reconociendo la diversidad de contextos, historias y trayectorias institucionales.

**h) Transformaciones en la visión de los perfiles de los sujetos educativos** que deben ser concebidos de forma dinámica, cambiante, sistémica y articulados a procesos, más que a productos medibles, es decir, los modelos pedagógico-curriculares deben convertirse en verdaderos potenciadores de capacidades cognitivas expresadas en habilidades, competencias y desempeños en términos de:

- Fortalecimiento de la persona humana (valores, identidad, cultura, ciudadanía, convivencia armónica),
- Competencias genéricas (pensamiento complejo, crítico y creativo, comunicación oral, escrita, digital y simbólica, articulación de saberes, trabajo en equipos colaborativos, aprendizaje autónomo y participación en redes); y,
- Desempeños profesionales basados en la gestión del conocimiento (investigación, comprensión de problemas y tensiones, conjeturas, indagación y exploración del conocimiento, diseño de sistemas conceptuales y variables, especulación y reflexión crítica, modelos de intervención y manejo de protocolos de proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica y social).

**i) La ruptura epistemológica** que promueve una nueva forma de organización del conocimiento y los aprendizajes exigiendo nuevas formas de integración de la ciencia y los saberes, con modelos inter y transdisciplinarios que disuelven fronteras y barreras

disciplinarios para construir nuevas tecno-ciencias cuyas olas de transformación son estructurales y de largo alcance.

### **1.3. La pertinencia de los programas en Educación Superior**

En el artículo 77 del Reglamento de Régimen Académico, en lo atinente a la pertinencia de carreras y programas académicos, dispone: "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. El CES priorizará la aprobación de carreras y programas académicos en concordancia con los lineamientos de pertinencia establecidos en la respectiva normativa".

#### **1.3.1. Pertinencia de un programa académico.**

La pertinencia de un programa académico específico se relaciona en el área de conocimiento que hace parte, observando el impacto y la necesidad de su enseñanza. La pertinencia de un programa se puede observar en su malla curricular que oferta y el comportamiento laboral de los graduados.

Se considera un programa académico pertinente cuando:

- Posee variedad de materias que puedan dar respuestas a los nuevos retos planteados por la sociedad.
- Flexibilidad curricular, es decir que las materias que se ofertan en el programa se ajusten a los cambios del entorno.
- Niveles salariales y condiciones laborales estables.
- Alta empleabilidad o factibilidad para conseguir un empleo en el área para la cual se ha capacitado, permitiendo conseguir trabajo en sectores económicos afines al perfil académico del graduado.
- Satisfacción de los graduados con la formación recibida.

En el Ecuador para que la oferta académica sea coherente con los intereses del país se crearon carreras de nivel técnico y tecnológico vinculadas a las áreas de ingeniería, industria y construcción; salud y bienestar; agricultura, silvicultura y pesca; servicios; y, tecnologías de la información y comunicación, antes inexistentes en el país.

#### **1.4. Naturaleza, objetivos y usos de los estudios de seguimiento a graduados**

Los estudios de egresados no constituyen una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son sólo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida.

##### Naturaleza

El estudio de seguimiento a graduados es uno de los instrumentos que permiten a las instituciones de educación superior evaluar la calidad de la educación impartida. Tiene como objetivo observar la vinculación del profesional en el campo ocupacional y mercado laboral en el cual se desempeñan. El principal instrumento en los estudios de seguimiento a egresados consiste en la elaboración y aplicación de un formulario de encuesta a la población que se desea analizar, para su aplicación existe diversas modalidades como: impreso de forma física o mediante la web.

##### Objetivos

- Propiciar una valoración retrospectiva de la oferta educativa y las facilidades proporcionadas por la universidad.
- Conocer las nuevas competencias que el mundo de trabajo y los profesionales demandan de los graduados.
- Concienciar a los graduados del papel importante que desempeñan en una cultura de calidad que permita una evaluación continua en la formación.
- Identificar el nivel de satisfacción profesional que los egresados han experimentado en consecuencia de la formación recibida de la carrera.
- Establecer los aspectos del currículo que a juicio de los graduados, deberían ser sometidos a revisión.

- Conocer las características socioeconómicas y trayectorias laborales, académicas y sociales de los profesionales.
- Generar datos a través del estudio de seguimiento a graduados, que sirvan de insumo para las propuestas de mejoramiento curricular en las respectivas carreras.
- Contar con información que permita elaborar programas de capacitación, en concordancia con las necesidades que los profesionales mantienen.
- Generar datos que puedan servir de base para establecer vínculos graduados-universidad, a través de un programa de seguimiento de graduados de la universidad.
- Construir indicadores sobre la trayectoria académica, laboral y social que reflejen la pertinencia de los programas.
- Identificar la calidad de la formación recibida en el proceso académico.

#### Usos

- Constituyen una fuente de información valiosa para diferentes grupos de interés.
- Medir los resultados de los estudios de enseñanza superior.
- Constituyen una alternativa de autoconocimiento para la planeación de procesos de mejora y consolidación de instituciones educativas y de los programas ofertados por las carreras.

**CAPITULO II**  
**ADMINISTRACIÓN Y LOS ÁMBITOS DE INTERACCIÓN Y RELACIÓN CON EL MEDIO**

## **2.1. Administración de empresas en el ámbito académico**

Como consecuencia de la Revolución Industrial, los países desarrollados iniciaron estudios y fundaron escuelas para formar profesionistas de nivel universitario en el campo de la administración. Así, en 1881, Joseph Wharton, financiero y fabricante de Filadelfia, donó 100 000 dólares para fundar la carrera de administración en la Universidad de Pensilvania. Más adelante, en 1908, Edward Tuck donó 300 000 dólares a la Universidad de Harvard para que se abriera la Escuela de Administración. Estos hechos dados en Estados Unidos influyeron para la creación de la carrera de administración en Latinoamérica (Rodríguez, 2005).

En América Latina la historia empresarial se remonta a dos décadas y ha venido en aumento desde comienzo de los años noventa aunque en forma más lenta y gradual que en España. El desafío para las mejores facultades de administración de América Latina es responder a las demandas insatisfechas del sector empresarial, del Estado y de lo que se denomina el tercer sector: fundaciones, organizaciones no gubernamentales. Exigen generación de conocimiento autónomo y crítico sobre las especificaciones de la realidad empresarial en nuestros países.

La educación general sola no basta para la formación del administrador. Debe estar expuesto a una educación integral. Es por esto que han aparecido las escuelas y facultades de Administración de Empresas en donde, además de la formación específica se estimula el desarrollo de las aptitudes y competencias administrativas, la vocación, las habilidades personales y se imparte una educación general (Ramírez, 2010).

Las cinco mejores universidades de negocios y administración en el mundo según el ranking QS World University realizado en el año 2015 son: London Business School institución creada en 1895 es una de las que tiene más carreras posicionadas en los primeros lugares en los temas relacionados con finanzas y la administración, Harvard ubicada en Massachusetts es una de las instituciones con más carreras en los primeros lugares del ranking, Insead The Business School for the World líder en negocios, Stanford es una de las mejores posicionadas en las carreras de negocios y administración, University of Pennsylvania es líder en becas e investigación de campo, se sitúa en el quinto lugar de las mejores universidades que imparten la carrera de negocios y administración.



En el Ecuador la primera universidad en impartir la carrera de administración de empresas es la Universidad Central del Ecuador el 29 de septiembre de 1960.

La carrera y el estudio de la administración se seguirán expandiendo por ramas industriales y áreas de trabajo. Cada vez surgen más carreras especializadas, el estudio de diplomados, maestrías y doctorados en esta área para profesionales de otras carreras continuará, pues todo profesionalista, sin importar su rama, requiere elementos de dirección, de organización en general y de conocimientos para formar empresas de su ramo o interés.

El administrador profesional con un perfil generado por la academia requiere competencias laborales precisas establecidas por la vinculación empresa- universidad o instituciones de enseñanza superior. Estas competencias pueden ampliarse y adaptarse a las regiones y al tipo de trabajo o demanda propia de una zona industrial, comercial y turística. La vinculación de la enseñanza con los sectores de la economía pública o privada es fundamental, y en la medida en que el administrador egrese con competencias definidas, tendrá más oportunidad de trabajo (Rodríguez, 2005). En la actualidad, la administración se presenta como un área del conocimiento humano repleta de complejidades y desafíos.

## **2.2. Administración de empresas como profesión**

El autor George R Terry, en su libro “Principios de Administración” dice: “Profesión es una vocación que se ejerce en beneficio de otros por medio de una actividad para lo cual se requieren conocimientos, habilidades y destrezas especiales” (Ramírez, 2010).

La administración es la disciplina profesional que se dedica al estudio y formación de especialistas en dirigir el trabajo humano en equipo con el fin de elevar la competitividad de los organismos sociales productivos del sector público y privado (Rodríguez, 2005).

La administración como profesión es importante porque se aplica en cualquier tipo de organización con deseos de aumentar su productividad y éxito, dependiendo para esto del elemento humano y material. Además la administración como profesión influye en las empresas en el proceso de toma de decisiones, llamadas también procesos o funciones (Amaru, 2009).

Los administradores profesionales deben poseer las habilidades (competencias laborales) que se listan a continuación.

- ✚ Capacidad para el manejo y dirección global de las empresas, así como para crear, desarrollar y dirigir grupos humanos altamente eficientes, y para planificar, organizar y controlar los procesos productivos que permitan optimizar sus recursos económicos, materiales y humanos; en resumen, para lograr los objetivos y misiones que constituyen la razón de su existencia con responsabilidad social, es decir, sin dañar el medio ambiente en que operan.
- ✚ Capacidad para dirigir las áreas o funciones principales en que se divide el trabajo en las grandes empresas: producción, comercialización (ventas, mercadotecnia, etc), personal o recursos humanos, y finanzas o sus equivalentes en las diferentes organizaciones del sector público y privado.
- ✚ Habilidad para aplicar el proceso administrativo en cualquier tipo de organización y área de trabajo, y para generar sistemas de información básicos con indicadores de desempeño acordes al tamaño y recursos de la empresa, y al grado de competitividad en el que operan, así como para producir mecanismos de control, por ejemplo, políticas, normas, y acciones correctivas, que garanticen los niveles de eficiencia y eficacia preestablecidos.

El administrador profesional es aquel que se entrega en cuerpo y alma, al cumplimiento de los fines de la organización para la cual trabaja.

El profesional de administración de empresas puede centrarse en funciones empresariales tan diversas como finanzas, producción, personal o comercialización. Ahora bien, el método más general y provechoso para estudiar el trabajo de los administradores es recurrir a las funciones de planeación, organización, integración de personal, dirección y control, como marco teórico para organizar el conocimiento administrativo (Koontz & Weihrich, 2007).

El profesional que utiliza la administración como medio para vivir puede trabajar en los niveles más variados de una organización: desde el nivel jerárquico de la supervisión elemental hasta la dirección general. Puede actuar en las diversas especialidades de la administración:

administración de producción (de los bienes o servicios que presta la organización), administración financiera, administración de recursos humanos, administración de mercados e incluso en la administración en general (Chiavenato, 2006). Puede desenvolverse en diversos sectores: privado, académico o de forma independiente en diversas áreas.

### **2.3. Administración de empresas en el ámbito científico**

El término “administración” viene del latín *administrare*, palabra formada por el prefijo *ad*, que indica hacia, a, orientado, dirigido, acción y *ministrare*, que significa servir, cuidar. Por lo tanto, administrar es la actividad orientada a cuidar y servir a las instituciones humanas (Rodríguez, 2005).

Definiciones de administración:

La administración es el interés universal porque trata acerca de los fundamentos para establecer y alcanzar los objetivos estipulados (Terry, 1968).

La administración es una arte de lograr que las cosas se hagan por medio de la gente (Swift, 1991).

La administración es el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el cual las personas, trabajando juntas en grupos, alcanzan con eficiencia metas seleccionadas (Wehrich, 1991).

Administración es el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas (Stoner, 1996).

El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, a través de otras personas y junto con ellas (Decenzo, 2002).

La administración se relaciona muy de cerca con la economía, de hecho, la administración es un producto de la teoría económica.

La historia empresarial es una subdisciplina de la historia económica y social que tiene como objeto de estudio la evolución histórica del empresariado y su papel en el proceso de desarrollo económico. Las investigaciones en historia empresarial giran alrededor de los procesos económicos y sociales relacionados con los orígenes, funciones, estructura, estrategias, trayectoria y desempeño del empresariado.

La administración tiene una estrecha relación con el término organización porque si no existe planificación en la misma no se logrará cumplir la meta final. Una organización es una asociación deliberada de personas para cumplir una determinada finalidad. Cada organización tiene una finalidad distinta, que expresa de ordinario como la meta o las metas que pretende alcanzar, está compuesta por personas que realizan trabajos para lograr cumplir la meta, siempre y cuando la organización cuente con una estructura deliberada para que los integrantes puedan trabajar (Mary, 2005).

Teorías y principios de la administración:

Las distintas teorías, escuelas o enfoques de la administración han aparecido y se han desarrollado en los últimos cien años. Cada teoría o enfoque es consecuencia del medio y las circunstancias en un momento dado, interviniendo distintos factores: económicos, sociales, y tecnológicos.

Cabe destacar que previo al siglo XX, la revolución industrial sustituyó la fuerza humana con la potencia de las máquinas, es aquí donde hubo un desarrollo tecnológico acelerado que permitió volcar las miradas hacia las cuestiones que ocurrían, como la humanización de algunas labores, el incremento notable de la producción y la necesidad de atención a las coordinaciones personales y organizacionales.

El estudio de las teorías nos da la posibilidad de evaluar y comprender los distintos procesos que intervienen en las organizaciones, lo cual permite planificar y desarrollar acciones en la solución de los problemas o en el aprovechamiento de las oportunidades.

Uno de los pioneros de la administración fue Adam Smith, contribuyó con su teoría consolidando la visión económica social del capitalismo, además fue precursor de los procesos de producción en línea.

Adam Smith fundamentó los siguientes principios económico- administrativos:

- ✚ Las libertades económicas benefician a la sociedad total, bajo la premisa de que cada individuo maximizará su interés propio.
- ✚ La mano invisible del mercado y la competencia restringen los intereses individuales propios, asegurando así la maximización del interés social.
- ✚ El trabajo es el generador de la riqueza.
- ✚ La ley de la oferta y la demanda los precios de las mercancías.

Cada teoría tuvo sus precursores que fueron personalidades en su época y que aportaron elementos importantes que sirvieron de base para la aparición y desarrollo de las mismas. La Teoría científica de la administración surge en los años 1903 se le atribuye a Federico Winslow Taylor también conocido como el padre de la administración científica por investigar en forma sistemática el trabajo humano desde las operaciones productivas en las empresas con el método científico (Rodríguez, 2005). Esta teoría intentaba incrementar la productividad, disminuir los errores y mejorar el desempeño. Para Taylor, la organización y la administración deben estudiarse y tratarse científicamente y no empíricamente. La improvisación debe ceder lugar a la planeación, y el empirismo a la ciencia. Como pionero, el mayor mérito de Taylor está realmente en su contribución para abordar de manera sistemática el estudio de la organización, lo cual no solo revolucionó completamente la industria, sino que también tuvo gran impacto sobre la administración (Idalberto, 1995). Contribuyeron con Taylor varias figuras importantes como son: Henry Gantt y los esposos Gilbreth. Frank Gilbreth estudioso de los tiempos y movimientos más importantes de su época. Llevo sus investigaciones a la exageración perfeccionista, a fin de lograr la eficiencia en las tareas manuales, por lo cual se lo conoce como el “padre del eficientismo productivo”. Subrayó la importancia de las ciencias sociales en el estudio del trabajo por influencia de su esposa, quien era doctora en psicología y trabajo mucho tiempo a su lado. Frank Gilbreth desarrolló los primeros símbolos para diagramar procesos productivos que posteriormente fueron mejorados por Henry Laurence Grantt. También esbozó un “proceso administrativo” al que denominó proceso de trabajo, el cual comenzaba por evaluar el pasado para conservar solo lo mejor (Rodríguez, 2005). El aporte de Henry Laurence Grantt fueron los “gráficos de Grantt” o cronogramas son cuadros que indican las actividades por realizar y los tiempos adecuados para efectuarlas. Dió gran importancia como los Gilbreth, a la aplicación, de la psicología, en las relaciones con los empleados. Considero que el adiestramiento del

empleado, hoy llamada capacitación, es fundamental para la buena marcha de las empresas, perfeccionó el sistema de símbolos para hacer procedimientos impresos que hoy se utilizan para hacer manuales de operaciones en una área de producción (Rodríguez, 2005).

Max Weber, es otro contribuyente con su concepción de teoría burocrática en los años de 1909 sobre la administración en la cual planteaba, que una jerarquía bien definida con conceptos, reglas, normas y procedimientos escritos y precisos contribuía al desarrollo y rendimiento de la organización. Su estilo gerencial y técnica administrativa se fundamentaban en la centralización y en el autoritarismo. Planteaba además, que la única forma para que una organización pueda sobrevivir a largo plazo era bajo sólidos reglamentos (Clemente, 2009).

Luego en 1916 apareció la teoría clásica de la organización en la cual aportó Enrique Fayol que es uno de los autores más conocidos en el campo de la administración mundial, trabajó fundamentalmente las reglas universales que rigen la dirección de empresas. Difundió el Fayolismo, constituido por principios de dirección y procesos administrativos, productivos, comerciales y financieros.

Fayol señaló de manera enfática, que la administración, sus principios, procesos y técnicas tienen aplicación universal, otra contribución de Fayol fue demostrar que la administración debía enseñarse en escuelas secundarias o preparatorias, universidades y en todo tipo de profesión, incluyendo cursos en todas las carreras universitarias, porque toda persona requiere de ella (Rodríguez, 2005).

Luego de las teorías antes vistas con énfasis en las tareas y en la estructura surgen nuevos enfoques en 1932 con énfasis en las personas o denominado enfoque de las relaciones humanas basándose en que el ser humano se motivaba por sus necesidades económicas. El estudio de la opresión del hombre a manos del avasallador desarrollo de la civilización industrial fue la prioridad de la teoría de las relaciones humanas. Elton Mayo, fundador del movimiento dedicó sus tres libros a examinar los problemas humanos, sociales y políticos (Carrizales, 2012).

Entre las investigaciones se destacan las que se desarrollaron en una fábrica de la Western Electric en Hawthorne, sobre distintos aspectos, tales como: las que valoraron los efectos de la iluminación con relación a la productividad, variaciones de la jornada laboral y otros, las que tuvieron gran repercusión en la época, no obstante es necesario decir que en muchos casos los resultados no fueron los esperados. Este enfoque o movimiento de relaciones humanas planteaba otra versión que consistía en que el hombre se motivaba por sus necesidades sociales y que la compulsión del grupo era un factor importante (Clemente, 2009).

La siguiente escuela que surgió en el año 1947 se denominó ciencias administrativas que surge durante la II Guerra Mundial y una vez terminada ésta, reconocida sus resultados, su aplicación se extendió a las ramas industriales. Consiste en la creación de equipos multidisciplinarios sobre todo en las matemáticas, la física y otras disciplinas, los que recibieron el nombre de equipos de investigación de operaciones (IO), los cuales se utilizaron en la presentación, a los directivos y jefes de las organizaciones, para la solución de problemas (Clemente, 2009).

Durante la década de los setenta en el año 1951 surge un enfoque que puede servir como base para lograr la convergencia, el enfoque de sistemas, que facilita la unificación de muchos campos del conocimiento.

Dicho enfoque ha sido usado por las ciencias físicas, biológicas y sociales, como un marco de referencia general, y puede ser usado como marco de referencia para la integración de la teoría organizacional moderna. Se ha definido el sistema como «un todo unitario organizado, compuesto por dos o más partes, componentes o subsistemas interdependientes y delineado por los límites, identificables de su ambiente» (Bertalanffy, 1968). La Teoría General de Sistemas (TGS) surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwig von Bertalanffy publicados entre 1950 y 1968.

La Teoría General de Sistemas (TGS) no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, pero sí producir teorías y formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la realidad empírica. La teoría general de los sistemas afirma que las propiedades de los sistemas no pueden ser descritas significativamente en términos de sus elementos separados (González).

El enfoque de contingencias surge en el año de 1972 enfatiza que no hay nada absoluto en la teoría administrativa o en las organizaciones, todo es relativo, todo depende, y así las técnicas administrativas apropiadas para el logro de los objetivos de la organización tienen una relación funcional con las características de cada organización y esa relación es del tipo «si entonces» en lugar de las típicas relaciones causa-efecto. La Teoría de Contingencia surgió a partir de una serie de trabajos orientados a verificar cuáles eran las estructuras más eficaces en determinados tipos de empresas (González).

Por lo que, en el enfoque de contingencias se plantea tener en cuenta el aspecto situacional, así como las circunstancias, para que las decisiones sean adecuadas, de ahí que a este método se le nombra también enfoque situacional.

Otra herramienta que también contribuye a la administración es el benchmarking la primera compañía en emplear esta herramienta es Xerox en 1979, sirve para evaluar si los costos y eficacia de la cadena de valor de una empresa son adecuados, sirve para mejorar las actividades internas de una empresa a partir de saber cómo las desempeñan otras empresas e imitar sus “mejores prácticas”. Utilizar el benchmarking para comparar los costos de las actividades de la empresa con los de los rivales proporciona pruebas sólidas para saber si una compañía tiene costos competitivos (Strickland, 2012).

En las décadas de 1980 y 1990 una revolución de la calidad barrió los sectores públicos y privados. La administración de la calidad es una filosofía administrativa de mejoramiento continuo y de respuesta a las necesidades y expectativas de los clientes fue inspirada por un grupo pequeño de expertos en calidad, entre los más destacados fueron: W. Edwards Deming y Joseph M. Juran.

El último enfoque de recursos humanos se da en 1990 se basa en la relación entre jefes y trabajadores requiere de una profundidad y complejidad que permitan una mayor interrelación entre ambas partes, con el objetivo que se puedan alcanzar altos niveles de desempeño por los trabajadores a través del despliegue de sus conocimientos, su iniciativa y su creatividad. Cuestión principal es la definición de los objetivos de trabajo por ambas partes, que los trabajadores desarrollen sus capacidades de autodirección y autocontrol, con este modelo no sólo se persigue un alto desempeño sino una motivación y satisfacción personal del trabajador (Clemente, 2009).



Uno de los aportes recientes a la administración es el modelo de competencia de cinco fuerzas de Michael Porter, este modelo sostiene que las fuerzas competitivas que afectan la rentabilidad de la industria trascienden la rivalidad entre competidores e incluyen presiones que nacen de cuatro fuentes coexistentes. Las cinco fuerzas competitivas incluyen: la competencia de vendedores rivales, la competencia de nuevos participantes a la industria, la competencia de los productores de productos sustitutos, el poder de negociación de los proveedores, y el poder de negociación de los clientes (Strickland, 2012).

Vivimos en un mundo cambiante en el que la sociedad se ha visto inmersa, existen distintos procesos de avance tecnológico, lo que genera cambios y exigencias en el comportamiento del consumidor.

En la actualidad existen nuevas herramientas a las que las empresas deben adaptarse para sobrevivir en el mercado y satisfacer al cliente.

Una de ellas es la teoría de redes se conoce también bajo el vocablo de teoría estructural, en especial en América del Norte. El término “estructural” se refiere a la representación simplificada de un sistema social complejo y no tiene relación directa con el estructuralismo original de los años 60. Este enfoque nace conjuntamente en Estados Unidos y en Inglaterra durante los años 70.

Las raíces de la teoría de redes también son anglosajonas y más bien norteamericanas. Proviene en parte del trabajo de sociólogos, quienes aplicaron los análisis de la antropología participativa a sociedades complejas o a comunidades urbanas. Además es importante subrayar el aporte de la sociología alemana, de la cual se rescatan los conceptos de configuración de la estructura social y de percepción relativa de ésta. Se considera que la estratificación social también es el resultado de los vínculos sociales y de los juicios de valor de cada uno acerca de la posición de los demás y de las relaciones entre ellos y uno mismo. Los trabajos de Max Weber cobran especial importancia en este ámbito.

El momento crucial para la teoría de redes ocurre a finales de los años 70, en la universidad de Harvard, cuando el análisis se amplía, gracias a las nuevas formalizaciones matemáticas, hacia las propiedades formales de las redes globales y se centra en el estudio de los vínculos estructurales, tales como el parentesco, los vínculos institucionales, los estamentos, o situaciones determinadas por una situación, por un lugar o un espacio físico.

Estos vínculos son convertidos a matrices relacionales en las cuales se toma en cuenta la intensidad, la multiplicidad, la naturaleza y la frecuencia de la relación, entre otros elementos, y luego se transforman en distancias representadas en el papel.

El análisis de redes postula que las personas tienen una doble pertenencia a categorías y a redes, es decir a interacciones. Además, las categorías reflejan las relaciones que vinculan los individuos y los grupos. Por lo tanto las categorías no son inmutables y a priori. Tienen que surgir del análisis de los elementos que componen la estructura social en la cual estamos insertos. Postula también que no se puede estudiar las características de los individuos independientemente de sus relaciones con los demás (Barozet, 2002 ).

Otra herramienta es el marketing digital, centrarse en el cliente, personalizar al máximo los servicios, competir en base al valor añadido y fidelizar a los clientes que son algunos de los principios básicos del marketing directo que permiten aplicar con éxito el marketing digital (Fleming, 2000).

El marketing digital es de suma importancia en la actualidad, hace énfasis en la necesidad latente de crear plataformas y medios digitales en los cuales con un solo click, el cliente acceda a toda la información y personalice su compra. El marketing digital hace uso de elementos como la viralidad para transmitir todos los mensajes necesarios para despertar el interés y crear la necesidad en la mente del consumidor. El tiempo juega un papel fundamental en la decisión de compra, y en la mayor parte de los casos la acción de compra se produce antes de llegar al punto de venta. El consumidor a través de las tecnologías de la información y las plataformas digitales tiene acceso a una amplia oferta de productos en la web, y el pago es realizado mediante transacciones económicas en el proceso de compra. Las empresas deben orientarse a la necesidad y no al producto, se debe facilitar el acceso que tiene el consumidor a nuestra marca.

Bases del conocimiento de la administración:

Proceso administrativo.- es la herramienta aplicada a las organizaciones para el logro de objetivos. El paradigma del proceso administrativo tuvo origen en la teoría de Fayol quien determinó las siguientes funciones: prever, organizar, dirigir y controlar (Rodríguez, 2005).

De estas cinco funciones Fayol pensó que la planificación es la más importante y la más difícil. Razonaba que una pobre planificación llevaría dudas, pasos en falso, acciones fuera de tiempo, debilidad general y posiblemente el fin de la empresa (Álvarez, 2005).

En la actualidad las funciones se mantienen pero sus conceptos han evolucionado a una percepción más definida a continuación se presentan las principales funciones:

- Planeación.- función de la administración en la que se definen las metas, se fijan las estrategias para alcanzarlas, y se trazan planes para integrar y coordinar las actividades.
- Organización.- consiste en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y donde se toman las decisiones.
- Dirección.- consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquiera otra manera del comportamiento de los empleados.
- Control.- consiste en vigilar el desempeño actual, compararlo con una norma y emprender las acciones que hicieran falta (Coulter, 2005).

Gestión de recursos.- Durante muchos años se pensó que el capital financiero era la llave que permitía el desarrollo de las empresas. Era una creencia generalizada. El capital financiero era indispensable para el éxito de la empresa. Hoy se piensa que la incapacidad de una empresa para reclutar y retener a una fuerza de trabajo es lo que constituye la llave principal para las operaciones de negocio. No existe ningún proyecto sustentado en buenas ideas, vigor y entusiasmo que haya sido impedido por falta de efectivo o de recursos financieros. Existen industrias cuyo crecimiento se vio dificultado porque no pudieron mantener una fuerza de trabajo eficiente y entusiasta; les faltó capital intelectual (Chiavenato, 2009).

La administración de recursos humanos es de suma importancia para todos los gerentes, para todas las áreas (Alles, 2014). Uno de los puntos fundamentales es la gestión de recursos humanos que es muy primordial dentro de las empresas, al hablar de personas es hablar de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción. Es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes.

En los últimos años ha aumentado el interés por la dimensión social de las actividades empresariales, tanto en el ámbito académico como en la práctica de dirección de empresas. Las ventajas que pueden reportar las empresas la adopción de criterios de responsabilidad social corporativa. Michael Porter y Mark Kramer defienden que entre la filantropía pura y el negocio puro puede haber un lugar de convergencia de intereses que incidirá positivamente tanto en el beneficio social como el económico. La filantropía empresarial puede ayudar a la mejora del contexto competitivo de la compañía al aumentar la disponibilidad de inputs especializados de alta calidad, potenciar una demanda sofisticada y exigente, crear un entorno más productivo y transparente y mejorar los sectores relacionados y complementarios (Nieto Antolín & Fernández Gago, 2004).

Gestión comercial.- comprende las actividades relacionadas con la venta de productos que fabrica o comercializa, tales como el estudio de mercado, distribución del producto, publicidad, promociones (Serrano, 2011). Una mejor gestión comercial puede mejorar ratios de eficiencia de empresas y economías. Entender quién es nuestro cliente y qué quiere, mejora la productividad y competitividad de las empresas.

Vivimos en un mundo de consumismo, donde todas las empresas luchan por conquistar el mercado. La competencia entre empresas y productos es cada vez mayor. Los clientes y principalmente los consumidores son los pilares de la empresa, ellos generan su fuente de ingresos, lo que hacen que pueda desarrollar y crecer o, por el contrario desaparecer del mercado (Serrano, 2011).

Existen en la actualidad circunstancias que afectan la distribución, una de ellas es la nueva forma de comercialización de productos y servicios puesto que los mercados cambian a gran velocidad, adaptándose a las exigencias del consumidor. En corto espacio de tiempo la distribución ha asistido a la aparición y expansión de los hipermercados, las superficies de descuento y el comercio electrónico a través de internet.

Otra circunstancia son los nuevos hábitos del consumidor, los cambios laborales de la vida familiar, un mayor nivel de vida, tiene repercusión en los hábitos de compra, en la forma, el lugar y el tiempo en que el consumidor realiza sus compras (Gabín, 2004).

Gestión del conocimiento.- Es un instrumento básico para la gestión empresarial. Es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar de un modo

más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio, acumulada en la organización, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas. La gestión del conocimiento convoca a determinar los conocimientos, incrementarlos y explotarlos para ganar magnitud competitiva; impulsa a comprender que compartir el conocimiento en la empresa aumenta los niveles de rentabilidad y crea un nuevo valor para el negocio, al unir a los integrantes de la organización y aprovechar sus conocimientos de modo que estén en condiciones de enfrentar desde los problemas más simples hasta los más complejos.

Mientras más inteligente es una empresa y más conocimiento acumula, mayor es la posibilidad de lograr ventaja frente a los competidores del mercado. Las empresas que aprovechan al máximo sus conocimientos no tienen que repetir tareas, ni perder tiempo en realizarlas; están preparadas para mostrar su rentabilidad, para compartir y para no acaparar el conocimiento en la organización, están en el camino del know-how particular al aprendizaje compartido. Evolucionan en un espacio propio, tienen la capacidad de conducirse con la efectividad requerida y se desarrollan tanto dentro como fuera de la organización.

El conocimiento del que disponen las personas en la organización y su recopilación no sólo genera valor económico para la empresa, sino que, en la nueva era de la información, es el activo para marcar la diferencia (Nieves, 2001).

Innovación empresarial.- capacidad para transformar los procesos empresariales y crear organizaciones más competitivas, ágiles y eficaces. Es una mejora en el modelo de negocio que tiene una empresa, es realizar cambios organizacionales, productivos o tecnológicos en la propuesta que hace un negocio al mercado con el único fin de ser más eficiente y conseguir una mejor posición en el mercado o incluso crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores.

Por otra parte Porter (1991), plantea: "la innovación incluye tanto la tecnología como los métodos y combina nuevos productos, nuevos métodos de producción, nuevas formas de comercialización, y la identificación de nuevos grupos de clientes". Igualmente Drucker (2002) considera que la innovación es el objetivo por medio del cual una empresa convierte en operativa la definición de lo que "nuestro negocio debería ser". Y presenta tres tipos de innovaciones en cada negocio: en primer lugar, la innovación en el producto o servicio; en

segundo lugar, la innovación en el mercado, en la conducta y los valores del consumidor y, en tercer lugar, la innovación en las diferentes actividades y capacidades necesarias para generar esos productos y para hacerlos llegar al mercado. En efecto, la innovación es una necesidad de toda organización moderna y parte de la estrategia global de la empresa para concebir la creación y obtener una ventaja competitiva. La innovación, así entendida, cambia la base misma de la competencia en un sector. De esta forma, se deduce que el concepto de innovación es más integral que el de tecnología porque articula la posibilidad técnica con la oportunidad del mercado sustentados por Porter y Drucker (Barona, Palacio, Granobles, & Mosquera, 2011).

Contribuciones de otros autores:

Charles Babbage.- propuso la división de la producción en procesos, estableció la técnica de costos por proceso. Aplicó el método científico al estudio laboral Recolección de datos bajo riguroso registro, obviamente, para clasificarlos, ordenarlos y generar teorías de sistemas de producción.

Robinson Towne.- propone la administración como ciencia y que se reporte cada avance en la productividad de las fábricas para formar la teoría de las ciencias administrativas, escribió el reparto de la ganancia, en la que se propone costos por proceso y departamento.

Joseph Wharthon.- donó cien mil dólares para que la Universidad de Pensilvania estableciera la carrera de administración industrial, en la cual se estudiarían los sistemas de producción, así como los principios de la cooperación entre patrones y trabajadores, legislación mercantil, huelgas, liquidez financiera, registros contables, oratoria, economía para formar directivos.

Henry Metcalfe.- su teoría hace hincapié en el desarrollo y control de los sistemas, desarrollo su obra El costo de producción y la administración de talleres públicos y privados (Rodríguez, 2005).

La administración es actualmente una de las ramas de las ciencias sociales más importantes que existen en nuestra sociedad actual, ya que, ha servido para darle estructura y orden a todas las tareas en las que se ha envuelto el ser humano que vive en una sociedad. La administración es un fenómeno universal en el mundo moderno. La administración moderna

utiliza conceptos y principios empleados en las ciencias matemáticas, ciencias humanas, ciencias físicas, así como derecho, ingeniería, tecnología de la información (Chiavenato, 2006).

En el umbral del siglo XXI, los cambios en todos los tipos de entornos (competitivo, tecnológico, económico y social) llevaron al surgimiento de nuevos conceptos y técnicas para administrar las organizaciones. A esas innovaciones en la teoría y práctica se les llama nuevos paradigmas de administración (Amaru, 2009).

Los principios y teorías establecidos por los pioneros de la administración son bases que han influido en la actualidad y son tomadas en cuenta en diversas regularizaciones como son: certificaciones de ISO 9000, competencias laborales franquicias, uso de estadística en los procesos de calidad total que están enfocadas en el pensamiento administrativo.

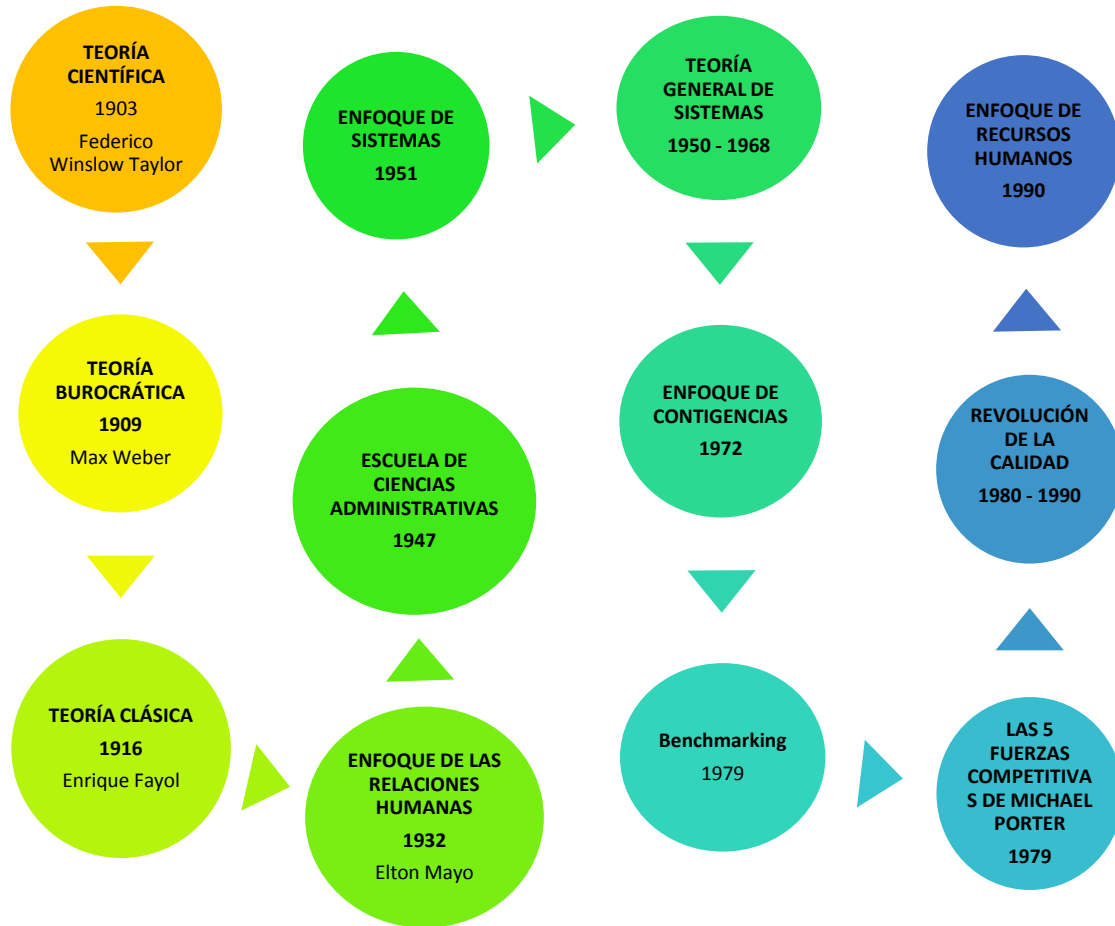


Figura 1. Evolución de las teorías administrativas  
Fuente: Libros de Administración.  
Elaboración: Cinthya Agila Navarro.

## 2.4. Administración de empresas y su relación con el ámbito social

La administración es de suma importancia, es una de las bases de la sociedad. Desde la formación de los primeros grupos humanos la administración fue indispensable para alcanzar metas mediante la coordinación de sus individuos, nos ayuda como sociedad a estar mejor organizados y coordinados y así poder alcanzar metas propuestas.

El administrador ayuda a que las empresas tengan una correcta distribución y asignación de recursos humanos, económicos, materiales, tecnológicos, dentro de la empresa para alcanzar eficientemente los objetivos establecidos por medio de las actividades de planeación, organización, dirección y control.



Un aporte fundamental de los administradores a la sociedad es el trabajo que desempeñan los profesionales de la rama administrativa dentro de las organizaciones públicas y privadas, son ellos quienes controlan, ejecutan, manejan, analizan, comunican, vinculan, planifican, lideran, negocian, y toma decisiones en diversas áreas, ramas, o departamentos, en las empresas en las cuales se desenvuelven. El destacado investigador de la administración Henry Mintzberg, estudió a los gerentes en la práctica y dice que la mejor manera de describir lo que hacen es observar los roles que representan en el trabajo, identificó 10 roles que se agrupan en relaciones personales, transferencia de información y toma de decisiones. Los roles interpersonales son aquellos que tienen que ver con la gente y otros deberes de índole protocolaria y simbólica, los roles informativos consisten en recibir, almacenar y difundir información y los roles de decisión giran en torno a la toma de decisiones. Mintzberg concluyó que sus actividades consisten en relacionarse con los demás, con la organización en sí misma y con el exterior de la organización (Robbins, 2005).

## 2.5. Administración de empresas y objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir

Para el estado ecuatoriano, el Buen Vivir no se improvisa, se planifica como una forma de vida permite “La felicidad y la permanencia de la diversidad cultural y ambiental; es armonía, equidad igualdad y solidaridad. No es buscar la opulencia ni el crecimiento económico infinito” (SENPLADES, 2013).

Tabla 1. Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la relación con la Administración de Empresas

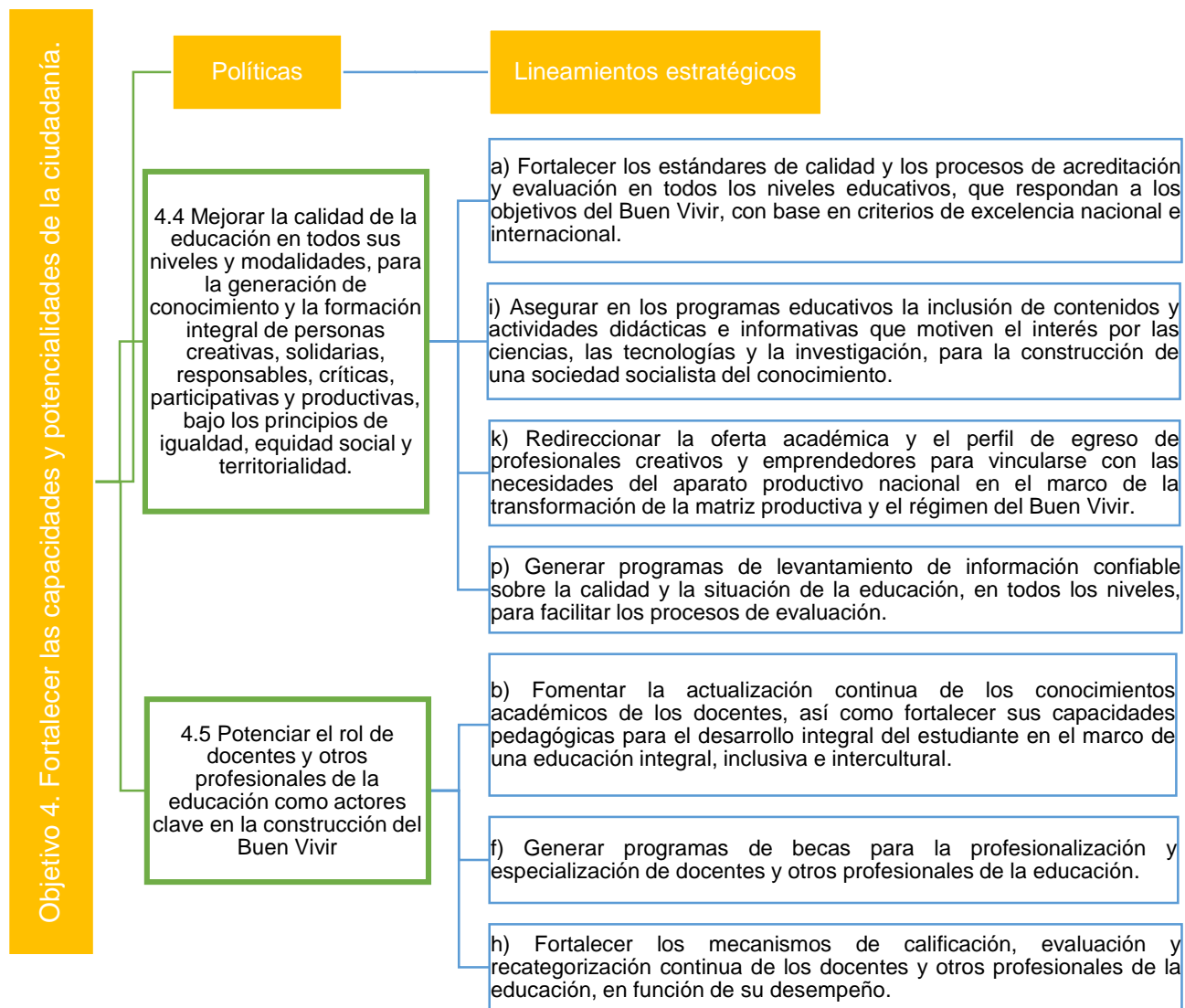
Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la relación con la Administración de Empresas	
Objetivos	Políticas y lineamientos estratégicos.
Objetivo 3. Mejorar la calidad de vida de la población.	<p><b>3.1 Promover el mejoramiento de la calidad en la prestación de servicios de atención que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.</b></p> <p>a. Normar, regular y controlar la calidad de los servicios de educación, salud, atención y cuidado diario, protección especial, rehabilitación social y demás servicios del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social, en sus diferentes niveles, modalidades, tipologías y prestadores de servicios.</p>

		e. Implementar sistemas de calidad con estándares normalizados que faciliten la regularización, el control y la auditoría de los servicios que componen el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.
Objetivo 7.	Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global.	<p><b>7.12. Fortalecer la gobernanza ambiental del régimen especial del Archipiélago de Galápagos y consolidar la planificación integral de la Amazonía.</b></p> <p>o. Apoyar al sector pesquero artesanal incorporando medidas de control y administración para prevenir la sobreexplotación de los recursos naturales y fomentar la economía familiar y comunitaria con prácticas sostenibles.</p>
Objetivo 10.	Impulsar la transformación de la matriz productiva.	<p><b>10.5. Fortalecer la economía popular y solidaria-EPS-, y micro, pequeñas y medianas empresas –Mipymes- en la estructura productiva.</b></p> <p>a. Establecer mecanismos para la incorporación de las micros, pequeñas y medianas unidades productivas y de servicios en cadenas productivas vinculadas directa o indirectamente a los sectores prioritarios de conformidad con las características productivas por sector, la intensidad de mano de obra y la generación de ingresos.</p> <p>b. Promocionar y fomentar la asociatividad, el fortalecimiento organizativo, la capacidad de negociación, la creación de redes, cadenas productivas y circuitos de comercialización, para mejorar la competitividad y reducir la intermediación en los mercados.</p> <p>c. Fortalecer los mecanismos para reducir los márgenes de intermediación de la producción y comercialización en el mercado local.</p> <p>d. Ampliar la capacidad innovadora, fomentar el desarrollo científico y tecnológico, y la capacitación especializada, para mejorar la diversificación y los niveles de inclusión y competitividad.</p> <p>e. Impulsar el acceso a servicios financieros, transaccionales y garantía crediticia, en el marco de un modelo de gestión que integre a todo el sistema financiero nacional.</p> <p>f. Fortalecer e impulsar el crecimiento adecuado del sector financiero popular y solidario, articulado a las iniciativas de desarrollo territorial productivo y de servicios.</p> <p>i. Fomentar, incentivar y apoyar la generación de seguros productivos solidarios, de manera articulada, al sistema de protección y seguridad social.</p>

Fuente: SENPLADES, 2013  
Elaboración: Cinthya Agila N.

## 2.6. Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y la relación con la pertinencia de la universidad

A continuación se presenta las políticas y los principales lineamientos estratégicos establecidos en el objetivo 4 del Plan Nacional del Buen Vivir que las universidades deben tomar en cuenta para ser pertinentes.



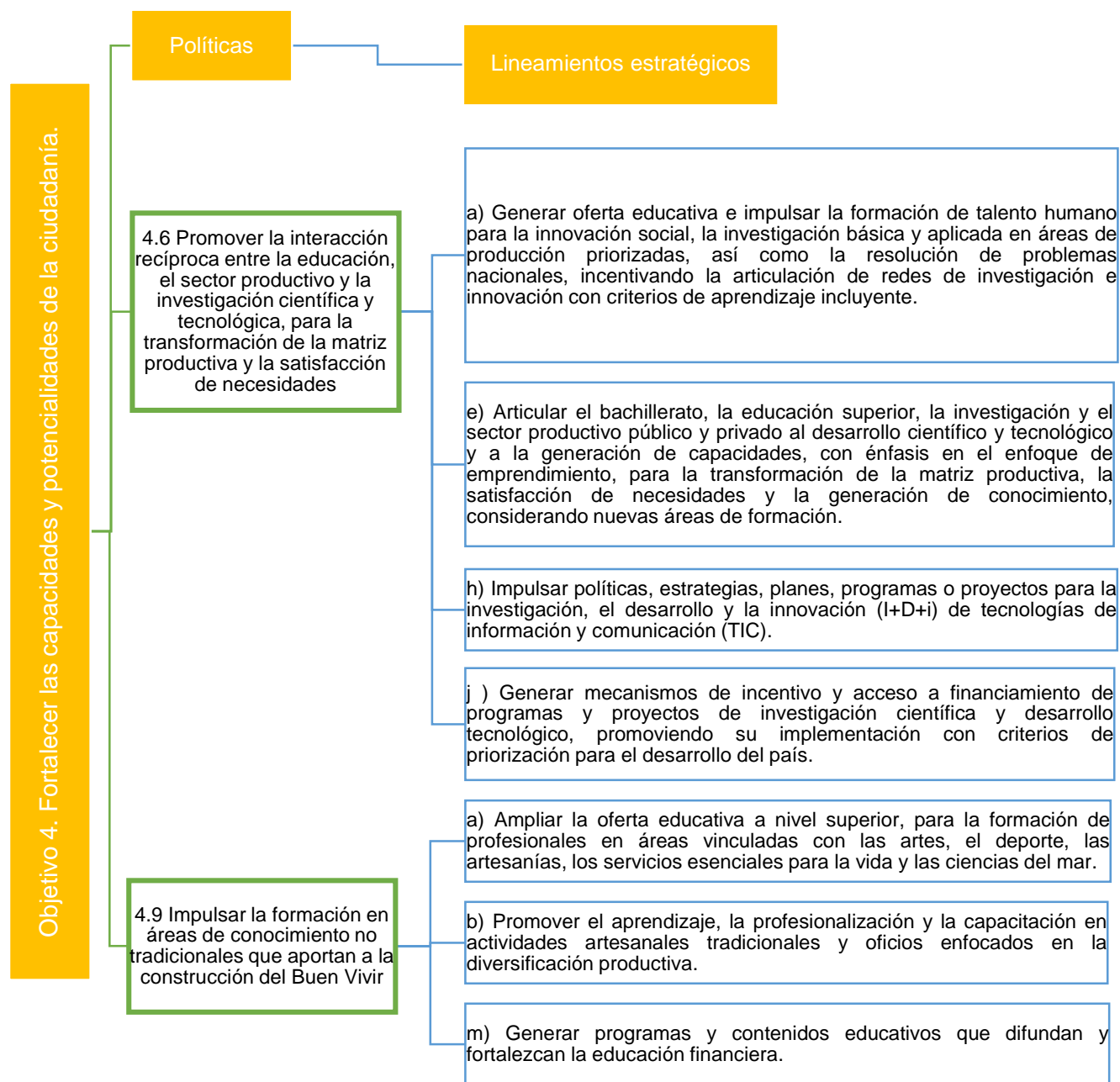


Figura 2. Relación de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir con la pertinencia de las universidades.  
 Fuente: SENPLADES, 2013.  
 Elaboración: Cinthya Agila Navarro.

## 2.7. Análisis de indicadores de la zona 7

La zona 7 se ubica en el sur del país y está conformada por las provincias de: El Oro, Loja, Zamora Chinchipe. Posee una superficie aproximada de 27 491,84 km<sup>2</sup>, lo que representa el 10,7% del territorio ecuatoriano. La tasa de crecimiento poblacional de la zona 7 tiene una variación de 1,39 al año 2010, la edad media de la población es de 28,8, existe una tasa de analfabetismo de 4,9.

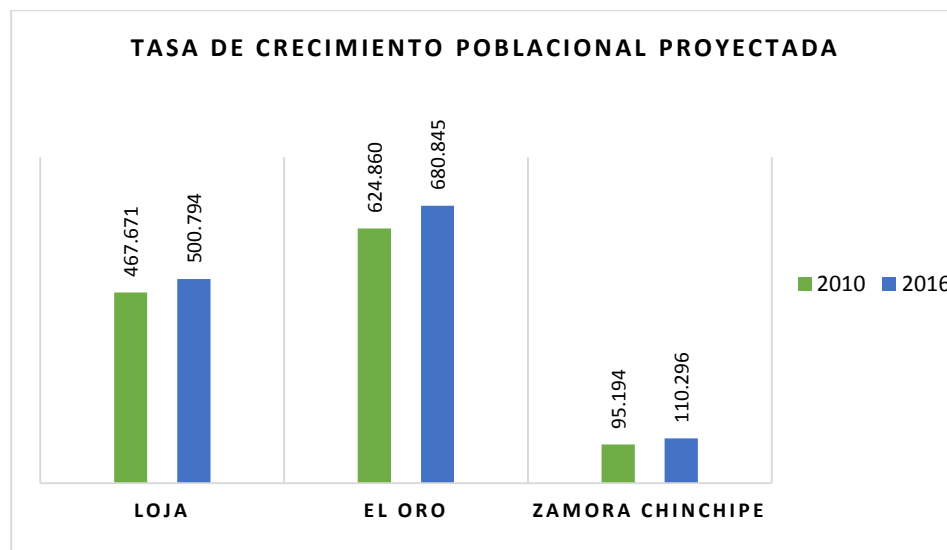


Figura 3. Tasa de crecimiento poblacional según provincias de la zona 7.  
Fuente: INEC, 2010.

En 2010, la población fue 1.141.001 habitantes, que corresponde al 7,9% del total nacional; 65,7% es urbana y 34,3% rural. El Oro aglutina con 680.845 habitantes del total zonal; seguida de Loja con 500.794 y Zamora Chinchipe con 110.296 al año 2016.

Tabla 2. Población según área geográfica

POBLACIÓN URBANA Y RURAL						
ÁREA	El Oro		Loja		Zamora Chinchipe	
	2010	2016	2010	2016	2010	2016
URBANA	483.113	529.300	257.422	307.205	37.493	46.691
RURAL	141.747	151.545	210.249	193.589	57.701	63.605
SUBTOTAL	624.860	680.845	467.671	500.794	95.194	110.296

Fuente: INEC, 2010.  
Elaboración: Cinthya Agila.

La mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA) zonal se dedica actividades del sector terciario 48%; seguido del sector primario 29%, el secundario con el 13 %, no

declarado 7% y trabajador nuevo 3% según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2010).

Tabla 3. Población económicamente activa de la zona 7.

AÑO	Población Económicamente Activa		
	El Oro	Loja	Zamora Chinchipe
<b>Diciembre 2010</b>	295.317	225.206	36.041
<b>Diciembre 2015</b>	308.480	235.421	51.526

Fuente: INEC, 2010.  
Elaboración: Cinthya Agila.

Esta zona se especializa en productos y servicios sobre todo del sector primario con poco valor agregado. Presenta una concentración en la propiedad de los factores de producción y en la propiedad empresarial. Los principales sectores económicos están relacionados con la agricultura, el camarón, la extracción de minerales y el turismo. Los cultivos más importantes, por ocupación del territorio zonal, son de banano, maíz duro seco, café y cacao. Del total de la superficie zonal, el 30,4% está dedicado a actividades agropecuarias. Los principales productos que se cultivan son banano y cacao, en El Oro; café, maíz, caña de azúcar y arroz, en Loja, así como café y cacao, en Zamora Chinchipe.

De estos se exportan banano y café, pero con escasa incorporación de valor agregado. Respecto al comercio del total de exportaciones realizadas en 2012, Perú representó el tercer destino, al recibir 8,3% del monto total exportado; en lo referente a importaciones, Perú es el quinto proveedor del país. La Zona 7 se caracteriza por contar con importantes recursos minerales. En la actualidad este es uno de los espacios con mayores niveles de información geológica minera del país, lo que favorece el desarrollo de esta industria estratégica en la zona.

Según el directorio de empresas al 2014, en la Zona 7, se contabilizó 78 093 empresas, lo que representa 9,3% a nivel nacional. El 9,4% son microempresas; 8,2%, pequeñas empresa; 7,7%, medianas empresas A; 7,2%, mediana empresa B; y 5,1%, grandes empresas.

Tabla 4. Empresas zona 7.

PROVINCIA	NÚMERO DE EMPRESAS AL 2014		MICRO EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA "A"	MEDIANA EMPRESA "B"	GRANDE EMPRESA
Loja	3,4%	28.629	3,5%	2,4%	1,9%	1,9%	1,6%
El Oro	4,9%	41.643	4,9%	5,4%	5,5%	5,0%	3,3%
Zamora Chinchipe	0,9%	7.821	1,0%	0,5%	0,3%	0,4%	0,2%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>9,3%</b>	<b>78.093</b>	<b>9,4%</b>	<b>8,2%</b>	<b>7,7%</b>	<b>7,2%</b>	<b>5,1%</b>

Fuente: INEC, Directorio de Empresas, 2014.  
Elaboración: Cinthya Agila.

En otro ámbito, la provincia del Oro supera las ventas totales al año 2014 con un 2,6% a nivel zonal, mientras las provincias de Loja y Zamora Chinchipe no superan el 1% del total de ventas. Las ventas de la zona 7 representan el 3,4% a nivel nacional.

Tabla 5. Ventas de las empresas.

PROVINCIA	VENTAS TOTALES al 2014	% TOTAL VENTAS
Loja	1.283.988.868	0,8%
El Oro	4.374.015.051	2,6%
Zamora Chinchipe	109.965.544	0,1%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>\$ 5.767.969.463</b>	<b>3,4%</b>

Fuente: INEC, Directorio de empresas, 2014.  
Elaboración: Cinthya Agila.

Finalmente, el 91,6% ocupa menos de nueve empleados; el 6,7% genera entre 10 y 49 empleos; el 0,9%, entre 50 y 99 trabajadores; 0,5% ocupa entre 100 y 199 empleados, y tan solo el 0,3% de las empresas ocupan más de 200 empleados. En general se puede apreciar que la gran mayoría de empresas zonales son micro y pequeñas, no se constituyen como personas jurídicas, y registran bajos volúmenes de ventas y personal ocupado.

En cuanto a empleo, la tasa de ocupación plena es de 918.053 personas de 15 años en adelante que se encuentran trabajando en la Zona 7. El subempleo, que refleja problemas estructurales del mercado laboral, superó 84.668 personas a nivel zonal. (INEC, ENEMDU).

La Población Económicamente Activa (PEA) ascendió a 467 079 personas, lo que representa el 41% del total de habitantes. Las principales ramas de actividad fueron: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (27,5%); comercio al por mayor y menor (16,6%); construcción (6,7%); enseñanza (5,9%); industrias manufactureras (5,7%); administración pública y defensa (5,5%); transporte y almacenamiento (4,7%) (INEC, 2010). En resumen la problemática más apremiante en cuanto a temas laborales a nivel zonal, tienen relación con el subempleo, la informalidad y el hecho de que la mayor proporción de fuerza laboral se vincula con actividades comerciales, de construcción y agro productivas, en donde es más difícil garantizar derechos fundamentales de los trabajadores.

Tabla 6. Indicadores del mercado laboral.

<b>PROVINCIA Datos a diciembre 2015</b>	Tasa de ocupación plena( 15 y más años de edad)	Tasa de subempleo (15 y más años de edad)
Loja	365.583	39.059
El Oro	482.639	37.821
Zamora Chinchipe	69.832	7.789
<b>ZONA 7</b>	918.053	84.668

Fuente: INEC, ENEMDU, 2015.  
Elaboración: Cinthya Agila.

En la zona 7 existen considerables inequidades sociales y territoriales en cuanto a cobertura de servicios básicos y sociales. Los distritos con mayor porcentaje de déficit en el alcantarillado son Espíndola, Saraguro, Zapotillo, Paltas, Celica, Pindal, Puyango, Calvas, Gonzanamá, y Quilanga.

Los déficits de vivienda son mayores en los distritos que tienen mayor número de habitantes: Loja, Machala, Zamora, Yacuambí, Pangui, Yanzatza, Chilla, El Guabo y Pasaje.

El déficit en cobertura de la población en edad escolar indica que los distritos con mayores problemas en este ámbito son Zapotillo, Santa Rosa, Zamora, Yacuambí, Macará, Sozoranga y Espíndola.



La inseguridad ciudadana es mayor en los distritos más poblados, en zonas fronterizas y mineras. La tasa delictiva por cada 10 000 habitantes es mayor en Machala, Chilla, El Guabo, Pasaje, Loja, Arenillas, Huaquillas, Las Lajas, Santa Rosa, Zamora y Yacuambí.

La problemática descrita, en cuanto a debilidad del tejido empresarial y falta de incorporación de valor agregado, se debe principalmente a deficiencias técnicas y tecnológicas del talento humano causado por la falta de pertinencia de la educación superior; bajos niveles de inversión en investigación más desarrollo (I+D), bajos niveles de acceso a las tecnologías de información y comunicación (TIC) y falta de instrumentos financieros adecuados para actividades productivas.

Otro tema central son los escasos niveles de emprendimiento, lo que ha configurado una industria con desarrollo incipiente y un endeble sector servicios (fundamentalmente comercio) que no incorporan valor agregado.

## **2.8. Administración de empresas y necesidades de desarrollo de las organizaciones**

El desarrollo organizacional potencia el crecimiento de las organizaciones está ligado al concepto de cambio y la capacidad de adaptación que tenga la organización.

Las empresas para alcanzar un desarrollo dentro de las organizaciones deben estar en constante evolución de acuerdo a los desafíos actuales que enfrentan, los administradores son los responsables de posicionar sus organizaciones para adaptarlas a las nuevas necesidades:

- La globalización.- adaptarse a los rápidos avances tecnológicos y de comunicaciones.
- Competencia intensa.- crear nuevas ventajas, pero también significa que el entorno de las empresas se vuelve más competitivo.
- Ética y responsabilidad social.- los gerentes deben enfrentar una gran presión de parte del gobierno y del público por conservar en sus organizaciones y empleados altos estándares éticos y profesionales.
- Velocidad y capacidad de respuesta.- un desafío importante para las organizaciones es responder con rapidez y decisión a los cambios en el entorno,

las crisis organizacionales o las expectativas cambiantes de los clientes (Daft, 2011).

- Tecnología.- se ha convertido en un factor dominante en las empresas. La selección de la tecnología es una decisión compleja que involucra no sólo cálculos a valor presente, sino consideraciones estratégicas e impactos sociales. La tecnología generalmente eleva los requerimientos y habilidad e intelectualidad de las personas, es un factor clave dentro de las organizaciones porque eleva la productividad y hace más ágiles los distintos procesos.

Las organizaciones bien administradas son importantes debido a su influencia en la calidad de vida de la sociedad.

### **CAPITULO III**

## **METODOLOGÍA PARA IDENTIFICAR LA PERTINENCIA DE UN PROGRAMA ACADÉMICO**

### 3.1. Diseño y tipo de investigación

En el presente estudio la metodología utilizada para identificar la pertinencia del programa académico de la titulación de Administración de Empresas es de tipo cualitativo, cuantitativo y descriptivo el cual permite organizar, resumir y presentar datos de manera informativa (Lind, 2008). El diseño de la investigación es no experimental, se observa la realidad sin modificarla y transversal, el análisis se basa en la información recolectada.

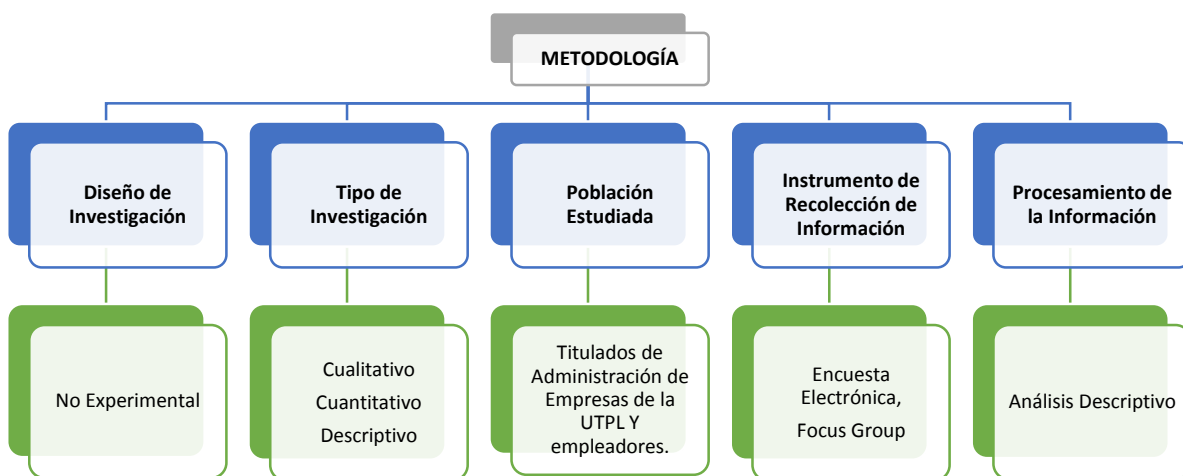


Figura 4. Metodología a aplicar en el estudio de pertinencia.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

En la parte descriptiva se analiza las características de los titulados de administración de empresas de la UTPL. Los parámetros considerados son: condiciones laborales y socioeconómicas, trayectoria profesional y académica. Otras percepciones que se toman en cuenta son: sobre la institución y el programa académico cursado.

El diseño de la investigación es no experimental se realiza observando a los titulados y a los empleadores mediante focus group.

Para evaluar el desempeño institucional durante la formación de las personas, la información suscrita por los titulados es una herramienta fundamental, ya que en ellos se reúnen las experiencias, la formación y las cualidades que la universidad les brindó para cumplir sus actividades en el campo laboral.

### 3.2. Categoría para analizar la pertinencia desde los titulados

La presente investigación tiene como eje central a los titulados de administración de empresas de la UTP, su aporte es de fundamental importancia porque brindan información útil desde dos perspectivas: evaluación viva y evaluadores. Los titulados como evaluación viva, se refiere al hecho de que el titulado como producto de la universidad en el entorno juega un papel en la medición de la calidad y la pertinencia del programa académico cursado. Los titulados como evaluadores pueden emitir, opinar, y dan su perspectiva del desempeño institucional ya que ellos recogen las experiencias, cualidades e instrumentos que la universidad les brinda.

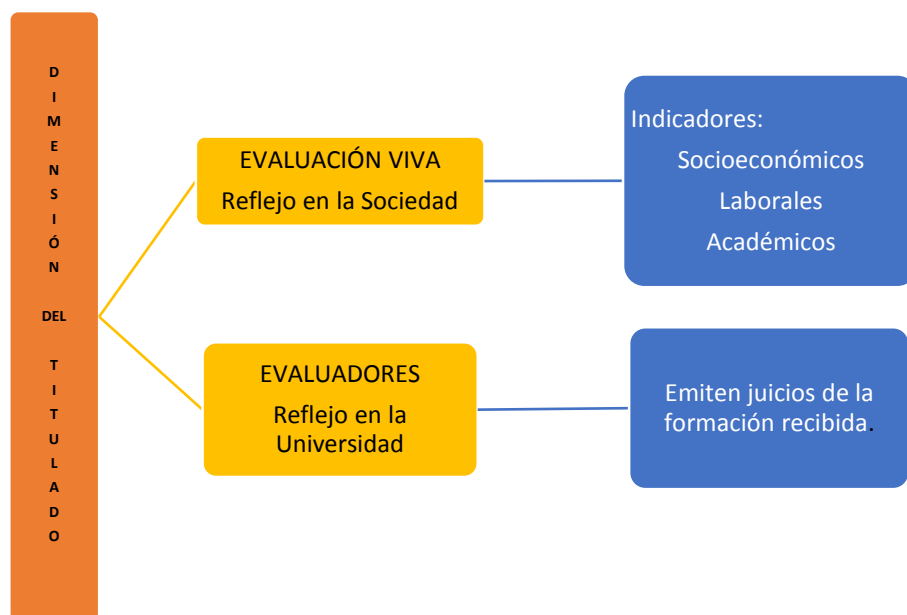


Figura 5. Categorías para analizar la pertinencia desde los titulados

Fuente: Jaramillo, 2009.

Elaboración: Cinthya Agila N.

#### 3.2.1. Titulados como evaluación viva.

Evaluación viva.- aporta información sobre la experiencia profesional, situación laboral, desarrollo académico y su trayectoria social. Se indaga la situación laboral, salario, sector, preguntas socioeconómicas, estudios posteriores.

El titulado constituye evaluación viva en la medida en que se inserta a la sociedad, la aceptación de la misma se manifiesta en sus logros personales. Indicadores socioeconómicos, laborales, académicos y sociales. Refleja en la sociedad la calidad del programa que lo tituló.

Titulados como evaluación viva.- caracterización laboral, trayectoria profesional y académica.

- Caracterización laboral.- los indicadores de esta categoría proporcionan información básica sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo, los ingresos percibidos, la forma de contratación y el tipo de empresa que están vinculados.
- Trayectoria laboral.- analiza el recorrido profesional, experiencia en el trabajo y empresarismo.
- Trayectoria académica.- realización de estudios de postgrado, y el tipo de información con énfasis en investigación (Jaramillo Et al, 2009).

### **3.2.2. Titulados como evaluadores.**

Evaluador.- aporta información de la formación recibida de la universidad en la cual se formó. Emite juicios y refleja diversas percepciones que surgen sobre la universidad de acuerdo a sus trayectorias laborales y académicas. Estas apreciaciones reflejan, en la universidad de origen, la aceptación, y el éxito del plan de estudios y de la universidad.

Titulados como evaluadores.- competencias y habilidades, satisfacción con el empleo y la formación recibida, y reconocimiento de la universidad.

Se refiere al rol activo que tiene el titulado al ser agente evaluador y a la vez testimonio de calidad de la formación recibida. El profesional valora la calidad, medida por sus logros y satisfacciones personales. El profesional evalúa el programa académico recibido por medio de una valoración subjetiva con respecto al cumplimiento de expectativas sobre el desarrollo académico y desempeño profesional, la satisfacción obtenida con la formación, la pertinencia y las herramientas adquiridas que le permitan ser más competente frente a otros profesionales de su misma disciplina.

- Competencias y habilidades.- valorar los conocimientos apropiados, habilidades y destrezas desarrolladas por una persona, apreciar su capacidad para emplearlas al enfrentar situaciones de la vida personal, intelectual, social y laboral, es decir resolver problemas y desenvolverse en el mundo.
- Satisfacción con el empleo y la formación recibida.- surge de la satisfacción de los profesionales, tanto en el empleo como en la formación. La satisfacción en el empleo da cuenta de la pertinencia de un programa académico a partir de las destrezas, conocimientos, entendimiento y atributos personales que permiten a una persona contar con mejores posibilidades de elegir y asegurar ocupaciones laborales. Este indicador aborda la pertinencia a partir de la satisfacción laboral, las cuales permiten dar cuenta de la empleabilidad de los titulados, tales como: utilidad de conocimientos, habilidades y destrezas obtenidas durante la carrera en su trabajo. La satisfacción se determina con la correspondencia entre el logro de objetivos que se tenía al inicio de la vida profesional y la trayectoria profesional alcanzada.
- Gratitud hacia la universidad.- refleja los valores que la universidad transmitió a los titulados, y la gratitud de éstos con su alma máter y las posibilidades laborales y académicas que les brindó la carrera realizada (Jaramillo Et al, 2009).

### **3.2.3. Empleadores.**

La percepción de los empleadores es de fundamental importancia ya que valoran la formación con que los titulados están respondiendo a las necesidades de las organizaciones y en general del entorno que los rodea.

Entre la información que se desea conocer desde el punto de vista de los empleadores, tenemos:

- Características del mercado de trabajo al que van acceder los titulados.
- Grado de adecuación existente entre las demandas de conocimiento, competencias del mercado de trabajo y las características profesionales de los titulados.

- Obtener una panorámica sobre los perfiles profesionales solicitados por las empresas y asociarlos con los programas de estudio y con actividades complementarias que ofrece la universidad.

Además las opiniones de los empleadores respecto a la idoneidad de la formación, actitudes, y habilidades de los titulados, son importantes para mejorar la calidad de la formación que se imparte en la universidad. Los desajustes resultantes deben constituir el punto de partida para las líneas de actuación que permitan mejorar la formación impartida.

El estudio a empleadores, permite complementar la información sobre la inserción laboral de los titulados y proporciona una imagen más completa de la calidad y pertinencia de los programas académicos de educación superior (Jaramillo Et al, 2009).

### **3.3. Población**

La población de estudio para la presente investigación está definida por los titulados de Administración de Empresas de la UTPL, de acuerdo al tiempo transcurrido entre la fecha de titulación, y a los empleadores de las principales empresas de la provincia de Loja. Esta metodología permite apreciar la evolución del programa y del mercado laboral, pues las apreciaciones varían a lo largo del tiempo, de acuerdo a los cambios curriculares y las coyunturas económicas y políticas del país.



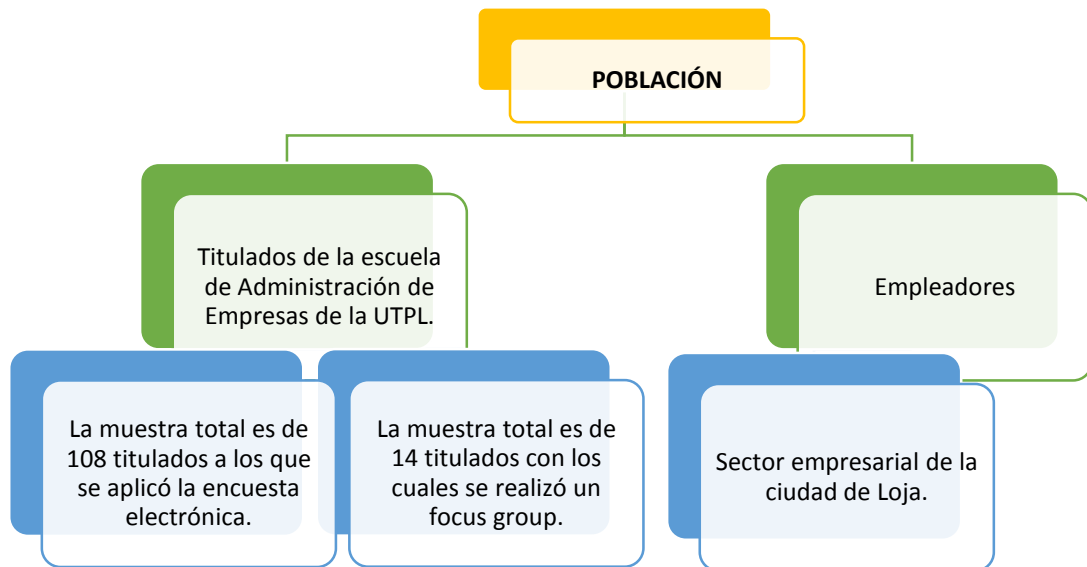


Figura 6. Población y muestra de los graduados Titulación de Administración de Empresas.  
 Fuente: Base de datos exalumnos UTPL, y superintendencia de compañías.  
 Elaboración: Cinthya Agila N.

### 3.4. Tipo de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en base a la población de titulados

El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, el cual se fundamenta en la selección de los elementos con base en probabilidades conocidas de los titulados.

La determinación del tamaño de la muestra, la fórmula utilizada corresponde a las proporciones finitas, la cual es aplicada a toda la población bajo estudio.

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

N = 151 Tamaño de la población

P = 0,5 Variabilidad positiva

Q = 0,5 Variabilidad negativa

Z= 1,96 Nivel de confianza

e= 5% Nivel de error

n= 108 muestra total.

### **3.5. Instrumentos de recolección de información**

El instrumento para la recolección de información consiste en un formulario de encuesta electrónica, estructurada con preguntas abiertas y cerradas, en el cual se observa y recaba datos, opiniones y actitudes por parte de los titulados de administración de empresas de la UTPL. (Ver Anexo 1)

Otra herramienta importante para recabar información es realizar focus group con los graduados de la titulación de administración de empresas y con los empleadores, en base a una estructurada guía de discusión para poder interactuar y recabar información verídica. (Ver Anexo 3 y 4)

### **3.6. Formas de contacto**

- Para contactarse con los titulados se tomó en cuenta una base de datos ya existente proporcionada por la unidad de Ex-alumnos de la UTPL en la cual se registran correos electrónicos, o a su vez se realizará la búsqueda mediante redes sociales.
- Para el contacto con los empleadores de las empresas en estudio se tomó como referencia la base de datos del SRI y la base de datos de la Superintendencia de Compañías, con la información recopilada, se procedió a realizar una invitación a los administradores y gerentes de las empresas de la localidad para el desarrollo del focus group.

### **3.7. Procedimiento para el análisis de información**

El análisis de la información se desarrolla a partir de las categorías antes mencionadas: titulados como evaluación viva, titulados como evaluadores, y percepciones por parte de los empleadores.

La información obtenida de la realización de las encuestas electrónicas y el focus group respectivamente será presentada mediante tablas de frecuencia, gráficos porcentuales, la misma que se analiza para poder identificar la pertinencia del programa académico de la titulación de administración de empresas.

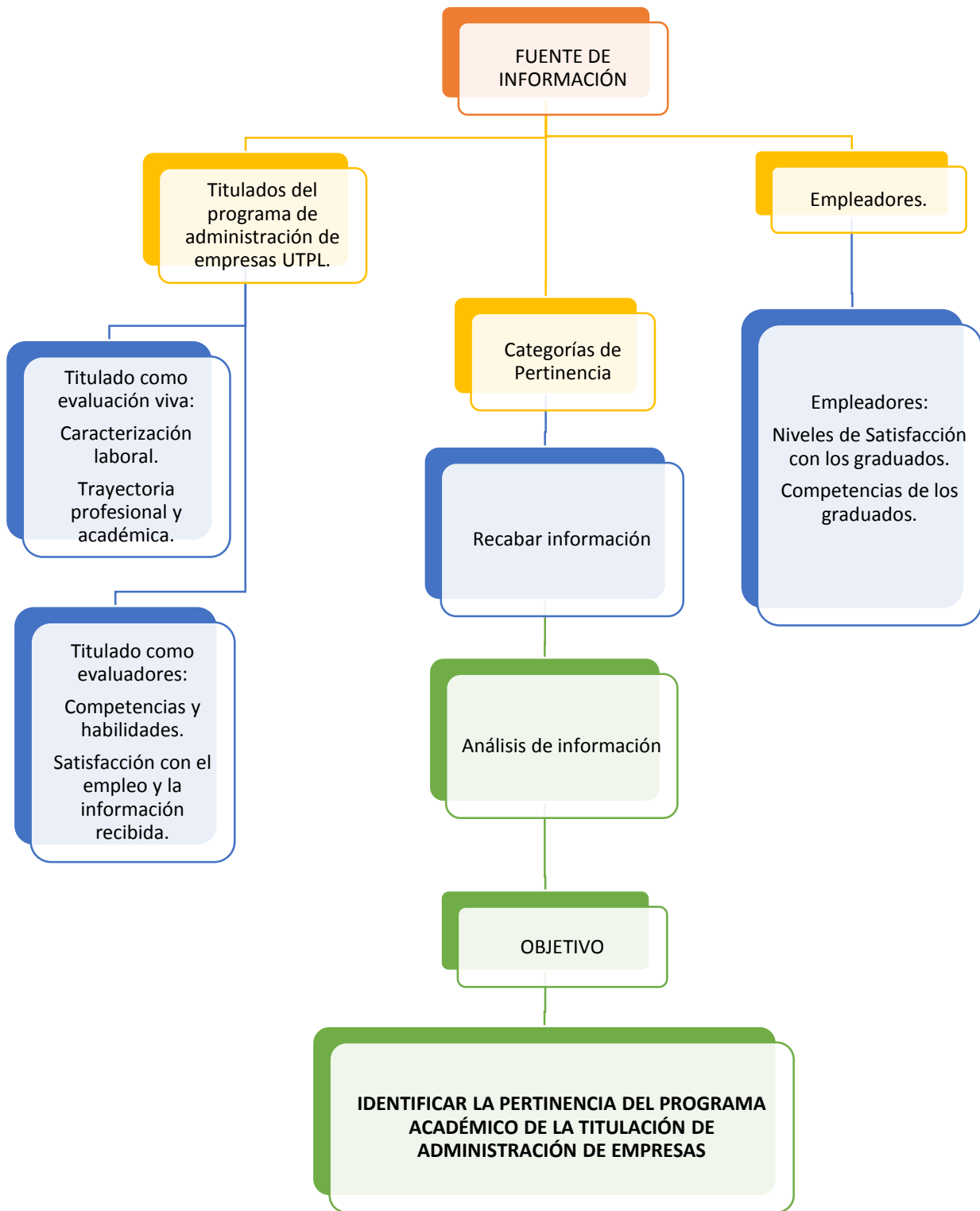


Figura 7. Proceso de análisis de información  
 Fuente: Jaramillo Et al, 2009.  
 Elaboración: Cinthya Agila N.

**CAPITULO IV**  
**ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

#### 4. Análisis descriptivo

A continuación se presenta los resultados y el análisis de la investigación cuyo objetivo es conocer la pertinencia de la titulación de administración de empresas de la UTPL, en la primera parte se analiza el punto de vista del profesional que cursó sus estudios en esta universidad a través de dos perspectivas: como evaluación viva y como evaluadores y en la siguiente parte se analizará el punto de vista desde el sector empresarial a través de los empleadores. El método utilizado es de tipo cuantitativo, cualitativo y descriptivo, se aplicó la técnica de investigación mediante el desarrollo de encuestas electrónicas y la realización de focus group a dos factores de vital importancia: los titulados de administración y los empresarios de la localidad.

##### 4.1. Pertinencia del programa académico: análisis del titulado en administración de empresas de la UTPL como evaluación viva

A continuación se procede a presentar los resultados obtenidos en el levantamiento de la información. Para su mejor comprensión se presentarán gráficos estadísticos y luego el análisis de los datos recabados.

###### 4.1.1. Análisis de resultados: encuesta electrónica.

La información presentada a continuación es el resultado de la aplicación de la encuesta electrónica que estuvo dirigida a los titulados de administración de la UTPL.

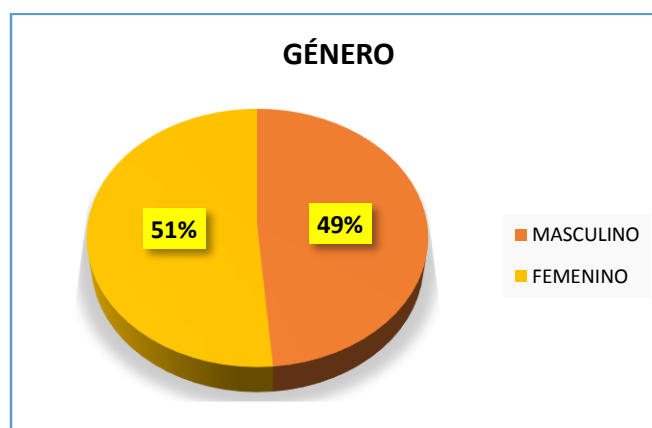


Figura 8. Género al que pertenecen los titulados  
Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

De la población de titulados que participaron en el presente estudio, el 51 % de los encuestados son hombres y el 49 % mujeres.

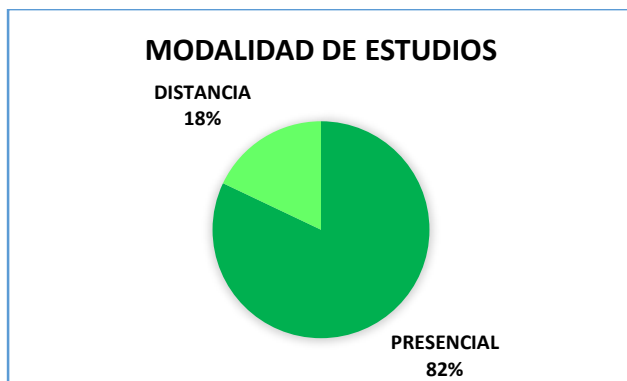


Figura 9. Modalidad de estudios  
 Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
 Elaboración: Cinthya Agila N.

Del total de titulados encuestados el 82% estudió en la modalidad presencial lo que es de vital importancia para la investigación porque son ellos quienes dan un testimonio claro de su percepción y vivencia para evaluar los diversos factores claves de esta investigación y el 18 % restante en modalidad a distancia.

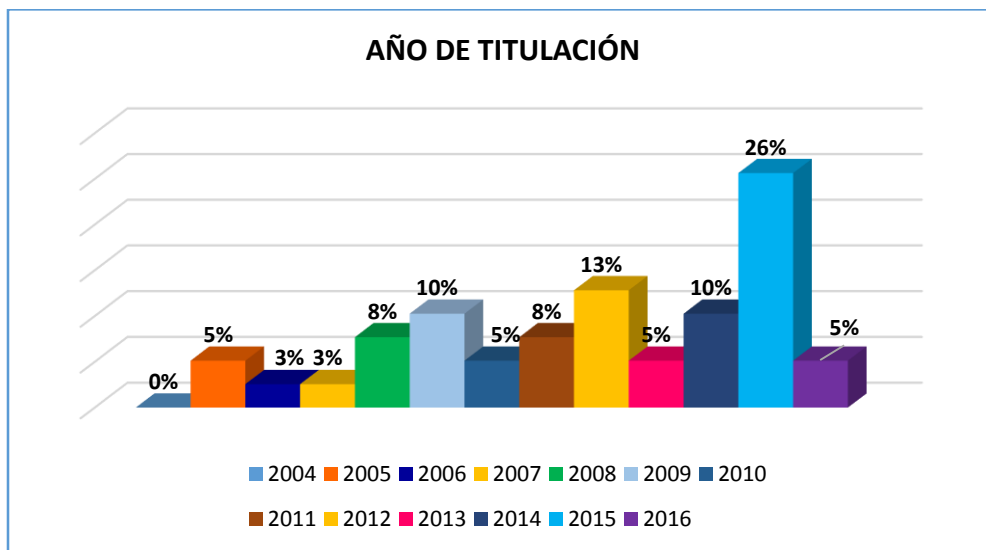
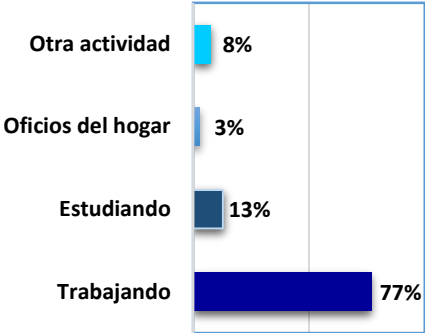
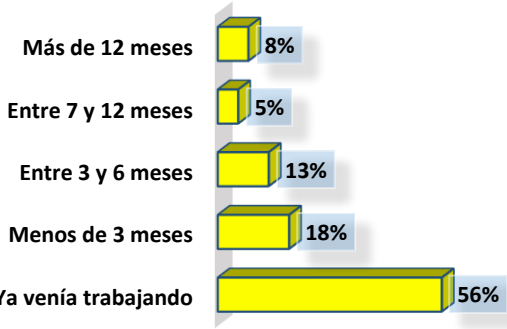
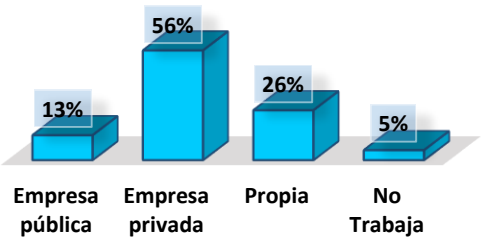
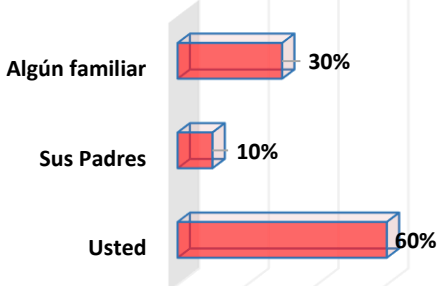
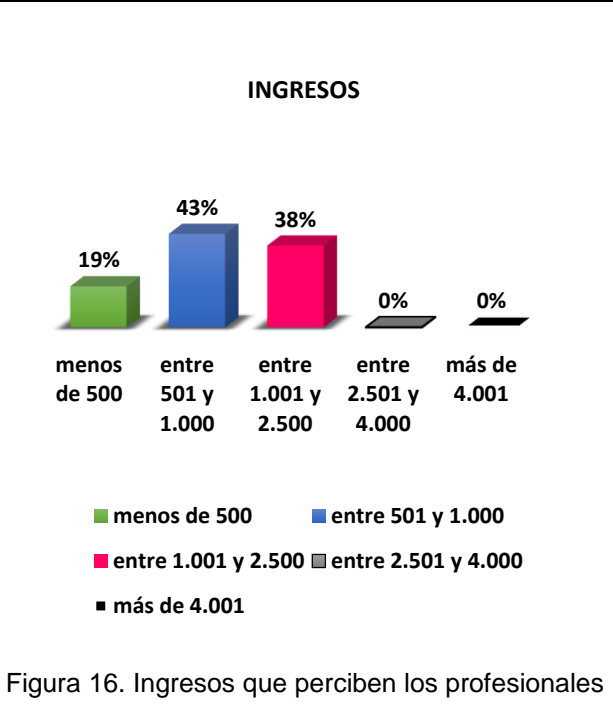


Figura 10. Año de titulación  
 Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
 Elaboración: Cinthya Agila N.

Los años de titulación de los estudiantes con mayor participación en el estudio realizado son: 2015 (26%), 2007 (13%), 2009(10%), 2014 (10%), respecto del total de los titulados.

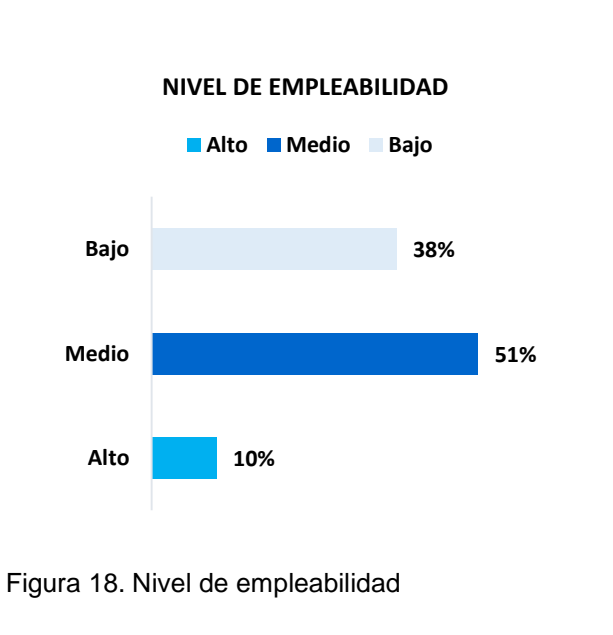
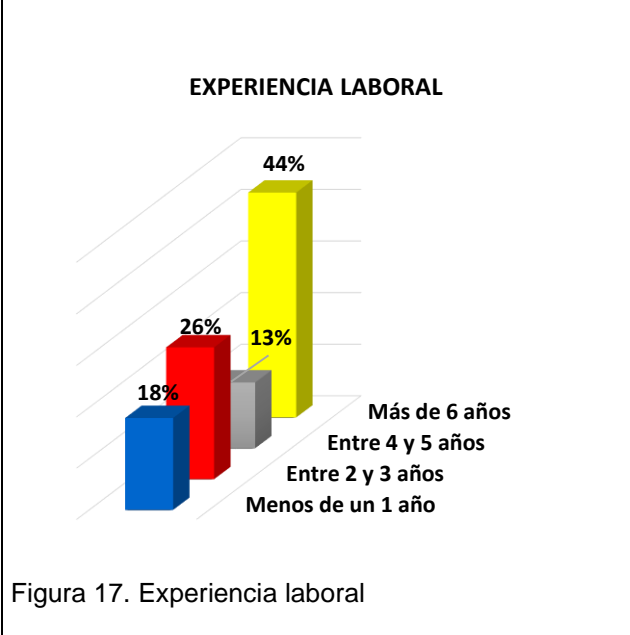
Tabla 7. Tabulación de las encuestas realizadas a los exalumnos de la Titulación.

<p style="text-align: center;"><b>OCUPACIÓN DE LOS PROFESIONALES</b></p>  <p>Figura 11. Actividad que ocupa la mayor parte de su tiempo</p>	<p style="text-align: center;"><b>TIEMPO PARA OBTENER EL PRIMER EMPLEO</b></p>  <p>Figura 12. Tiempo para obtener su primer empleo</p>
<p>Análisis: En cuanto a la situación laboral actual respecto del campo ocupacional de los titulados se tiene que el 77% es empleado y se encuentran trabajando, el 13% está estudiando, el 8% realizan otra actividad y el 3% está dedicado a oficios del hogar.</p>	<p>Análisis: El 56% de los titulados ya venían trabajando antes de obtener su título universitario, lo que es importante porque ya contaban con experiencia laboral. El 8% de los titulados tardaron más de 12 meses para conseguir empleo.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CATEGORÍA LABORAL</b></p>  <p>Figura 13. Categoría laboral de los exalumnos</p>	<p style="text-align: center;"><b>Quién creó la empresa</b></p>  <p>Figura 14. En caso de que trabajen en una empresa propia ¿Quién la creó?</p>
<p>Análisis: En cuanto a la categoría laboral de los titulados de administración de empresas, dentro de las instituciones: el 56% manifiesta que laboran en empresas privadas, el 26% trabajan en empresas propias o familiares. Un 5% de titulados no trabajan por falta de fuentes de trabajo además están dedicados a otras actividades.</p>	<p>Análisis: De los titulados que trabajan en empresas propias el 60% fueron emprendidas de forma personal, por iniciativa y decisión propia.</p>



Análisis: En referencia al tipo de vinculación laboral que los titulados mantienen con las empresas que trabajan, se encuentra que el 35% tiene contrato a término indefinido, el 35% manifiesta que tiene otro tipo de contrato, mientras el 16 % mantienen un contrato de prestación de servicios (honorario).

Análisis: Al momento los titulados tienen ingresos representativos que oscilan entre 501 y 1.000 con una representación del 43%. Se puede evidenciar que ningún profesional tiene ingresos mayores a 2.501 en adelante.



Análisis: El 44% de los titulados tienen más de 6 años de experiencia laboral.

Análisis: Según la percepción del titulado, califica que el nivel de empleabilidad es medio representado con un 51 %, seguido del 38% con nivel bajo.



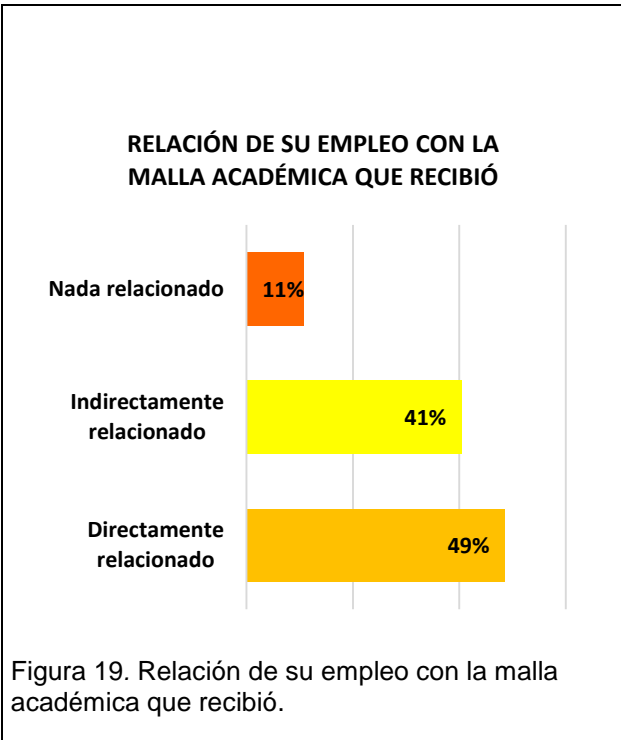


Figura 19. Relación de su empleo con la malla académica que recibió.

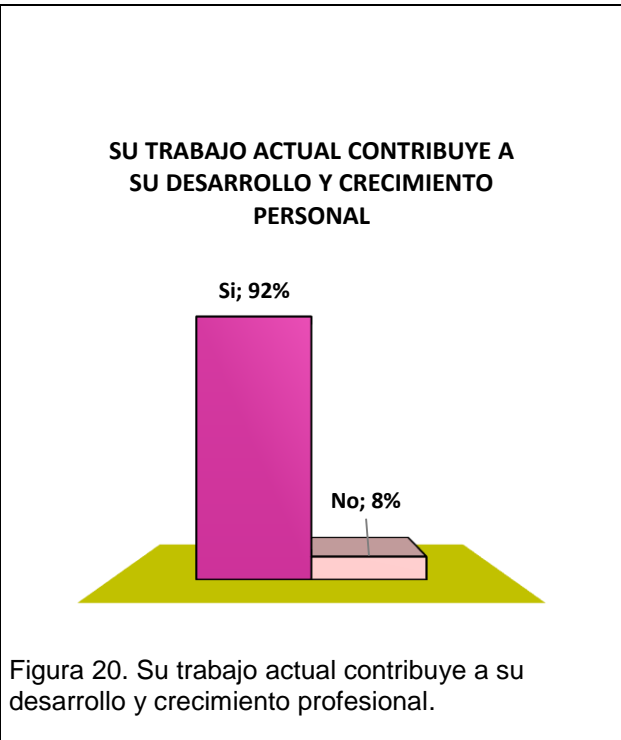


Figura 20. Su trabajo actual contribuye a su desarrollo y crecimiento profesional.

Análisis: En cuanto al nivel de relación que tiene su empleo con la malla académica que recibió se tiene que el 49% de los titulados indican que su empleo está directamente relacionado con la malla académica que recibió, y el 41% indican que es indirectamente relacionado.

Análisis: La mayoría de titulados están satisfechos con su actual trabajo porque contribuye a su desarrollo y crecimiento personal representado por el 92 % de profesionales encuestados.

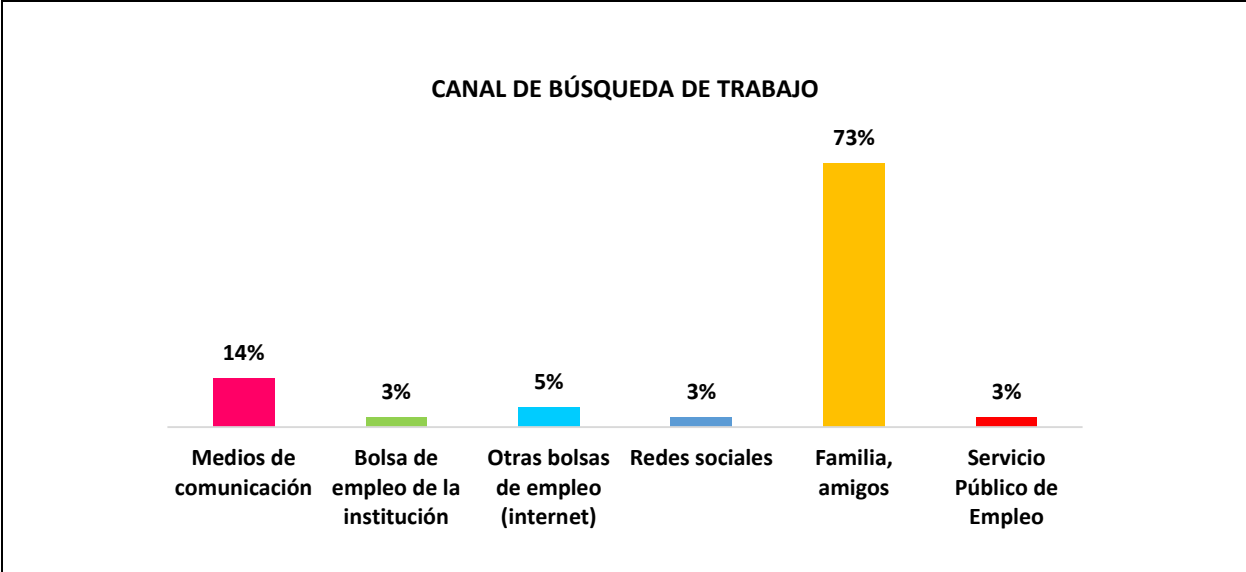


Figura 21 .Canal de búsqueda de trabajo

Análisis: Del total de la población encuestada el 73% indica que el canal de búsqueda que le permitió encontrar empleo es familia y amigos, seguido de un 14% por canal de medios de comunicación. Se observa que es muy mínima la aceptación por tres canales: bolsa de empleo de la institución, redes sociales y servicio público de empleo con un porcentaje mínimo de participación del 3 % respectivamente.

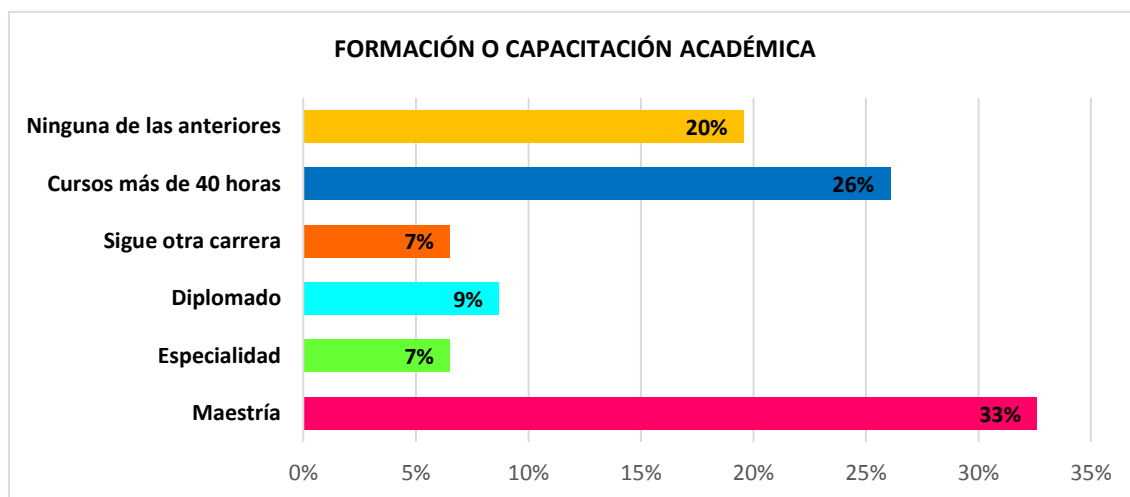


Figura 22. Formación académica recibida después de haberse titulado

Análisis: Se evidencia que la mayoría de los titulados encuestados luego de haber culminado sus estudios universitarios, si han recibido algún tipo de formación o capacitación académica el 33% ha cursado maestrías en diversas ramas entre ellas investigación, finanzas, talento humano, gestión empresarial, auditoría, gestión social, responsabilidad social, 26 % ha participado cursos más de 40 horas, el 9 % tienen diplomados, 7% están cursando otra carrera, 7% tienen alguna especialidad, pero un 20% no ha recibido ningún tipo formación académica. Expresado en un resultado global el 82% siguen preparándose para poder enfrentar un mercado laboral muy competitivo.

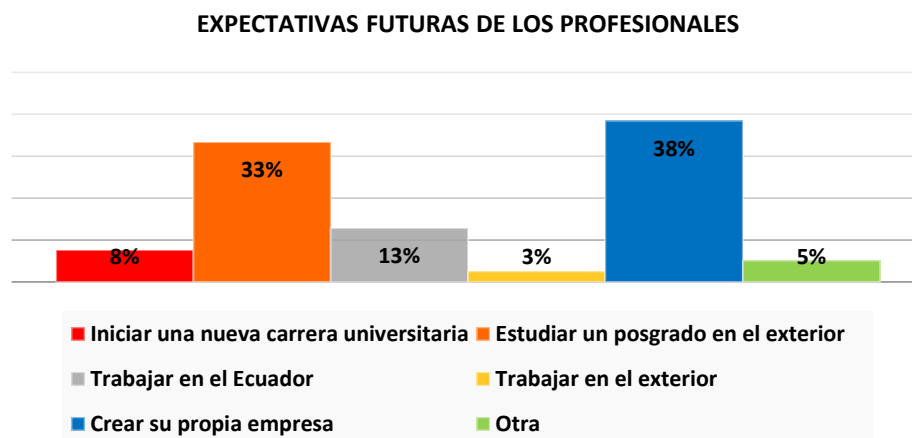


Figura 23. Expectativas futuras de los profesionales

Análisis: Al consultar a los titulados que expectativas futuras piensan desarrollar, señalaron mayoritariamente que su mayor anhelo es crear su propia empresa (38%), así también manifestaron que desearían cursar un posgrado en el exterior (33%).

Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

#### 4.1.2. Análisis de resultados: focus groups titulados en la UTPL.

Para realizar esta investigación se invitó a todos los titulados que cursaron sus estudios universitarios en la UTPL en la titulación de administración de empresas y que en la actualidad se encuentran laborando en la universidad. Se contó con la asistencia de 14 personas de las cuales 13 estudiaron en la modalidad presencial y 1 persona en la modalidad a distancia que aportaron con información desde sus distintas perspectivas laborales. Se utilizó una temática de 16 preguntas (Ver anexo 3) de la cuales haremos un análisis a continuación.

Tabla 8. Año de Titulación

Titulados	Año
2	2000
2	2004
3	2005
1	2008
1	2009
1	2012
1	2013
1	2014
1	2015
1	2016

Fuente: Focus Group titulados UTPL.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

Los titulados opinan que gracias a su formación profesional han logrado encontrar un trabajo, pueden prestar un servicio a la sociedad, transmiten conocimientos por medio de la docencia. Los conocimientos adquiridos les ha servido favorablemente como base para poderse desempeñar en el ámbito laboral.

Ellos consideran que la práctica fue muy importante en la vida estudiantil porque permite desarrollar competencias, actitudes, crecer profesional y académicamente, y poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Las áreas de conocimiento o las materias donde los profesionales reconocen tener vacíos en la formación recibida y que tuvieron que reforzar para cumplir con sus actividades laborales, están presentados a continuación:

Tabla 9. Componentes que les hicieron falta

Estadística	Econometría	Emprendimiento
Finanzas	Investigación Operativa	Investigación de Mercados
Gestión de Procesos	Pensamiento Estratégico	Contabilidad de Costos
Marketing	Matemática Financiera	Gestión de la Calidad
Relaciones Humanas	Procesos Administrativos	Gestión de Conflictos
Negociaciones	Tributación	Liderazgo

Fuente: Focus Group titulados UTPL.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

Los titulados consideran que según las exigencias del mercado laboral, las asignaturas que deberían incluirse en la malla según la percepción de los titulados son: emprendimiento, gestión pública, epistemología de investigación, teoría algorítmica, industrias, gestión de procesos, gestión de talento humano, gerencia y desarrollo sostenible.

Las limitaciones que han tenido según su vivencia en el campo laboral son: falta de conocimientos, falta de práctica, bajo conocimiento del entorno empresarial.

Los titulados opinan que todas las áreas de una empresa requieren de profesionales en administración de empresas, desde áreas operativas hasta áreas financieras.

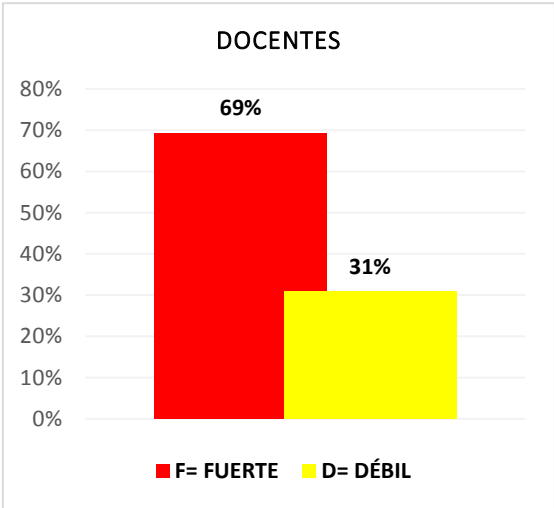
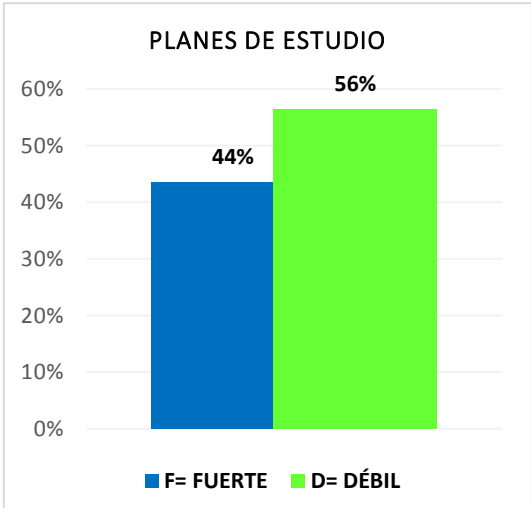
Según la percepción de los titulados, consideran que su formación académica si responde a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral, pero que deben actualizarse continuamente, adaptarse a los cambios del entorno político, económico y tener mayor dinamismo en sus actividades productivas.

## 4.2. Pertinencia del programa académico: análisis del titulado en administración de empresas de la UTPL como evaluador

### 4.2.1. Análisis de resultados: encuesta electrónica.

A continuación se presenta los resultados de la aplicación de la encuesta electrónica que estuvo dirigida a los titulados de administración de la UTPL, y ellos evalúan el programa a través de diversos factores.

Tabla 10. Tabulación de las encuestas realizadas a los exalumnos de la Titulación.

<b>EVALUACIÓN EXTERNA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UTPL DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROFESIONAL TITULADO</b>	
 <p><b>DOCENTES</b></p> <p>69% (F= FUERTE), 31% (D= DÉBIL)</p>	 <p><b>PLANES DE ESTUDIO</b></p> <p>44% (F= FUERTE), 56% (D= DÉBIL)</p>
<p>Figura 24. Puntos fuertes y débiles docentes</p> <p>Análisis: El 69% de los encuestados manifiesta que los docentes son un punto fuerte de la titulación por su alto nivel de preparación.</p>	<p>Figura 25. Puntos fuertes y débiles planes de estudio</p> <p>Análisis: El 56 % considera que lo planes de estudio impartido son débiles, porque no se cumplen conforme a lo establecido.</p>

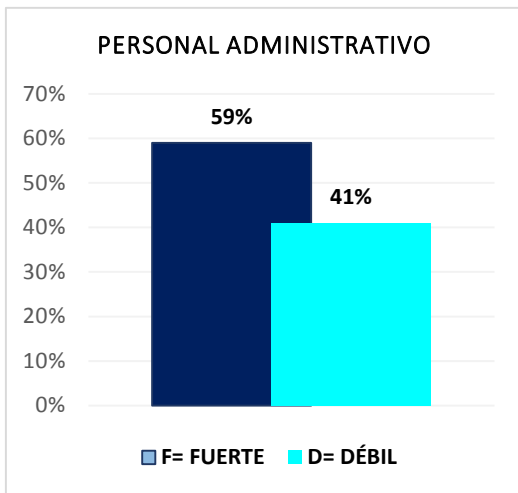


Figura 26. Puntos fuertes y débiles del personal administrativo

Análisis: El 59% opinan que el personal administrativo es considerado como punto fuerte, por la atención que brindan al realizar trámites académicos.

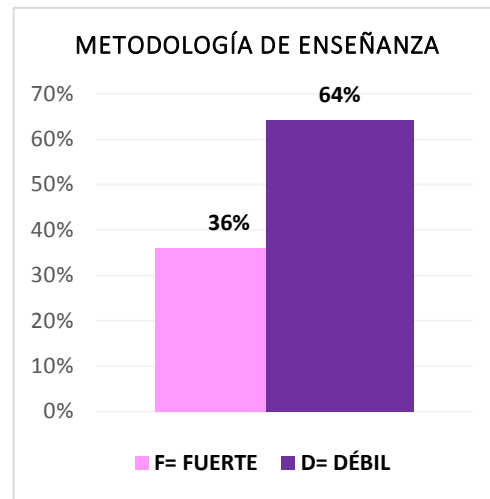


Figura 27. Puntos fuertes y débiles de la metodología de enseñanza.

Análisis: La metodología de enseñanza que utilizan los docentes es considerada débil con un porcentaje del 64%, los titulados manifiestan que las clases impartidas son muy teóricas.

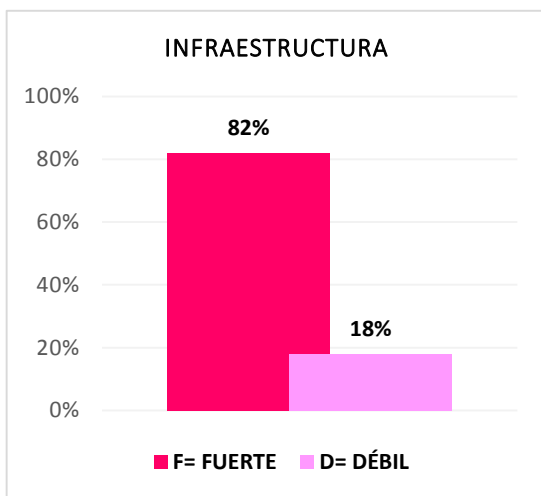


Figura 28. Puntos fuertes y débiles de infraestructura

Análisis: El porcentaje más alto representado con un 82% indica que la infraestructura es un punto fuerte de la Titulación de Administración, porque existen espacios de estudios adecuados.

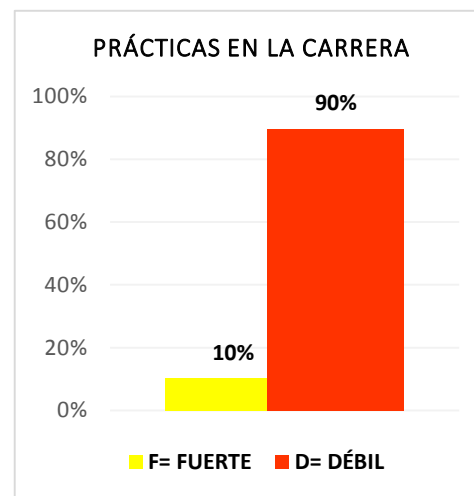


Figura 29. Puntos fuertes y débiles de prácticas de la carrera

Análisis: El 90% mencionan que las prácticas de la carrera son un punto débil, ya que existen factores de inconformidad, como el no tener espacios y oportunidades para realizar prácticas pre profesionales.

Análisis General: Desde el punto de vista de los titulados de administración de empresas de la UTPL se puede evidenciar que existen tres factores fuertes: docentes, personal administrativo e infraestructura y tres factores débiles: planes de estudio, metodología de enseñanza y prácticas en la carrera.

## EVALUACIÓN INTERNA DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN UTPL DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROFESIONAL TITULADO

Escala de Valoración: Excelente, Buena, Regular y Mala.

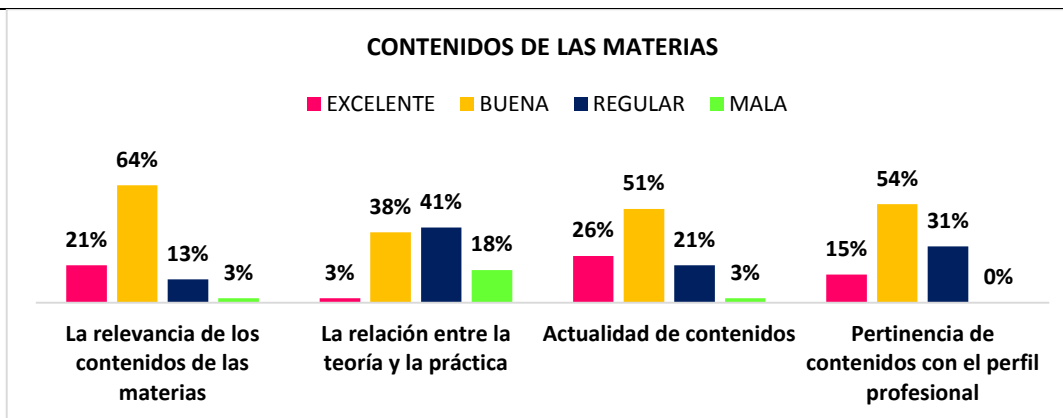


Figura 30. Evaluación contenidos de las materias.

Análisis: En la investigación realizada para evaluar la categoría de contenidos de las materias se tomó en cuenta cuatro aspectos importantes:

- ✚ El 64% de los encuestados considera como buena la relevancia de los contenidos en las materias con relación a la pertinencia del perfil profesional.
- ✚ En lo que respecta a relación teoría y práctica el 41% evalúa como regular y un mínimo del 3% califica como excelente este aspecto.
- ✚ Un 51% considera como bueno la actualidad de contenidos que se imparten en clases.
- ✚ La pertinencia de contenidos con el perfil profesional es considerada como buena para los exalumnos de la titulación representada con un 54% de aceptación.

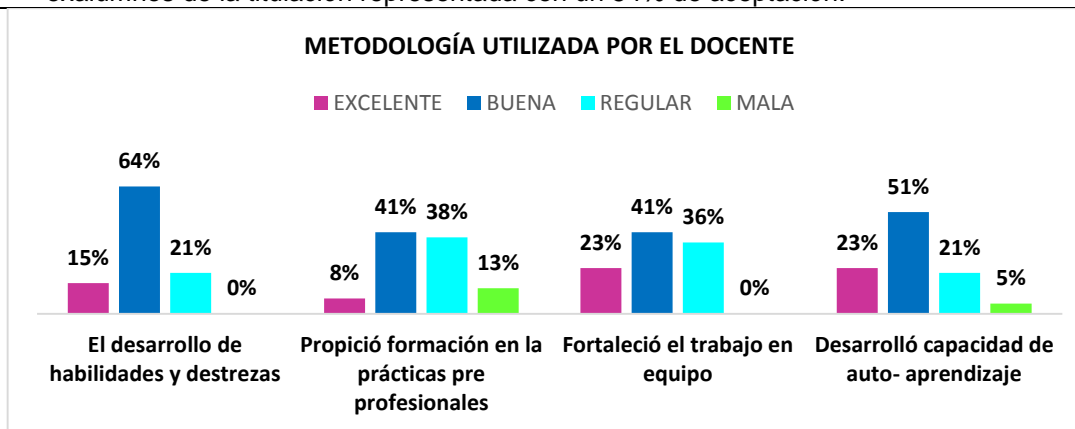


Figura 31. Evaluación metodología utilizada por el docente

Análisis: Para analizar la metodología utilizada por el docente al impartir sus clases se tomarán en cuenta cuatro puntos primordiales:

- ✚ Los encuestados califican como buena con un 64% el desarrollo de habilidades y destrezas.
- ✚ El 41% opina que es regular el hecho de que el docente propició formación en las prácticas pre- profesionales.
- ✚ Un 41% de los titulados encuestados indican como buena la participación del docente al fortalecer el trabajo en equipo.
- ✚ Un alto porcentaje evalúa como buena el desarrollo capacidad de auto aprendizaje que generó el docente representado por el 51% de la población encuestada.

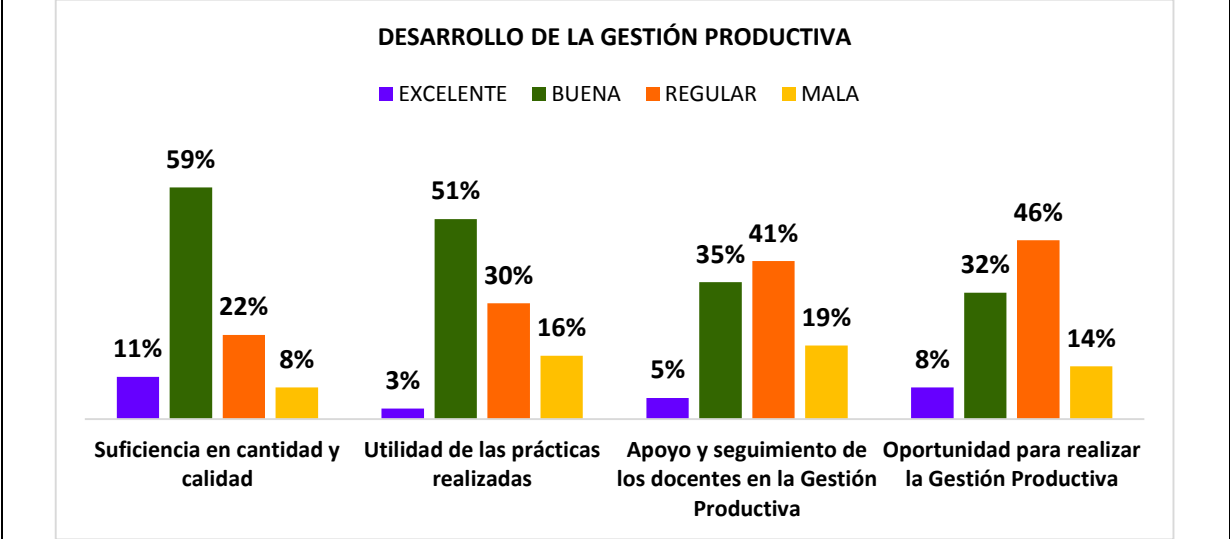


Figura 32. Evaluación desarrollo de la gestión productiva

Análisis: Para evaluar el desarrollo de la gestión productiva.

- ✚ Un 59% de los encuestados considera buena la suficiencia en cantidad y calidad a la hora de realizar su gestión productiva.
- ✚ A opinión de los titulados se conoce que el 51% considera buena la utilidad en las prácticas realizadas.
- ✚ El 41% de los encuestados evaluaron como regular el apoyo y seguimiento de los docentes en el desarrollo de la gestión productiva.
- ✚ Un alto porcentaje representado por el 46% califica como regular la oportunidad que tuvieron para realizar la gestión productiva.

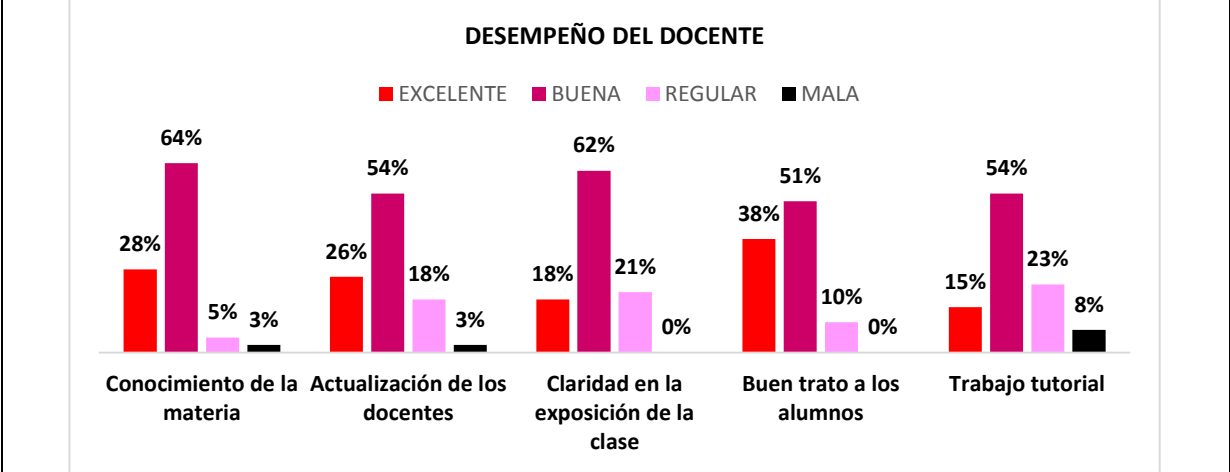


Figura 33. Evaluación desempeño del docente

Análisis: Evaluación del desempeño del docente en general.

- ✚ El 64% opina como bueno el conocimiento de la materia por parte del docente al impartir sus clases.
- ✚ Los titulados opinan que la actualización de los docentes es buena representada por un 54%.
- ✚ Un 62% considera que es buena la claridad en la exposición de la clase.
- ✚ El 51% manifiesta que es bueno el trato a los alumnos.
- ✚ El trabajo tutorial en el desempeño del docente es bueno con un 54% de aceptación.



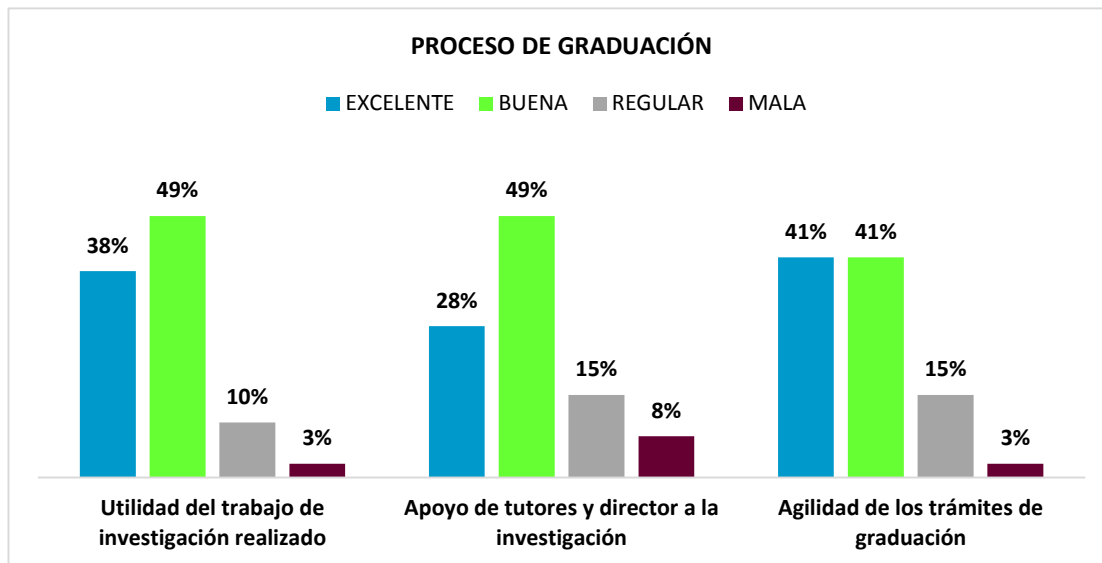


Figura 34. Evaluación proceso de graduación

Análisis: Para evaluar el proceso de graduación tomamos como eje tres aspectos.

- ✚ El primero con respecto a la utilidad del trabajo de investigación realizado, en el cual el 49% opina como bueno, y un 3% evalúa como malo.
- ✚ En lo que se refiere al apoyo de tutores y director a la investigación un alto porcentaje del 49% opina que es bueno, mientras un 15 % lo evalúa como regular.
- ✚ El 41 % de los encuestados consideran entre excelente y buena la agilidad de los trámites de graduación.

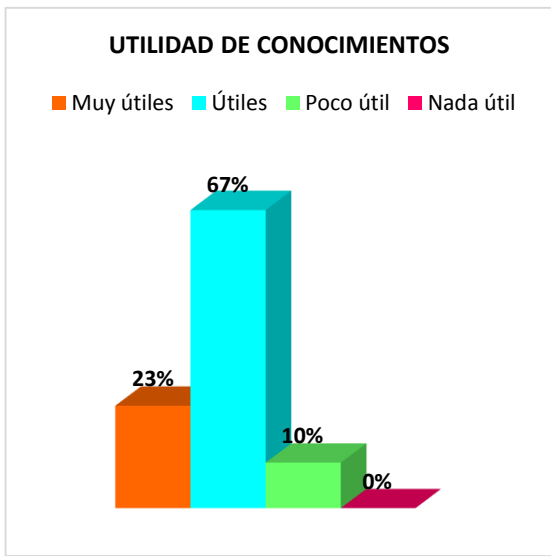


Figura 35 . Utilidad de conocimientos

Análisis: Respecto a la utilidad de conocimientos adquiridos, se tiene que el 67% considera que los conocimientos brindados por parte de la titulación son útiles, por otra parte un 10% considera que le han sido poco útiles.

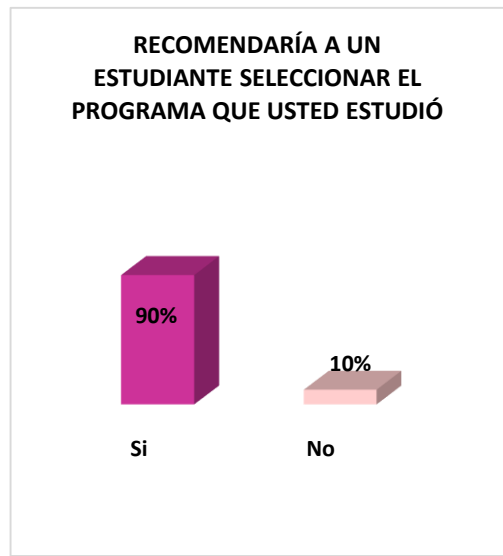


Figura 36. Recomendaría estudiar el programa que usted curso.

Análisis: El 90% de los titulados opinan que si recomendarían a un estudiante cursar el programa académico que recibió.

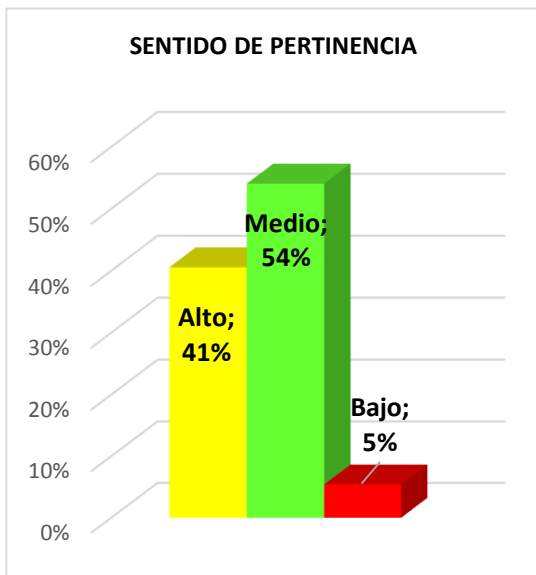


Figura 37. Sentido de pertinencia

Análisis: El sentido de pertinencia que evalúan los titulados encuestados es medio con un 54%.



Figura 38. Estudios que le gustaría cursar en la UTPL

Análisis: Los estudios que los titulados cursarían en la UTPL, son maestrías (44%), seminarios (15%), doctorado (15%), y cursos de educación continua (10%).

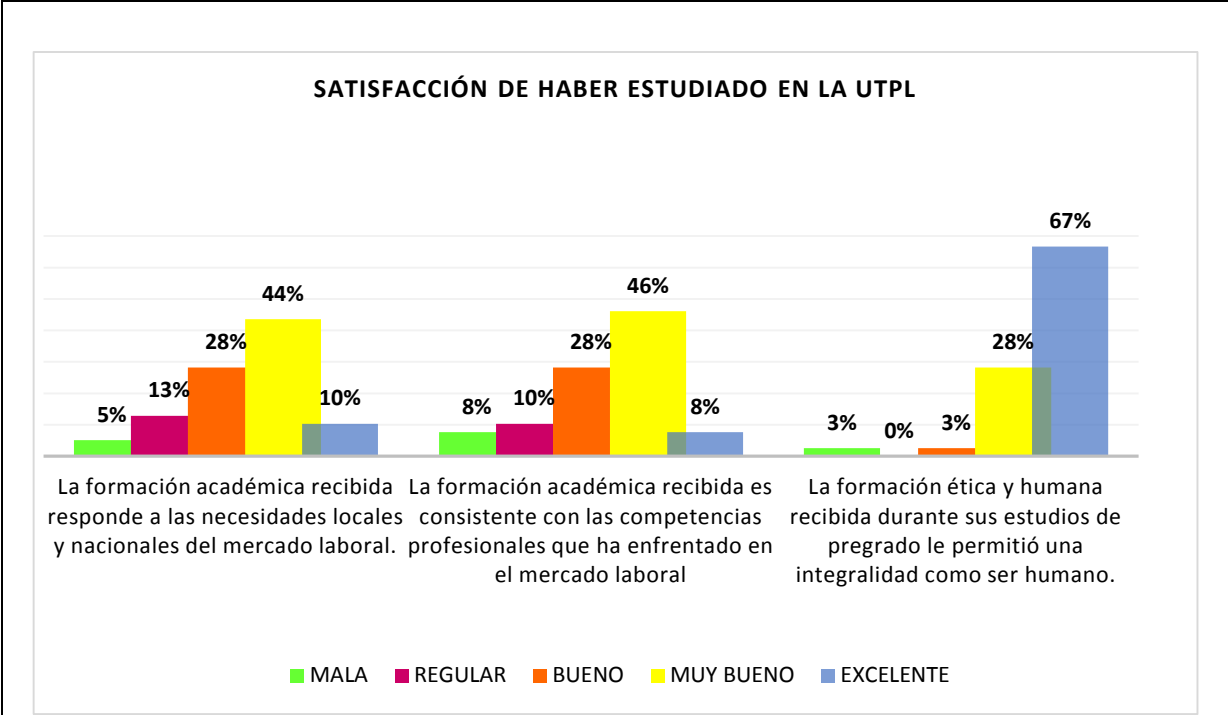


Figura 39. Satisfacción de haber estudiado en la UTPL

Análisis: Por otro lado el grado de satisfacción de haber estudiado en la UTPL se tiene:

- ✚ El 44% responde como muy buena la formación académica recibida, es decir a si la formación responde a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral.
- ✚ El 46% considera como muy buena la formación académica recibida es consistente con las competencias profesionales que ha enfrentado en el mercado laboral.
- ✚ Además un 67% expresa como excelente que la formación ética y humana recibida durante sus estudios de pregrado le permitió una integralidad como ser humano.

Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

**4.2.2. Análisis de resultados: focus group titulados UTPL.**

Los titulados de administración de empresas, expresan que la educación recibida es una formación para ocupar cargos, no para implementar empresas ya que se sienten incapaces de generar un emprendimiento.

Consideran que la administración es un área muy amplia en el sentido de investigación e innovación, porque ayuda al fortalecimiento de empresas y a la toma de decisiones, pero

opinan que los estudiantes no están en condiciones de investigar, porque existen falencias en ciertos conocimientos.

Desde su punto de vista y experiencia laboral consideran que los titulados tienen que contar con las siguientes habilidades:

- ✓ Liderazgo para poder trabajar con otras personas.
- ✓ Capacidad de poder expresar las ideas y habilidad de transmitir, facilidad de palabra.
- ✓ Ser estratega, saber relacionarse y desenvolverse en el ámbito laboral.
- ✓ La proactividad que proponga nuevas ideas y capacidad de emprender nuevos proyectos por iniciativa propia.
- ✓ Manejar un grupo y tomar decisiones.
- ✓ Un administrador es una persona segura el administrador debe fortalecer su ego, y sentirse orgulloso de su profesión.
- ✓ Integrar varias ciencias y estar mentalizados.
- ✓ Generar emprendimientos.
- ✓ Generar competencia en el ámbito docente.
- ✓ Saber tomar decisiones.

Los titulados consideran que la metodología de enseñanza más adecuada debe estar basada en: aplicación de casos y exposición de resoluciones, práctica de ejercicios contables y financieros, exposición de trabajos, ensayos, videos, relación de teoría con ejercicios prácticos.

Los instrumentos que deberían utilizarse actualmente para la enseñanza según manifiestan son: laboratorios con simuladores empresariales donde los estudiantes ponen en práctica todas las materias, involucrar a estudiantes a temas de emprendimiento y apoyar sus ideas de innovación, dictar charlas y seminarios con expertos que transmitan conocimientos, secuencialidad de componentes, concursos de conocimiento, ferias de emprendimiento para exponer sus proyectos. Además el uso de instrumentos tecnológicos: manejo de programas SPSS, excel, Office.

Los titulados opinan que el nivel de empleabilidad es bajo por el mismo hecho de que no existen muchas empresas para gerenciar puestos y además requieren un mínimo de años de experiencia laboral, por lo que expresan la importancia de formar profesionales emprendedores que sean creadores de empresas y auto empleadores.

### **4.3. Pertinencia del programa académico: Análisis general titulados como evaluación viva y evaluadores**

- Caracterización Laboral

Para identificar la caracterización laboral de los titulados de administración de empresas de la UTPL se toma como fuente principal la información recabada, y se evalúa aspectos relacionados al puesto de trabajo como: sector, inserción laboral, vinculación laboral, ingresos.

La categoría ocupacional de los titulados indica que existe una alta tasa de ocupación, es decir los profesionales se encuentran ejerciendo sus actividades en el campo laboral. La mayoría se desempeña en empresas del sector privado, y existe un bajo nivel de emprendimiento por parte de los titulados. La inserción laboral es un término para analizar la incorporación de los titulados en el mercado laboral, la gran mayoría de profesionales ya se encontraban laborando y tienen ya un tiempo promedio de experiencia laboral.

En el caso de la vinculación laboral de los titulados de administración, familia y amigos fueron las principales fuentes de acceso a un empleo, en cambio la convocatoria por bolsas de empleo y redes sociales tienen un bajo porcentaje para el ingreso al mercado laboral.

Un factor que representa la estabilidad de los profesionales en el mercado de trabajo es el tipo de vinculación: en los titulados se destaca el tipo de contrato a término indefinido lo que genera mayor estabilidad laboral, mientras que otros titulados en la misma proporción mantienen un vínculo de otro tipo de contrato que representa menos garantías. Los ingresos que perciben los profesionales oscilan en un rango de 501 a 2500 dólares.

- Trayectoria Laboral

En el siguiente análisis de trayectoria laboral de los titulados de administración se identificó mediante diferentes aspectos: el tiempo de experiencia laboral, expectativas futuras, la creación de empresas. Para lo cual los titulados manifiestan tener más de seis años desempeñando actividades laborales, además cabe destacar que son muy pocos los titulados que tuvieron iniciativa empresarial.

En lo referente a la experiencia y rapidez para conseguir su primer empleo, la mayoría de titulados lograron conseguir su primer trabajo en menos de tres meses, y están satisfechos ya

que su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal y está directamente relacionado a su perfil de egreso.

- Trayectoria Académica

Para los titulados de administración la formación es muy importante, la mayor parte ha recibido algún tipo de formación luego de haberse titulado, principalmente han cursado maestrías en diversas áreas de conocimiento detalladas a continuación: investigación, gestión empresarial, talento humano, finanzas, auditoría, responsabilidad social, economía, gestión social. Consideran la importancia de seguir preparándose ya que se enfrentan a un mundo laboral muy competitivo.

Las expectativas futuras que los administradores presentan son: la creación de empresas y cursar un posgrado en el exterior. No emprendieron sus empresas por distintos factores: económicos, falta de conocimientos, falta de práctica y bajo conocimiento del entorno empresarial.

- Competencias y habilidades

El concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de los conocimientos apropiados y las habilidades y destrezas desarrolladas por una persona, sino su capacidad de emplearlas para responder a soluciones y exigencias que se presentan en el mercado laboral.

Los titulados indican que para poder desenvolverse laboralmente tuvieron vacíos en ciertas competencias para lo cual tomaron cursos y reforzaron ciertos conocimientos presentados a continuación: matemática, estadística, finanzas, economía, contabilidad, investigación de mercados, que son materias bases que sugieren se debe reforzar en la titulación. Además desde su punto de vista profesional opinan que se deben dictar conocimientos en tributación, gestión de procesos, emprendimiento, procesos administrativos, negociaciones, investigación operativa y liderazgo que son requerimientos que demanda el mercado laboral en la actualidad.

- Satisfacción con el empleo y la formación recibida

Entre más útiles sean los conocimientos adquiridos en relación con el trabajo, mayor será el nivel de satisfacción de los titulados. Los titulados están satisfechos con el programa que cursaron debido posiblemente a su éxito laboral, social y económico, conseguido gracias a su

formación profesional. Es por esto que la satisfacción del titulado es una herramienta que permite identificar la pertinencia de un programa académico.

La mayor parte de los titulados manifestaron que su trabajo está directamente relacionado con las actividades que realiza y el programa que cursó, lo cual indica que los empleos obtenidos están en sectores y ocupaciones acordes con su saber.

Se evidenció que los titulados corroboran la información anterior, desde su punto de vista evaluador califican con un nivel alto y medio el sentido de pertinencia del plan de estudios cursado. Además un alto porcentaje de titulados consideran que la formación académica recibida responde a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral.

Otra forma indirecta de medir la satisfacción es consultar si recomendaría a un estudiante bachiller seleccionar el programa que usted estudió. En este sentido se encontró que los encuestados respondieron de forma afirmativa en gran parte si lo recomendarían.

Cuando se consultó acerca de que si cursarían otro estudio en la universidad, un alto porcentaje indicó que si lo haría, lo que muestra satisfacción con la institución y confianza en la calidad y pertinencia de sus programas académicos. La mayor parte que se encuentran trabajando en áreas vinculadas a su formación consideran pertinentes su plan de estudios, e indican que el nivel de empleabilidad es medio - alto en el mercado laboral.

Existen factores que fueron evaluados por los titulados presentados a continuación:

Tabla 11. Factores externos de la titulación

<b>Factores Externos</b>	
<b>FUERTE</b>	<b>DÉBIL</b>
Infraestructura	Prácticas en la carrera
Docentes	Metodología de enseñanza
Personal administrativo	Planes de estudio

Fuente: Encuesta aplicadas a los titulados de Administración de Empresas.  
Elaboración: Cinthya Agila N.

En factores externos existen tres puntos fuertes de la Titulación:

- Infraestructura porque consideran que el entorno para estudiar es bueno y existen espacios de estudio.
- Personal administrativo, porque existe buen trato por parte de los empleados en esta área.
- Docentes porque tienen preparación de cuarto nivel.

Y existen tres puntos débiles de la Titulación:

- Metodología de enseñanza porque consideran que el docente está preparado pero no existe una forma de llegar al alumno y no se generó espacios de consulta – diálogo, opinan que se dicta mucha teoría y la mejor forma de enseñar es a través de la práctica con: casos de estudio, ejercicios que sean aplicables a casos reales.
- Prácticas en la carrera porque no existió oportunidades para realizar la gestión productiva y no se realizó seguimientos o control por parte de los tutores, consideran que es un punto clave porque te enfrentas al mercado laboral y adquieres experiencia.
- Planes de estudio, porque no eran cumplidos como estaban establecidos al inicio del periodo.

#### **4.4. Pertinencia del programa académico: análisis desde el punto de vista empleador**

Ahora se analizan las percepciones de los empleadores acerca de la pertinencia del programa académico, a partir de lo que observan del nivel de desempeño y competitividad de los titulados en sus actividades laborales. Su aporte constituye un complemento importante para identificar si es factible la formación de administradores de empresas de acuerdo a las necesidades organizacionales.

##### **4.4.1. Evaluación de los empleadores sobre las competencias de los titulados.**

Para la obtención de información se realizó un focus group con los gerentes de la localidad con una temática debidamente establecida (Ver Anexo 4). La presente investigación busca una aproximación a la pertinencia del programa académico de la titulación de administración de empresas a partir de la visión de los empleadores, quienes manifestaron que actualmente



tienen profesionales vinculados en esta área y que también han recibido jóvenes en sus empresas para que realicen prácticas pre-profesionales.

Entre los principales resultados obtenidos se encontró que los titulados se encuentran laborando en empresas públicas y privadas, ocupan cargos administrativos y operativos, pero que no existe un sentido de emprendimiento para lo cual los gerentes consideran, exista un reenfoque para no solo formar empleados que vayan a ocupar cargos, sino que aporten y sumen a la visión de crear sus propias empresas y fomentar fuentes de empleo.

Las competencias instrumentales que los empleadores manifiestan que los titulados de administración de empresas deben tener conocimiento son: comunicación corporativa para que los estudiantes aprendan a dialogar y sepan comunicar y expresar sus ideas, responsabilidad social corporativa, decisiones gerenciales, innovación, emprendimiento, estrategias para formar empresas. Además se llega a la conclusión que tanto empleadores como titulados consideran que es importante el manejo de herramientas tecnológicas tales como: Excel, office, programas Spss, entre otros.

Los titulados tienen capacidades para lograr un buen desempeño en sus puestos de trabajo. De acuerdo con la información obtenida por parte del sector empresarial las características del perfil requerido son las siguientes: creativo e innovador, ético, honesto, líder, y proactivo a la hora de tomar decisiones.

Se consultó cual es el desempeño y que experiencia tienen de jóvenes que han realizado prácticas pre-profesionales, señalaron que el alumno no tienen responsabilidad al cumplir sus pasantías y que su único interés es conseguir la ficha de asistencias sin haber realizado el número de horas establecido. Consideran que se debe hacer un seguimiento profundo por parte de tutores.

El aporte del sector empleador es muy fructífero, ya que mediante sus opiniones se pueden conocer las falencias y mejorar la calidad mediante líneas de actuación que permitan mejorar la calidad de formación que se imparte en la titulación.

Los gerentes realizaron sugerencias que pueden aportar positivamente para el rediseño de la titulación:

- ✚ Que las clases impartidas no sean monótonas.
- ✚ Los docentes generen espacios de dialogo y consulta.

- ✚ Se generen clases dinámicas de integración y diálogo.
- ✚ Encontrar la metodología adecuada para llegar al estudiante y hacer que su visión cambie.
- ✚ Que existan simuladores para que los estudiantes pongan en prácticas sus conocimientos.
- ✚ Conformar equipos multidisciplinarios para crear proyectos emprendedores e innovadores.
- ✚ Estudio y resolución de casos.
- ✚ Fomentar la lectura.

Otro aspecto y alternativa de mejora que manifestaron los empleadores es que la universidad tenga horarios flexibles para que el estudiante pueda estudiar y trabajar al mismo tiempo y adquirir experiencia profesional. Los empresarios consideran que sería un riesgo confiar en un profesional que no tenga ningún tipo de experiencia.

Resaltaron la relación de clases teórica- práctica, para que el estudiante desarrolle y ponga en práctica los conocimientos aprendidos. Consideran la importancia de promover en los alumnos ética profesional, liderazgo, mediante charlas de motivación.

## CONCLUSIONES

- ✓ Con base de las categorías analizadas a los titulados de administración de la UTPL a través del entorno laboral, trayectoria académica y calidad tanto del programa como la institución, se concluye que es un programa pertinente, con una ubicación y condiciones laborales significativas, una continuación académica enfocada en especialización, y un nivel de satisfacción con el programa y la institución que se evidencia desde los titulados, sus logros y percepciones, condiciones de calidad académica, laboral e institucional.
- ✓ En el estudio realizado se puede determinar que existe un bajo índice de emprendimiento por parte de los titulados, que la mayoría ocupan cargos dentro de las organizaciones y no generan empresas.
- ✓ Más del 61% de los encuestados califica alto y medio el nivel de empleabilidad para el licenciado en administración de empresas, porque consideran que el administrador tiene las capacidades y habilidades de desenvolverse en diversas áreas de una empresa o institución.
- ✓ A partir de los resultados obtenidos se identificó que existen tres factores claves que se debe priorizar y mejorar en la formación del licenciado en Administración de Empresas: la metodología de enseñanza, las prácticas en la carrera y los planes de estudio, porque son los principales puntos débiles que manifestaron los titulados que recibieron en su formación.
- ✓ Se puede deducir la pertinencia del programa de Administración por parte de los empleadores, ya que presenta una valoración positiva del perfil de formación de los titulados de la UTPL, así como evalúan un desempeño satisfactorio por parte de los profesionales.

## RECOMENDACIONES

- ✓ El estudio de pertinencia debe ser realizado de forma constante porque permite conocer aspectos a nivel interno y externo que se deben mejorar y reforzar en la titulación y a la vez observar las necesidades que requiere el mercado laboral e ir adaptando y actualizando conocimientos para lograr una mejor formación en los titulados, realizando seguimientos a los profesionales y buscar formas de contacto para que ellos estén vinculados con la universidad y puedan brindar información útil para estos estudios.
- ✓ Se debe fomentar en los alumnos una cultura de emprendimiento, para que cuando los estudiantes salgan al ámbito laboral, estén en la capacidad de crear empresas y generar fuentes de empleo, que contribuyan a mejorar la economía local y nacional del país. Realizando visitas empresariales, charlas de formación y motivación dictadas por gerentes, apoyando ideas creativas e innovadoras de los estudiantes.
- ✓ En las prácticas pre profesionales se debe buscar convenios con empresas para que los estudiantes tengan mayores oportunidades de poder demostrar sus capacidades aprendidas en clase y realizar un seguimiento profundo con la asignación de tutores que registren las asistencias de los pasantes y lleven un control mensual cuando los estudiantes realizan sus prácticas, porque es un punto clave que les permite adquirir experiencia profesional.
- ✓ Buscar herramientas innovadoras para mejorar la metodología de enseñanza, como simuladores, trabajar con programas informáticos, para que el estudiante pueda poner en práctica los conocimientos adquiridos y pueda desenvolverse en un mundo laboral competitivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, G. C. (2005). *Historia del Pensamiento Administrativo*. México: Pearson Educación .
- Alles, M. (2014). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica.
- Amaru, A. C. (2009). *Fundamentos de Administración Teoría general y proceso administrativo*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Barona, O. R., Palacio, Y. C., Granobles, D. F., & Mosquera, O. M. (15 de Julio de 2011). *Scielo* . Obtenido de La gestión tecnológica: una herramienta para el desarrollo de la cadena productiva del ají en el Valle del Cauca: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032011000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032011000100002)
- Barozet, E. (2002 ). Ciencia Política . *La Teoría de Redes y sus Aplicaciones en Ciencia Política* , 38.
- Berhein, C. T. (Mayo de 2010). *UNESCO*. Obtenido de IESALC: [http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2029%3Anuevas-perspectivas-de-la-pertinencia-y-calidad-de-la-educacion-superior&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es](http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2029%3Anuevas-perspectivas-de-la-pertinencia-y-calidad-de-la-educacion-superior&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es)
- Bernheim, C. T. (2000). *Educación Superior y Sociedad* . Obtenido de UNESCO-IESALC: <http://ess.iesalc.unesco.org.ve/index.php/ess/article/view/364/303>
- Carrizales, O. M. (21 de octubre de 2012). *Los enfoques y teorías de la Administración* . Obtenido de <http://es.slideshare.net/OscarMarfil/los-enfoques-y-teoras-de-la-administracin-14827611?related=1>
- Clemente, V. H. (19 de junio de 2009). *Teorías de la administración*. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/teorias-administracion/>
- CONEA. (27 de Septiembre de 2003). *La Calidad en la Universidad Ecuatoriana*. Obtenido de <http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CC4QFjADahUKEwjUtbq-zpLHAhWdfJIKHWNYC7s&url=ftp%3A%2F%2Fftp.puce.edu.ec%2FFacultades%2FSinaPuce%2FPUCEMATRIZ%2FCONEA%2FLA%2520CALIDAD%2520EN%2520LA%2520UNIVERSIDAD%2520ECUATORIANA.DOC&>
- Coulter, R. y. (2005). *Administración*. Mexico : Pearson Educación .
- Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Daft. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Daft, R. L. (2004). *Administración, sexta edición* . México: Thomson.
- Decenzo, S. P. (2002). *Fundamentos de Administración*. México: Pearson Educación.
- Fleming, P. (2000). *Hablemos de Marketing Interactivo* . Madrid : ESIC .

- Gabín, A. d. (2004). *Administración y Finanzas*. Madrid : Thomson Paraninfo .
- González, C. G. (s.f.). *Teorías de la Administración*. Obtenido de [http://www.letrak.com.co/alejandro/material/adm/teoremas\\_administrativos.pdf](http://www.letrak.com.co/alejandro/material/adm/teoremas_administrativos.pdf)
- Granados, E. L. (2015). *EL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LA COMPLEJIDAD*. Quito.
- Harold Koontz, H. W. (2007). *Elementos de la Administración* . México: Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Colombia: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, A. J., Gutiérrez, I. C., Hurtado, P. M., & Díaz, F. I. (diciembre de 2009). *Universidad EAFIT*. Obtenido de Pertinencia del programa de Economía: una mirada desde los graduados: <http://www.eafit.edu.co/institucional/calidad-eafit/investigacion/investigacion/Documents/Pertinencia%20del%20programa%20de%20Econom%C3%ADa-2009.pdf>
- Lind, M. W. (2008). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México: Mc Graw Hill.
- LOES. (12 de Octubre de 2010). *CES*. Obtenido de Consejo de Educación Superior: <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>
- Mary, R. S. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- MEC, M. d. (2004). *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura*. Obtenido de Informe Nacional sobre el Desarrollo de la Educación: <http://www.oei.es/quipu/ecuador/ibeecuador.pdf>
- MEC, M. d. (2006-2015). *OEI*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, Ciencia y Cultura: [http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan\\_Decenal.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Plan_Decenal.pdf)
- Nieto Antolín, M., & Fernández Gago, R. (2004). *REDALYC* . Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/433/43300103.pdf>
- Nieves, Y. (12 de febrero de 2001). *Scielo*. Obtenido de La Gestión del conocimiento: una perspectiva en la gerencia de las organizaciones.: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352001000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352001000200004)
- Omar Rada, Y. C., & Rada. Chaverra, Morante, , O. (15 de Julio de 2011). *Scielo*. Obtenido de La gestión tecnológica: una herramienta para el desarrollo de la cadena productiva del ají en el Valle del Cauca: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032011000100002](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032011000100002)
- Ramirez, C. C. (2010). *Fundamentos de la Administración 3a ed*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Ricardo, S. I. (2005). La Responsabilidad Social Corporativa y su Gestión Integrada. *CIRIEC España, Revista de Economía Pública, Social y Coperativa*, 161.
- Robbins. (2005). *Administración octava edición*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P. (2002). *Fundamentos de la administración, 3 ra ed*. México: Pearson Educación .
- Rodríguez, S. H. (2005). *Introducción a la Administración* . México: Mc Graw Hill.

SENPLADES. (2013). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de Plan Nacional del Buen Vivir: <http://www.buenvivir.gob.ec/>

Serrano, J. E. (2011). *Gestión Comercial y Servicio de atención al cliente*. Madrid: Paraninfo.

Stoner, F. y. (1996). *Administración* . México: Pearson .

Strickland, T. I. (2012). *Administración estratégica Teoría y casos* . México: Mc Graw Hill .

Swift, C. A. (1991). *Introducción a la Administración* . México: Grupo Editorial Iberoamérica .

Terry, G. (1968). *Principios de Administración* . México: CECSA.

Wehrich, H. K. (1991). *Elementos de Administración*. México: Mc Graw Hill .

## **ANEXOS**



## **Anexo N° 1. ENCUESTA DIRIGIDA PARA LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UTPL.**

Solicitamos a Usted de la manera más respetuosa, se digne contestar la siguiente encuesta, permitirá obtener información que servirá como sustento para realizar el proyecto denominado “EVALUACIÓN DE PERTINENCIA DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE LA TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA”, y que a la vez permitirá reorientar las prácticas profesionales existentes en la Escuela de Administración de Empresas; por lo tanto la información que Ud. proporcione será utilizada únicamente con fines académicos e institucionales.

### **Datos Personales**

Nombre: .....

Género: M ( ) F ( )

Año de Titulación:.....Modalidad de estudios:.....

Correo electrónico personal: .....

### **Información laboral**

¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo?

- Trabajando ( )
- Estudiando ( )
- Oficios del hogar ( )
- Otra actividad ( )

¿Cuál?.....

¿Dónde trabaja?

- Empresa pública ( )
- Empresa privada ( )
- Propia ( )

En caso de que la empresa sea propia. ¿Quién la creó?

- Usted
- Sus Padres
- Algún familiar

¿En que tiempo después de graduarse obtuvo su primer empleo?

- Ya venía trabajando ( )
- Menos de 3 meses ( )
- Entre 3 y 6 meses ( )
- Entre 7 y 12 meses ( )

- Más de 12 meses ( )

¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual?

- Medios de comunicación ( )
- Bolsa de empleo de la institución ( )
- Otras bolsas empleo (internet, head-hunters) ( )
- Redes sociales ( )
- Familia – amigos ( )
- Servicio Público de Empleo. ( )

¿Qué tipo de vinculación tiene con la empresa/institución en la que trabaja?

- Contrato a término fijo ( )
- Contrato a término indefinido ( )
- Contrato de prestación de servicios (honorario) ( )
- Otro tipo de contrato ( )

¿Qué tan relacionado está su empleo con la malla académica que recibió?

- Directamente relacionado ( )
- Indirectamente relacionado ( )
- Nada relacionado ( )

¿Cuáles son sus ingresos en la actualidad?

- menos de 500 ( )
- entre 501 y 1.000 ( )
- entre 1.001 y 2.500 ( )
- entre 2.501 y 4.000 ( )
- más de 4.001 ( )

### Trayectoria académica y profesional

Luego de haberse titulado de la carrera de administración de empresas, Ud. Ha recibido algún tipo de formación o capacitación académica.

FORMACIÓN ACTUAL	ÁREA DE CONOCIMIENTO	INSTITUCIÓN
Maestría		
Especialidad		
Diplomado		
Sigue otra carrera		
Cursos de más de 40 horas		
Ninguna de las anteriores		

¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?

- Si ( ) No ( )



A su criterio qué aspectos pueden considerarse como puntos fuertes y puntos débiles de la Escuela de Administración de la UTPL? Siendo: F = fuerte; D = débil.

- Docentes ( )
- Personal Administrativo ( )
- Planes de estudio ( contenidos ) ( )
- Infraestructura ( )
- Metodología de enseñanza ( )
- Prácticas en la carrera ( )
- Otros.....

Indique con un X. ¿En qué área o conocimiento cree Ud. que existió vacíos en su formación?

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Marketing</li> <li>✓ Administración de Recursos Humanos</li> <li>✓ Administración de Tecnologías</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Investigación de mercados</li> <li>✓ Desarrollo organizacional</li> <li>✓ Legislación laboral y mercantil</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Economía</li> <li>✓ Microeconomía</li> <li>✓ Macroeconomía</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Administración</li> <li>✓ Contabilidad</li> <li>✓ Finanzas</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Matemática</li> <li>✓ Cálculo</li> <li>✓ Estadística</li> <li>✓ Matemática Financiera</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proyectos</li> <li>✓ Presupuestos</li> <li>✓ Producción</li> </ul>	

Según las exigencias del campo laboral, que asignaturas considera Ud. que deberían incluirse en la malla curricular.

.....  
 .....

Según su percepción indique cómo calificaría el grado de satisfacción de acuerdo al programa académico recibido durante su formación profesional en relación a los siguientes aspectos:

Siendo: 5 la calificación más alta y 1 la más baja.

Aspectos	1	2	3	4	5
La formación académica recibida responde a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral.					
La formación académica recibida es consistente con las competencias profesionales que ha enfrentado en el mercado laboral.					
La formación ética y humana recibida durante sus estudios de pregrado le permitió una integralidad como ser humano.					

¿Cómo califica Ud. el proceso de formación que le ofreció la Escuela de Administración y la UTPL en su contexto?

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>En cuanto a contenidos de las materias:</b>				
La relevancia de los contenidos de las materias				
La relación entre la teoría y la práctica				
Actualidad de contenidos				
Pertinencia de contenidos con el perfil profesional				

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>La metodología utilizada por el docente generó:</b>				
El desarrollo de habilidades y destrezas				
Propició formación en las prácticas pre profesionales				
Fortaleció el trabajo en equipo				
Desarrolló capacidad de auto-aprendizaje				

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>En el desarrollo de la Gestión Productiva:</b>				
Suficiencia en cantidad y calidad				
Utilidad de las prácticas realizadas				
Apoyo de docentes a la gestión productiva				
Oportunidad para realizar la gestión productiva				

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>Del proceso de graduación:</b>				
Utilidad del trabajo de investigación realizado				
Apoyo de tutores a la investigación				
Agilidad de los trámites de graduación				
Oportunidad para realizar la gestión productiva				

<b>CATEGORÍA</b>	<b>Excelente</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>
<b>El desempeño docente en general:</b>				
Conocimiento de la materia				
Experiencia profesional de docentes				
Actualización de los docentes				

Claridad en la exposición de la clase				
Buen trato a los alumnos				
Asistencia regular a clases				
Trabajo tutorial				

Cree Ud. que los conocimientos adquiridos en su carrera le sirvieron o le servirían de base para realizar algún tipo de emprendimiento?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?:.....

Ud. como profesional en el área de la administración de empresas, cómo cree que la Escuela de Administración de Empresas ha aportado al desarrollo empresarial.

.....

¿Cómo calificaría su sentido de pertinencia con el programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la UTPL?

- Bajo ( )
- Medio ( )
- Alto ( )

Señale algunas sugerencias tendientes a mejorar el desarrollo académico y profesional en la Escuela de Administración de Empresas

.....

## Anexo N° 2. CALENDARIO PARA LA REALIZACIÓN DE FOCUS GROUPS.

### OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Realizar un estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. Ciudad de Loja.

### CALENDARIO DE REALIZACIÓN

ENERO 2016						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
<b>18 Focus Groups graduados que trabajan en la UTPL.</b>	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
FEBRERO 2016						
1	2	<b>3 Focus Groups empleadores Loja.</b>	4	5	6	7

### HERRAMIENTAS A UTILIZAR

- ✓ Auditorio UTPL
- ✓ Cámara
- ✓ Coffe Break

### REGLAS DE LA DISCUSIÓN

- ✓ Hablar una persona a la vez.
- ✓ Hablar por orden.
- ✓ Escuchar a los demás.

**Anexo N° 3. TEMÁTICA A TRATAR EN EL FOCUS GROUP TITULADOS UTPL.**

**TITULACIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**DATOS PERSONALES**

Año de inicio de estudios universitarios:.....

Año de Titulación:.....

Modalidad de estudios:.....

Área donde labora: .....

Actividad que realiza en su puesto de trabajo.....

Universidad en la que se graduó.....

¿Cuál es su proyección futura en base a su profesión?

.....  
.....  
.....

¿De qué manera su formación profesional le ha permitido a usted aportar al desarrollo de la ciudad?

.....  
.....  
.....

¿Qué ha logrado alcanzar gracias a su formación universitaria?

Lo que aprendió en la universidad le ha servido en su vida profesional

¿Qué conocimientos le hicieron falta para cumplir con sus actividades laborales?

¿De qué manera su formación profesional le ha permitido a usted aportar el desarrollo de la ciudad?

Cree usted que el administrador está en condiciones de generar investigación e innovación.

¿Qué habilidades debe tener el administrador de empresas?

¿Qué conocimientos claves debe tener el administrador de empresas?



¿Cuál ha sido su principal limitación al ejercer la carrera de administración de empresas?

¿Qué conocimientos le gustaría fortalecer más en su formación?

¿Qué áreas de la empresa requieren profesionales de administración de empresas?

¿Cuál de las metodologías de aprendizaje utilizadas por sus profesores fue la más adecuada?

¿Qué temas o instrumentos se deberían utilizar actualmente para la enseñanza del administrador de empresas?

Considera que la formación académica recibida responde a las necesidades locales y nacionales del mercado laboral.

Considera que la práctica pre profesional es importante para el desarrollo profesional.

Según su vivencia como profesional de Administración de Empresas en el ámbito laboral cómo calificaría el nivel de empleabilidad existente

¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento profesional?

Temática de información a recabar:

<b>Información</b>	<b>Objetivos</b>
Datos generales del titulado	Caracterizar rasgos personales de los titulados
Situación laboral	Caracterizar la situación laboral, económica actual de los titulados. Determinar el nivel de satisfacción de los titulados respecto a su empleo y a la formación adquirida.
Trayectoria profesional del titulado	Identificar la trayectoria laboral, profesional y social del titulado.
Trayectoria académica del titulado	Identificar la trayectoria académica del titulado.
Competencias	Determinar si las competencias adquiridas en el programa estudiado han tenido impacto en el desarrollo académico o laboral posterior al grado.
Evaluación del programa	Identificar el grado de satisfacción del titulado con el programa recibido.
Evaluación institucional	Determinar el nivel de pertinencia e identidad del titulado.

Fuente: (Jaramillo Et al, 2009).

Elaboración: Cinthya Agila N.

#### **Anexo N° 4. TEMÁTICA A TRATAR EN EL FOCUS GROUP DE EMPRESARIOS LOCALES.**

Tiene vinculado a su empresa profesionales de administración de empresas.

En su empresa los puestos están ocupados por profesionales en administración de empresas o han tenido que acudir a otros profesionales.

De acuerdo a la proyección a futuro de su empresa necesita profesionales en administración de empresas.

¿Qué habilidades y conocimientos debe tener un profesional en administración de empresas?

¿Qué programas y tecnologías están utilizando los profesionales de administración en su empresa?

¿Qué especialización debería tener un profesional en administración de empresas de acuerdo a las necesidades de su empresa?

¿Qué áreas de su empresa necesita la vinculación de profesionales de administración de empresas?

¿Cuáles son los problemas y necesidades que las empresas enfrentan en localidad a nivel interno y externo?

¿Cuáles son los aportes que desde la academia se pueden hacer al sector empresarial?

¿Cuál es la vinculación que debería tener la universidad con las empresas de la localidad a través de la carrera de administración de empresas?

**Anexo N° 5. REGISTRO DE ASISTENCIAS FOCUS GROUP TITULADOS UTPL.**

Loja, 18 de enero del 2016

Nº	Nombres Completos	Firma
1	Mgtr. Beder Gonzalo Aguilar Campoverde	
2	Ing. Mónica Alexandra Alverca Chimbo	
3	Mgtr. Verónica Alexandra Armijos Buitrón	
4	Mgtr. Paola Alexandra Cabrera Solano	
5	lg. José Bolívar Calderón Guerrero	
6	Ing. Andrés Felipe Castro Atariguana	
7	Ing. Paulina Paola Coronel Rogel	
8	Mgtr. Verónica Alejandra Chávez Torres	
9	Ing. Paola del Rocío Godoy Ontaneda	
10	Mgtr. Mireya del Cisne Landacay Torres	
11	Mgtr. María Dolores Mahauad Burneo	
12	Mgtr. Johanna Elizabeth Paladines Benitez	
13	Mgtr. Glenda Edith Ponce Espinosa	
14	Ing. Gioconda Katherine Rios Mendieta	
15	Mgtr. Julio Alberto Ríos Zaruma	

16	Ing. Jessica Evelyn Rojas Jaramillo	
17	Sr. Ricardo Paul Rojas Román	
18	Mgtr. Paul Oswaldo Sarango Lalangui	
19	Mgtr. Karla Gabriela Tapia Carreño	
20	Mgtr. Gerardo Vicente Torres Pereira	
21	Mgtr. Jackson Guillermo Valverde Jaramillo	
22	Mgtr. Maria Fernanda Zumba Zúñiga	