



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: ESTUDIO DE PERTINENCIA ENFOCADO A LA DEMANDA LABORAL ACTUAL PARA LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL.

AUTOR/ A: Johana Alexandra Baquero Raza

TUTOR/ A: Mg. EDUARDO RAMIRO PASTAS GUTIÉRREZ.

TUTOR TÉCNICO: Mg. Gilles Pierre Desfrancois

QUITO- ECUADOR

AÑO: 2018

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de tutor del presente trabajo académico de Empresas de la Universidad Israel, por tanto, considero que el documento mencionado reúne los requisitos necesarios para ser expuesto a revisión y evaluación por parte del Tribunal de Grado que se digne respectivamente.

Por lo expuesto anteriormente, autorizo la presentación a fin de sustentar y defender la presente tesis.

Atentamente.

MSc. Ramiro Pastas Gutiérrez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quito, agosto del 2018

La presente tesis cumple con las disposiciones emitidas por la Universidad Israel, es así que los resultados obtenidos y el contenido de dicho trabajo académico, así como ideas, opiniones, propuestas, conclusiones y recomendaciones redactados en este documento es creación única y exclusiva responsabilidad de su autor, de igual forma ha sido revisada y autorizada para su impresión y empastado, previo a su exposición ante los organismos concernientes para la sustentación y defensa.

Atentamente.

Johana Baquero
C.I. 1717184798

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El presente trabajo académico ha sido previamente revisado y autorizado para ser expuesto a la sustentación y defensa con la finalidad de obtener el título de Ingeniero en Administración de Empresas, de acuerdo con el Reglamento de Títulos y Grados de la Universidad Israel, por tanto, se autoriza al postulante a la continuación de la misma para efectos de presentación ante el tribunal designado.

Para constancia firman:

TRIBUNAL DE GRADO

Presidente del Tribunal.

Vocal del Tribunal.

Vocal del Tribunal

AGRADECIMIENTO

A mis familiares y amigos que me ayudaron y apoyando en lo que pueden para poder finalmente culminar mi carrera, “estoy infinitamente agradecida con mi esposo y mi hija, sé que este logro también es suyo, porque sin ustedes nada de esto en mi vida personal, universitaria y profesional sería posible, le amo mucho”.

A la Universidad Tecnológica Israel, por permitirme ingresar nuevamente a sus prestigiosas aulas y así poder adquirir nuevos conocimientos y experiencias; y a su vez, fortalecerlos.

Gracias

DEDICATORIA

A mi padre mi esposo que luchan y perseveran, para que yo pueda alcanzar lo que yo me proponga en mis objetivos. Pensé que jamás ibas a culminar mis estudios, pero cuando conocí a mi mejor amiga me dio la mano para seguir adelante y poder culminar con mis sueños.

A mi hija, que ahora y siempre será mi motivo para seguir luchando y por ella cumpliré muchos objetivos para que siempre este orgulloso de mí. Y por último a Dios que siempre nos ha dado la bendición para que en todo nos vaya bien.

Johana Alexandra Baquero Raza

ÍNDICE GENERAL ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
PROBLEMA	3
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
IDEA A DEFENDER.....	4
CAPÍTULO I.....	5
MARCO TEÒRICO.	5
1. La Educación Superior en Ecuador	5
1.1. Marco Normativo del Ecuador.....	6
1.2.Pertinencia.....	8
1.2.1 Análisis Pertinencia	9
1.2.2. Inserción Laboral.....	10
1.2.3 Horizontes Epistemológicos	11
1.2.4 Tendencias del desarrollo local y regional	13
1.2.4 Demanda Laboral	17
1.3 Tendencias	18
1.3.1 Tendencias del desarrollo local y regional	19
1.4. Prospectiva	21
1.4.1 Importancia de las carreras de Administración de Empresas	22
MARCO CONCEPTUAL	24

1.5. La epistemología:.....	24
1.6. Dominios:.....	24
1.7. Eficacia.....	24
1.8. Perfil Profesional.....	25
1.9. Tendencia.....	25
1.10. Competencias.....	25
1.11. Competencias específicas.....	25
1.12. Competencias laborales:.....	26
1.13. Currículo.....	26
1.14. Micro currículo.....	26
1.15. Brechas de productividad.....	26
CAPÍTULO II.....	27
MARCO METODOLÓGICO.....	27
2.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	28
2.1.1 Tipo de Estudio.....	28
2.1.2 Metodología de Investigación.....	31
2.1.3 Técnicas para la Recolección de Datos.....	31
2.1.4 Tratamiento de la Información.....	32
2.2 DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA.....	32
2.2.1 Determinación de la Población.....	32
2.1.2 Principales Resultados del Focus Group Realizado entre empleadores, académicos con experiencia en la carrera de administración de empresas y graduados de la UISRAEL.....	53
2.2 CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA Y EL FOCUS GROUP REALIZADO.....	53
2.2.1. Puntos fuertes.....	53
2.2.2. Puntos débiles.....	54
CAPÍTULO III.....	55
PROPUESTA.....	55
3.1. Rol del Administrador de Empresas en la economía del país.....	55
3.2 Prospectiva de la Carrera de Administración de Empresas:.....	58

3.2.1. El papel que realizará el administrador en un futuro.....	60
3.3. Principales problemáticas socioeconómicas con relación a la carrera de Administración de Empresas.	61
3.4. Estudio De Demanda Laboral Para La Carrera de Administración De Empresas	65
3.4.1. Actividades de la Agenda para la Transformación Productiva de la Zona 9 (Pichincha) con relación a la productividad y el empleo.....	66
3.4.2. Aspectos importantes para orientar de mejor manera a las Tendencias del Mercado Ocupacional, Demanda Ocupacional, Prospectivas del perfeccionamiento de competencias y Funciones del Administrador.	67
3.4.3. Proyección de demanda laboral de los graduados de la Universidad Tecnológica Israel.....	74
3.5. Perfil profesional del administrador de empresas según empleadores	75
3.6. Articulación de la Planificación Nacional, Local y Regional con la carrera	78
3.7. PROYECCIÓN DE LA CARRERA EN CORRESPONDENCIA CON EL DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO.....	81
3.7.1. Transformación de las funciones básicas del administrador de empresas en el futuro a causa de la variable tecnológica.....	81
3.7.2. La Transformación Tecnológica en el campo de la Administración.....	86
3.7.3. Desarrollo Científico e Innovación alineado a la carrera de Administración de Empresas.....	89
3.8. Inserción en el mundo laboral del futuro graduado	90
3.9. Análisis de la oferta académica de la carrera de administración de empresas.....	90
3.9.1. Análisis de las asignaturas que se imparten en la UISRAEL con otras Universidades.	92
3.9. CONCLUSIONES	96
3.10. RECOMENDACIONES	97
4. BIBLIOGRAFÍA	98
5. ANEXOS	102

ÍNDICE TABLAS

TABLA 1.CARGO.....	34
TABLA 2.ACTIVIDAD O GIRO DEL NEGOCIO	35
TABLA 3.TIPO DE EMPRESA	36
TABLA 4.TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	36
TABLA 5.CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL EN SU INSTITUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.....	37
TABLA 6.CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS.....	38
TABLA 7. CANTIDAD DE PROFESIONALES CONTRATADOS EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS.....	39
TABLA 8.EN LA EMPRESA TRABAJA ALGÚN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	41
TABLA 9.DIFERENCIAS DE UN PROFESIONAL DE LA UISRAEL CON OTRAS UNIVERSIDADES	43
TABLA 10.RESUMEN DE FRASES MENCIONADAS DEL FOCUS GROUP CON SUS PORCENTAJES	57
TABLA 11.CANTIDAD DE VACANTES QUE OFERTAN LAS AGENCIAS COLOCADORAS DE EMPLEO.....	69
TABLA 12.COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN DE LA CATEGORÍA DEL EMPLEO	70
TABLA 13.EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO EN EL ÚLTIMO AÑO.....	70
TABLA 14. INDUSTRIAS ESTRATÉGICAS	72
TABLA 15.INDUSTRIAS PRIORIZADAS DEL ECUADOR.....	73
TABLA 16. INDUSTRIAS PRIORIZADAS VS ACTIVIDADES ECONÓMICAS POR SECTOR CIU.....	73
TABLA 17.TABLA DE TITULADOS VS. CONTRATACIONES EN LOS PRÓXIMOS AÑOS.....	75
TABLA 18.COMPETENCIAS ESPECÍFICAS MÁS IMPORTANTES PARA UN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS SEGÚN EMPLEADORES	76
TABLA 19.COMPETENCIAS GENERALES MÁS IMPORTANTES PARA UN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS SEGÚN EMPLEADORES	76
TABLA 20.ASPECTOS MÁS IMPORTANTES QUE DEBE FORTALECER LA UNIVERSIDAD PARA QUE SUS ESTUDIANTES EGRESADOS PUEDAN INCORPORARSE CON ÉXITO AL MEDIO LABORAL.....	77
TABLA 21.ANÁLISIS OFERTA ACADÉMICA EN LOS SECTORES DONDE SE UBICA LA UISRAEL	91

TABLA 22.COMPARACIÓN DE MALLAS DE OTRAS UNIVERSIDAD VS LA UISRAEL.	93
--	----

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.CUADRO RESUMEN FOCUS GROUP	30
FIGURA 2.CARGO	34
FIGURA 3.ACTIVIDAD DEL NEGOCIO	35
FIGURA 4.TIPO DE EMPRESA.....	36
FIGURA 5.TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	37
FIGURA 6.CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL EN SU INSTITUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	38
FIGURA 7.CONTRATACIÓN DE UN PROFESIONAL EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS	39
FIGURA 8.CANTIDAD DE PROFESIONALES CONTRATADOS EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS.....	40
FIGURA 9.ASPECTOS IMPORTANTES PARA CONTRATAR UN GRADUADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	41
FIGURA 10.EN LA EMPRESA TRABAJA ALGÚN PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	42
FIGURA 11.GRADO DE ACUERDO EN LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES	43
FIGURA 12.DIFERENCIAS DE UN PROFESIONAL DE LA UISRAEL CON OTRAS UNIVERSIDADES	44
FIGURA 13.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN DE LA RAMA DE GESTIÓN AMBIENTAL ELABORADO POR JOHANA BAQUERO	45
FIGURA 14.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIA	46
FIGURA 15.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN EN TICS. 47	
FIGURA 16.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN EN ASPECTOS INTERNACIONALES.....	48
FIGURA 17.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN EN RRHH Y POLÍTICA PÚBLICA.....	49
FIGURA 18.PROBLEMAS CONSIDERADOS PARA LA FORMACIÓN EN INNOVACIÓN.....	49

FIGURA 19.COMPETENCIAS GENERALES DE UN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.	50
FIGURA 20.COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE UN ADMINISTRADOR DE EMPRESAS	51
FIGURA 21.ASIGNATURAS QUE SE DEBEN FORTALECER EN LA UISRAEL. 52	
FIGURA 22.EL ROL DEL ADMINISTRADOR	57
FIGURA 23.EL ROL QUE DEBERÍA DESEMPEÑAR EL ADMINISTRADOR.....	58
FIGURA 24.EMPRESAS QUE VAN A CONTRATAR EN LOS PRÓXIMOS AÑOS	71
FIGURA 25.ARTICULACIÓN SE LA PLANIFICACIÓN NACIONAL, REGIONAL Y LOCAL CON LA CARRERA	79
FIGURA 26.NECESIDADES DEL PAÍS ARTICULADAS CON LA CARRERA.....	80
FIGURA 27.SITUACIÒN ACTUAL DE LA ECONOMÍA DIGITAL	88
FIGURA 28.REPRESENTACIÓN SINERGIA UNIVERSIDAD CON LA SOCIEDAD	89

RESUMEN EJECUTIVO

La administración es relativamente joven y ha experimentado un vertiginoso desarrollo y evolución en estos últimos años, si la comparamos con otras disciplinas. El campo ocupacional está determinado por el sector de las empresas privadas del país, que comprende actividades: comerciales, industriales y de servicio; y, especialmente la creación de nuevas unidades productivas en este sector. Además, en actividades de asesoría, consultoría e investigación científica.

Dentro de la metodología se analiza el perfil del administrador en las actividades de gestión del desarrollo científico, tecnológico e innovación; se realiza una revisión bibliográfica sobre el tema de esta investigación, teniendo en cuenta los tratados de base hasta lo más analizado en la actualidad; se trabaja con una encuesta que contiene preguntas directrices para una mejor orientación de la investigación; y recoge las opiniones y consideraciones de expertos en el tema que validaron el análisis de pertinencia.

Dentro del modelo general de acreditación de carreras y programas encontramos como primer criterio pertinencia, lo que da cuenta de la importancia que la autoridad le da a este aspecto. Sin embargo, el concepto va mucho más allá de lo que en términos de evidencia se puede documentar para efectos de evaluación; y, que, tratándose de un concepto social, su contenido, sus dimensiones responden a los sujetos que la definen. La pertinencia debe tener raíces profundas en la institución, como un eje transversal que atraviesa todo el quehacer institucional, desde la Visión y Misión declarada en su planificación estratégica, en la investigación, la vinculación y su oferta formativa: desde el perfil profesional, de egreso hasta terminar en el currículo de una carrera o programa que le brinda coherencia. De ahí la necesidad de abrir un debate amplio y participativo respecto de la pertinencia a todo nivel que congregue los esfuerzos institucionales en función del desarrollo nacional.

La investigación demuestra que la Carrera de Administración de Empresas es pertinente con el desarrollo científico y tecnológico mediante la integración de sus procesos administrativos como la planificación, organización, dirección y control en la gestión de las actividades científicas, tecnológicas y de innovación.

Palabras clave: Pertinencia, Perfil Profesional, Administración de Empresas.

ABSTRACT

EXECUTIVE RESUME

The administration is relatively young and has experienced a vertiginous development and evolution in recent years, if we compare it with other disciplines. The occupational field is determined by the sector of private companies in the country, which includes activities: commercial, industrial and service; and, especially the creation of new productive units in this sector. In addition, in advisory, consulting and scientific research activities.

Within the methodology, the profile of the administrator in the management activities of scientific, technological and innovation development is analyzed; a bibliographic review is made on the subject of this research, taking into account the basic treaties up to the most analyzed at present; we work with a survey that contains directing questions to better guide the research; and collects the opinions and considerations of experts in the subject that validated the pertinence analysis.

Within the general model of accreditation of careers and programs, we find, as a first criterion, relevance, which gives an account of the importance that authority gives to this aspect. However, the concept goes far beyond what in terms of evidence can be documented for evaluation purposes; and, that, being a social concept, its content, its dimensions respond to the subjects that define it. The pertinence must have deep roots in the institution, as a transversal axis that crosses all the institutional work, from the Vision and Mission declared in its strategic planning, in the investigation, the link and its formative offer: from the professional profile, of egress until you end up in the curriculum of a career or program that gives you coherence. Hence the need to open a broad and participatory debate on relevance at all levels that brings together institutional efforts in terms of national development.

Research shows that the Career of Business Administration is relevant to scientific and technological development through the integration of its administrative processes such as planning, organization, direction and control in the management of scientific, technological and innovation activities.

KEY WORDS: Relevance, Professional Profile, Business Administration

INTRODUCCIÓN

La educación superior se puede considerar un punto crucial e importante que garantiza un mejor escenario en los mercados más dinámicos y, por tanto, se convierte en el más importante motor del desarrollo. Uno de sus aspectos cruciales corresponde a la forma de cómo se interpreta y cuál es la calidad necesaria y suficiente de la educación en búsqueda del cambio favoreciendo la matriz productiva del país.

La Universidad Tecnológica Israel (UISRAEL), “es una institución del Sistema Nacional de Educación Superior, creada como Universidad particular, autofinanciada, de derecho privado, sin fines de lucro, con personería jurídica, autonomía académica, administrativa, orgánica, financiera...” (UISRAEL, 2018)

La Institución, busca brindar una educación superior de excelencia a todos sus estudiantes, ha formado profesionales competentes en sus campos de especialización, y uno de ellos es la Administración de Empresas.

La UISRAEL “forma parte del Sistema de Educación Superior y como tal está regulada por la normativa vigente en el país. El 26 de noviembre del 2013 la UISRAEL fue reconocida como UNIVERSIDAD ACREDITADA, por parte del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, lo que significa que la institución cumple con estándares de calidad establecidos por el organismo regulador”. (UISRAEL, 2018)

En relación a la Academia la UISRAEL realizó un importante trabajo sobre los Proyectos de Rediseños Curriculares para aprobación en el CES: en cumplimiento de la disposición transitoria tercera del RRA, la UISRAEL presentó al CES a finales del año 2017 para su aprobación, los proyectos de rediseños curriculares correspondientes a 7 carreras de grado de la oferta académica de la Universidad en las modalidades presencial, semipresencial y a distancia. En el cual, una parte muy importante dentro de la elaboración de los rediseños

para su respectiva aprobación es el componente de la pertinencia en relación de un estudio de la demanda laboral para justificar el perfil de la carrera y a donde debe ir enfocado la competencia de cada estudiante graduado, y así utilizando la información de la pertinencia de la carrera y aprobada justificar de mejor manera y más a fondo esa información para que en la acreditación de la carrera administrativa que va a realizar los organismos de control se justifique la permanencia de la carrera durante los 5 años que dura la aprobación.

Se desea dar una solución al paradigma “Buscar trabajo es un trabajo”. Esta afirmación, que se repite con frecuencia entre los graduados de la carrera de administración de empresas, se convierte en una máxima determinante en el grado de inserción alcanzado en un escenario socio-económico. Y el proceso de exploración sea más factible de acuerdo a su perfil profesional.

En relación a la implicación de la presente investigación se puede decir que “...este estudio contribuye a la implementación del estudio ya realizado en base al análisis de la oferta y la demanda de las carreras de administración, Determina la cobertura de éstas y su pertinencia a nivel local y, en especial, en la ciudad de Quito...” (Cortijo, 2016)

Las empresas, desempeñan un papel muy primordial en el proceso de desarrollo social y humano, especialmente las empresas de tamaño mediano y pequeño. Ya que, en las economías de los diferentes países del mundo, por su deber en el campo de la producción, en el campo laboral, y sin olvidarnos en el campo de las exportaciones entre otros, es un fenómeno ya reconocido desde los años ochenta.

El desafío de un Administrador de Empresas es, volver más competitivo, dinámico, eficiente y eficaz al sector empresarial, por un lado; y, por otro, cómo emprender en el gran reto de crear nuevas empresas o nuevos servicios

PROBLEMA

La carrera de Administración de Empresas de la UISRAEL, debe justificar su estudio de pertinencia aprobado por el CES con relación a la demanda laboral con fines de acreditación. Cuyo estudio debe enfocarse a las tendencias socio económicas, tecnológicas y políticas actuales y que estén en continua actualización que permita mejorar el perfil de los graduados en el ámbito laboral por medio de los diseños curriculares.

En lo que se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál será entonces, el camino adecuado para actualizar y las potenciar, las competencias y habilidades del estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la UISRAEL?

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un estudio de pertinencia de la carrera de Administración de Empresas de la UISRAEL mediante un estudio de la demanda laboral actual enfocado a la tendencia socio-económica, política y tecnológica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fundamentar teóricamente la pertinencia de la carrera de Administración de Empresas.
2. Diagnosticar la situación actual de la carrera de Administración de Empresas.
3. Realizar un análisis del estudio actual y prospectivo de la demanda laboral.

IDEA A DEFENDER

El resultado del estudio de la demanda laboral actual contribuirá a la actualización de los resultados del aprendizaje de los diseños curriculares de la carrera de licenciatura en Administración de Empresas de la UISRAEL.

Variable dependiente: Pertinencia.

Variable independiente: Diseños Curriculares

CAPÍTULO I

En este capítulo nos referimos desde un plano general a la normativa que sustenta la pertinencia en la educación superior de acuerdo a la perspectiva del CES, CEAACES y SENESCYT. Luego nos vamos inmiscuyendo en toda la conceptualización de la pertinencia versus un análisis profundo como repercute esto en la carrera de administración y su aplicación de acuerdo al impacto de sus tendencias nacionales e internacionales.

Y no está demás mencionar la demanda laboral donde se inmiscuyen la matriz productiva, aunque el país no la actualiza la podemos tomar como un referente para guiarnos al futuro en conjunto con el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.

MARCO TEÓRICO.

1. La Educación Superior en Ecuador

El Art. 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador (LOES), establece “en el principio de pertinencia, que la educación superior responda a las y expectativas y necesidades de la sociedad, la planificación nacional, al régimen de desarrollo y a la prospectiva del desarrollo científico, humanístico, tecnológico y cultural.” (LOES, 2010).

“La Carrera de Administración como parte de la Universidad, está encaminada a responder a las expectativas y necesidades del sistema productivo del país, que se contempla en la planificación del desarrollo nacional; consideran la prospectiva del desarrollo científico y tecnológico” (Plata, 2003, págs. 32(127), 120) .

La educación superior en el Ecuador ha iniciado profundas transformaciones a partir del marco normativo que establece “que todas las instituciones de Educación Superior, sus carreras y programas, deberán someterse en forma obligatoria a la evaluación interna y

externa, a la acreditación, a la clasificación académica y al aseguramiento de la calidad.” (LOES, Art. 173)

En lo que respecta al proceso de evaluación de carreras y programas, los organismos de control han diseñado un modelo de evaluación genérico constituido por dos grandes criterios, a saber: entorno del aprendizaje; y, resultados del aprendizaje. Cada uno de estos elementos tiene un peso igual dentro de la calificación final que acredite o no a una determinada carrera o programa.

Es precisamente el criterio de “Pertinencia” el primero que se puede ver en la estructura presentada por el Consejo de Educación Superior (CES), lo que da pie a considerarla como un elemento clave de la evaluación y que además se convierte en un hilo conductor de la propuesta de cualquier carrera o programa que decida ofertar una IES.

En este sentido, y teniendo tal importancia, conviene establecer un debate en torno al concepto, sus implicaciones, los instrumentos que se determinan para su evaluación; y, como a partir de ella se establece una coherencia, fundamental en cualquier propuesta de formación.

1.1. Marco Normativo del Ecuador

El cierre definitivo de catorce instituciones de educación superior es un hecho inédito en el país. En ellas se determinó una falta de calidad académica, precariedad su infraestructura, su calidad docente, su gestión docente, los resultados del aprendizaje obtenidos por sus estudiantes consecuencia lógica y su pertinencia.

Al 2010, según la SENESCYT, “...existía en el Ecuador 6.545 entre carreras y programas para 642.913 estudiantes aproximadamente 28 estudiantes por carrera o programa, lo cual a todas luces dibuja una situación insostenible. De esa oferta, 1.475 carreras correspondían al área de administración y 1.368 carreras al de educación, es decir, estas dos áreas concentraban alrededor del 43% del total (2.843 carreras). La población

estudiantil, a ese año para esas carreras sumaba un total de 292.336 (43,43%), es decir uno de cada dos estudiantes será o un administrador o un educador. ¿Es esto pertinente?”

Esta realidad es la que determinó la necesidad urgente de cambios en la educación superior, que tenga como base y principios a la calidad académica y la pertinencia (LOES, 2010) y es esta última la que nos convoca ahora a debatir sobre estos contenidos en la nueva educación superior, que es algo fundamental.

“La LOES define la pertinencia (Artículo 107) como la respuesta que dan las instituciones a las expectativas y necesidades de la sociedad, al régimen de desarrollo y a la prospectiva del desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial y la diversidad cultural. Para ello, establece la norma, debe adecuarse el quehacer universitario y en especial su oferta académica a este contexto que incluye el desarrollo en sus distintos niveles, la vocación territorial y la demanda laboral” (LOES, 2010).

El Consejo de Educación Superior, en el Reglamento de Régimen Académico, nos dice que tiene por objetivo el “garantizar una formación de alta calidad que propenda a la excelencia y pertinencia (Académico, 2017, pág. 3(59)).

(...) 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. (CES, 2014)

Como se puede apreciar, el concepto de pertinencia juega un papel importante, ya que se trata de una dimensión que pretende dejar atrás una educación superior dominada por la lógica de mercado por aquella que prioriza el desarrollo equilibrado en lo local, regional y nacional. Esto desde luego va a marcar también las propuestas de evaluación de esa oferta académica. Es en este espacio donde se encuentra el proceso de evaluación de carreras y programas que ofertan las IES en el país, para lo cual se ha definido un modelo

de evaluación de tipo genérico y orientativo con fines de conocimiento y preparación del proceso y que como primer subcriterio de evaluación nos encontramos precisamente con la Pertinencia.

El CEAACES (2017), recoge el concepto de pertinencia establecido en la LOES y para efectos de medición, lo descompone en 3 indicadores, a saber: Estado actual y prospectiva, Seguimiento a graduados y Vinculación con la sociedad, este último se divide en dos aspectos que miden la participación estudiantil y docente.

1.2. Pertinencia.

El tema de pertinencia es uno de los temas predominantes en la presente discusión de la educación universitaria, existe a veces la predisposición a comprimir el concepto a la respuesta que ésta debe dar a las demandas de la economía o del sector productivo.

Sin duda, la educación superior debe atender estas demandas, pero su pertinencia trasciende esas demandas y debe analizarse desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos y demandas que al subsistema de educación superior impone la sociedad en su conjunto el concepto de pertinencia se ciñe así al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquélla. (Castrellon, 2013, pág. 10).

“La pertinencia tiene que ver con el deber ser de las Universidades, es decir, con la imagen deseable. Un deber ser, por cierto, ligado a los grandes objetivos, necesidades y carencias de la sociedad en que ellas están insertas y a los retos del nuevo contexto mundial” (TUNERMANN, 2006).

Las instituciones de educación superior tienen la obligación de establecer los escenarios solicitados para responder a las necesidades que demanda la sociedad y el sector productivo en particular. De ahí que, la vinculación entre la universidad y el sector productivo resulte una forma capaz de ser impulsado y mantener resultados positivos para la superación y el crecimiento del país.

“En la actualidad las investigaciones se plantean desde una perspectiva de necesidades de cooperación entre las empresas, con el propósito de desarrollar nuevos productos, como estrategias que ayuden a fortalecer y generar nuevas tecnologías, la diversificación, los nuevos conocimientos, el desarrollo, la investigación e innovación en las empresas, así como la garantía de ubicación laboral de los graduados de las universidades.” (Chang, 2010)

1.2.1 Análisis Pertinencia

“La pertinencia parte del bucle sistémico *ética-episteme-política*, la epistemología como eje articulador aporta con nuevas formas de organización del conocimiento vinculadas al servicio de las transformaciones sociales, productivas y culturales de proyectos de sociedad alternativos a los antiguos modelos de desarrollo, la política proporciona las dinámicas necesarias para el retorno de la perspectiva de lo público en la generación del saber y en la construcción de la democracia cognitiva para el fortalecimiento del talento humano; y, la ética ciudadana favorece el compromiso con el buen vivir en el marco del ejercicio de derechos y de la interculturalidad.” (Guaranga & Diego, 2016)

Otro autor expresa que “La pertinencia, se define como la relación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen, abarca diversos ámbitos entre ellos el económico, social, laboral, y ecológico” (Tünnermann, 2011, pág. 2)

“Esta correspondencia 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” (Larrera, 2014, pág. 15).

En lo antes expuesto se puede añadir que el CES, para establecer la metodología y los lineamientos con respecto a los diseños y rediseños de las nuevas carreras a utilizado siempre a Larrea inclusive fue una de sus asesoras primordiales para empezar este proyecto con todas las IES del país.

La carrera de Administración de Empresas es indispensable para la planificación, dirección y control de organizaciones públicas y privadas, debido a la transversalidad en todos los sectores económicos cuyos objetivos se establecen en el Plan Nacional de Buen Vivir en el cual:

Se define al pensamiento Administrativo y se toma su origen como punto de partida para conocer la importancia que las carreras de estudio han adquirido para la gestión y control de organizaciones. Además, se identifica como estas carreras están presentes en el Ecuador y su evolución a lo largo del tiempo junto con las industrias y sectores priorizados que el Plan Nacional del Buen Vivir define para la nueva matriz productiva. Después, mediante la técnica de recolección de datos denominada encuesta se determina la presencia actual de profesionales en las carreras de estudio tanto en empresas del Sector Público como del Sector Privado para de esta forma determinar la tendencia de crecimiento o decrecimiento en los próximos 5 años. (Pacheco, 2015, pág. 21)

1.2.2. Inserción Laboral

El estudio de la inserción laboral de los estudiantes resulta un punto clave en el recorrido académico-profesional. La empleabilidad de los estudiantes supone un patrón transcendental sobre la valoración de los resultados de la Universidad, y también resulta una prioridad con las normativas y actualizaciones curriculares que se presenta en la actualidad en los estudios de tercer y cuarto nivel. Además, en el contexto de la crisis económica mundial, la situación del mercado laboral es complicada y se hace más distinguido la observación que hacen en el aspecto laboral de los titulados universitarios. Por tanto, de esta necesidad surge la elaboración de investigaciones relacionadas con el

mundo laboral, y así evidenciar con indicadores tanto cualitativos como cuantitativos, si las medidas que se están realizando están fomentando la inserción de los universitarios, y si no es así poder hacer las modificaciones necesarias para mejorar dicho proceso.

“La importancia del análisis de pertinencia radica en el ejercicio de contextualización de las tendencias de la ciencia, la tecnología, la profesión y los actores y sectores de desarrollo” (Larrea, 2016, pág. 34). El resultado de este análisis, exploratorio, descriptivo y explicativo, realizado a partir de fuentes de información primarias y secundarias permitirá determinar oportunidades para la definición del tipo de modelo curricular y pedagógico. El estudio de pertinencia permitirá analizar las relaciones entre el perfil profesional, perfil de egresado, perfil laboral, estructura curricular y plan de estudios.

1.2.3 Horizontes Epistemológicos

La concepción administrativa nace con el ser humano desde que siente la necesidad de planear, coordinar, tomar decisiones y ejecutarlas. Sin embargo, la historia de las organizaciones y su administración surgió de la evolución y diversas teorías que impulsaron el desarrollo e innovación. (Hernández & Rodríguez, 2005, pág. 2)

La Administración se presenta como hecho existencial, conformado por la parte material (recursos y necesidades) y mente (pensamiento), por ende, se determina a la Administración mediante la acción, la toma de decisiones concretas basadas en el análisis del estado actual y previsión futura. La Administración está presente en la práctica de la vida al administrar el tiempo y también en las organizaciones a las que estamos ligados: económicas, políticas, religiosas, sociales, tecnológicas. (Gil, 2005, pág. 26)

Entre las teorías que fundamentan la Administración se puede mencionar a. (Taylor, 1911)”que relaciona a las personas con los objetivos de la organización a través de las actividades que permitan alcanzar la máxima eficiencia, basada en un conjunto de procedimientos operativos” (pág. 20).

Otro de las doctrinas administrativas corresponde a (Fayol, 1916):

Cuyo esquema se centra en las operaciones de la organización para quien la administración es una función y el gobierno de la organización consiste en llevar a la empresa a lograr cada uno de sus objetivos en base al uso de diversas técnicas comerciales, administrativas, financieras, contables y de seguridad. (pág. 23)

“Posteriormente surge el pensamiento sociológico entre ellos el de la Teoría de la Administración basada en las relaciones humanas cuya visión se basaba en los sentimientos y conciencia humana para maximizar la productividad al incrementar el rendimiento de los trabajadores.” (Citores, 2008, pág. 5)

La tendencia actual en Administración toma en cuenta el uso de TICS, para el avance de todos los procesos administrativos, adicionalmente se maneja la Dirección por resultados, o Administración por objetivos, es una orientación de gestión que aumenta la eficacia y el impacto de las estrategias de la organización a través de la responsabilidad que recae sobre los empleados por los resultados de su gestión.

La Administración, es un procedimiento eficiente que abarca en su totalidad la necesidad de la empresa para conseguir sus objetivos de ganancia y crecimiento, con la habilidad del gerente de favorecer a su propio desarrollo. Es un modo riguroso y equitativo de administración de empresas. Se identifica por la adecuación flexible de los recursos, habilidades de gestión y colocaciones de responsabilidades, hacia un conjunto de resultados trascendentales, precisas y transmitidas con anticipación, posibles de efectuar en una etapa establecida de tiempo.

Mediante la ejecución de esta forma de gestión, se desarrolla una habilidad especial para entender de mejor manera a la Administración Pública y Privada, utilizando un agregado de metodologías y técnicas, para conseguir consistencia y coherencia entre los objetivos estratégicos de cada uno de las empresas que se relacionan con los sectores productivos.

La gestión por resultados supone medir los resultados, para analizar la gestión operativa es preciso medir productos, para analizar la gestión estratégica es necesario medir los resultados que estos productos generan y para quiénes, y para analizar las políticas es preciso conocer los efectos e impactos que se logran sobre la sociedad. Para todo ello es preciso construir y aplicar indicadores válidos y legitimados, pues los indicadores son la visión compartida para lograr los objetivos de la institución. (Arias, Carrillo, & Aguilar, 2012, pág. 9)

Tras lo antes mencionado poder no podemos excluir que ya existe un acuerdo de libre comercio entre Ecuador y la Unión Europea que ya entró en vigencia desde el año 2016, dentro del cual se ha podido observar que demandará una mayor competitividad de las exportaciones ecuatorianas. Y siendo más específicos desde sector de la industria agrícola, la producción de banano, camarones y flores serán los más perceptibles. El impacto del acuerdo en estos sectores incidirá en las cifras de la oferta demanda laboral y el desempleo en el área rural. Por lo expuesto la perspectiva a futuro en la carrera de Administración de Empresas se fundamenta en promover la mejora y competitividad del sector productivo, para lo cual deberá potenciar la inclusión al mercado empresarial de profesionales creativos con alto conocimiento de gestión, planificación, finanzas y responsabilidad social para organizar y operar empresas sostenibles que oferten bienes o servicios competitivos con un servicio agregado y así se genere marca nacional bien posicionada de modo que puedan formar parte del comercio exterior.

1.2.4 Tendencias del desarrollo local y regional

Las tendencias de desarrollo a nivel regional y local se encuentran especificadas en la Matriz Productiva en la cual se asienta la esencia de la realidad financiera y social, en Ecuador ,aunque sabemos bien que en este nuevo gobierno se encuentra pendiente el cambio de la Matriz Productiva su fin es bosquejar la transformación a través de dar un a los sectores estratégicos un impulso, para rediseñar la estructura de la oferta de bienes y

servicios, comenzar con la transformación productiva apoyada en la búsqueda de un nuevo valor agregado, y seguir con el lanzamiento de las exportaciones y su expansión de destinos y productos, sin dejar de lado el reemplazo de importaciones, desconcentración de los polos actuales de la producción hacia las zonas urbanas y suburbanas ,así se produciría un mejoramiento continuo de la competitividad y productividad de forma transversal en todas las secciones de la economía.

- a. Oferta de bienes y servicios: Mediante la potenciación de las capacidades productivas existentes y la diversificación de productos para el mercado interno y la exportación con una paulatina disminución en el uso de recursos naturales, mientras se incrementa de forma gradual la participación del conocimiento y talento humano lo cual permitirá contribuir a la incorporación de valor agregado en la producción ya la diversificación de exportaciones, generando marcas territoriales, denominaciones de origen, que pueden ser replicadas en otros lugares a nivel nacional para aportar con un mayor grado de especialización productiva y de empleo. (Senplades, 2017)

- b. Sustitución de importaciones: Se propone incrementar la adquisición de productos nacionales y que la importación de bienes y servicios se realice siempre y cuando se lleve adelante un análisis exhaustivo del mercado nacional, para verificar la capacidad de producir los bienes y servicios requeridos. Estas medidas contribuirán a que las exportaciones ecuatorianas de servicios y productos con valor agregado superen la histórica concentración en productos y destinos en el mediano plazo. (Senplades, 2017)

- c. “En Pichincha se propone el fomento a las exportaciones de productos nuevos, provenientes de actores nuevos particularmente de la economía popular y solidaria que incluyan mayor valor agregado los alimentos frescos y procesados, confecciones de ropa y calzado y turismo” (Senplades, 2017).

- d. **Inclusión de actores y desconcentración territorial de la producción:** Se propone la inclusión de nuevos actores en los procesos productivos generadores de valor para lograr ser más competitivos. Para lograr esto, los servicios públicos que aportan a la producción, como las tecnologías de la información y comunicación y la energía, serán integrales, incluyentes, pertinentes y de calidad, tanto en el área urbana como en la rural (Senplades, 2017).

- e. **“Productividad y Competitividad:** Se enfatiza la capacitación en producción, comercialización, administración y sistemas de gestión, finanzas e innovación, lo que permitirá generar productos diferenciados que afiancen la productividad sistémica con el uso de tecnología e investigación.” (Senplades, 2017)

En el año 2010 se alcanzó a cumplir con la tarea de la elaboración de las Agendas Regionales para la Transformación Productiva Territorial (7), las cuales acumulan de forma completo las potencialidades y figuras que representan a la producción en el Ecuador, en función de las Zonas de Planificación que internamente tienen una repartición que se necesita para ejercer la labor administrativa, el énfasis de las agendas se concentra en promover los negocios que inducen a una mayor tendencia económica en cada espacio; también en especificar claramente las cadenas productivas que existen y las nuevas que tengan varias posibilidades de brindar productos que puedan ser competitivos.

En la provincia de Pichincha los factores que se recomienda priorizar son: la Democratización Productiva, Transformación Productiva con enfoque local y el Desarrollo de MIPYMES.

En correspondencia a la democratización productiva, la táctica conseguirá que los productores tengan más posible el acceso a los factores de la producción, fortalecimiento de capacidades, infraestructura, etc.). Y, al mismo tiempo, que la riqueza formada por esas acciones productivas se distribuya excelentemente entre los principales actores que

participan de las cadenas de valor determinadas, así sea una unidad productiva de la economía popular, una pequeña o mediana empresa.

El apoyo se describe en los siguientes aspectos: La organización de los productores y la asociatividad, que se promueve mediante la asistencia técnica, el mejoramiento competitivo de calidad y productividad, los planes para lograr que los productores se especialicen, la cooperación institucional, entre otros. El financiamiento, el dinero que se utiliza para mejorar y expandir la producción, y desarrollar nuevos cultivos y mejorar la capacidad de producción. (Rodríguez H. , 2012, pág. 2)

Crear tecnología y compartir esos conocimientos para el desarrollo productivo en función de la realidad local, del equilibrio ambiental, del clima e inclusive, de la cultura para la producción. Fomentar la formación de los pequeños y medianos productores y sus organizaciones para que puedan desarrollar con eficiencia todas las actividades de producción y administración de la unidad productiva. Programas de apoyo a redes y sistemas de comercialización campesina, siempre pensando en el comercio justo y solidario. (Rodríguez H. , 2012, pág. 3)

MIPYMES su desarrollo:

Las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas MIPYMES tienen una categoría estratégica en el incremento de la economía, para la transformación del aparato productivo nacional, y la mejor colocación competitiva del país. El objetivo es que las MIPYMES tengan un sistema prioritario en todas las etapas, desde las ideas para perfeccionar los escenarios de productividad, comercialización y calidad, hasta las que promuevan una cooperación estratégica y beneficiosa en los mercados nacionales e internacionales.

Son varias las políticas generales que debe establecerse para apoyarlas entre ellas: Facilitar y gestionar la interacción de los actores de las distintas cadenas productivas. Apoyar la participación de los pequeños productores en los sistemas de compras

públicas. Establecer un programa de innovación continua que considere las particularidades de los territorios. Crear programas de crédito preferenciales de la banca pública y fortalecer las instituciones de micro finanzas y cooperativas locales. (Senplades, 2017)

1.2.4 Demanda Laboral

La información y datos estadísticos analizados, sobre las necesidades en formación de talento humano en la profesión, se resume expresando que en el Ecuador las empresas son mayoritariamente familiares y aún tienen una estructura empírica, sabemos que para el desarrollo del país se debe tecnificar y profesionalizar las estructuras productivas de bienes y servicios, por lo que la carrera de Administración de Empresas tiene una alta demanda ocupacional, pese al número de graduados existentes que no son suficientes, debido a que a nivel empresarial, -como parte de la razón de ser de la Administración-, el sector comercio y servicios, son actividades en crecimiento constante con generación de recursos económicos. Toda empresa sea micro, pequeña, mediana o grande, requiere los servicios de un profesional afín a las ciencias administrativas, esta carrera por ser un eje transversal a todas las áreas productivas y de servicios tiene un amplio campo de acción, a medida que crecen las empresas, este concepto se refuerza tomando en cuenta que uno de los objetivos de la Matriz Productiva es dinamizar la empresa y el mercado, fomentar las exportaciones y fortalecer sectores productivos, lo que sin duda permitirá al profesional Administrador de Empresas, insertarse en los sectores públicos, privados y comunitarios para contribuir al desarrollo del país.

“La capacidad referida a una conducta observable que se realiza en la práctica profesional” (McClelland, 1973, págs. 1-2).

“Características subyacentes a la persona, que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo” (Boyatzis, 1977, pág. 22)

“Características personales latentes que mantienen una relación causal con un criterio de desempeño eficaz o superior en un trabajo o en una situación” (Spencer & Spencer, 1993, pág. 178).

“Comportamientos que los empleados con rendimiento superior exhiben más consistentemente que los empleados con desempeño medio”. (Klein, 1996, pág. 47)

La demanda laboral hace referencia al conjunto de decisiones que las firmas toman con respecto a la cantidad de trabajadores a contratar.

El Censo Nacional Económico, CENEC, INEC (2010) proporciona una serie de datos acerca de los establecimientos económicos a nivel nacional, de donde se destaca que en el Ecuador se registraron un total de 511.130 establecimientos; el 95,29% de ellos se ubicó en las regiones sierra y costa. Los sectores de comercio, servicios y manufactura se concentraron principalmente en las regiones antes mencionadas, en especial en las provincias de Pichincha y Guayas. Además, el 69,30% del personal ocupado en los establecimientos fue remunerado mientras que el 30,70% restante no lo es.

El promedio de los salarios fue mayor en establecimientos grandes, respecto a los medianos, pequeños y micro. De la misma manera, el gasto en capacitación fue mayor en las grandes empresas. Por otro lado, la mayor proporción de ingresos provino principalmente de la actividad comercial, seguido de manufactura; estas dos actividades concentraron el 69,12% del total registrado según el CENEC

Tal como lo define un estudio del INEC de acuerdo a lo que definen los autores en forma general:

La carrera de administración de empresas es una rama que se basa en dirigir, planear, controlar y evaluar proyectos, administrando los recursos humanos, físicos y financieros para así tomar decisiones eficientes y oportunas. Esta carrera posee una tasa de vinculación del 86,50% y un salario de entrada desde \$500 con el que al menos nos puede ayudar a subsistir con la canasta básica. (INEC, 2017)

1.3 Tendencias

Para lograr con los objetivos que plantea el estudio de pertinencia se realizaron un: Estudio de tendencias que contextualiza la pertinencia responde al proceso de reflexión histórico-conceptual de la formación profesional en donde se definen las diversas dimensiones que deben ser consideradas en la construcción curricular y que tiene que

ver con el conocimiento y los saberes, el desarrollo tecnológico, la formación profesional y los actores y sectores vinculados al desarrollo de la profesión (Larrea, 2016, pág. 9) .

De acuerdo a lo que mencionar el autor se establecerán conexiones entre las funciones esenciales de la universidad y los núcleos potenciadores del plan nacional de desarrollo “que dinamizan las realidades locales y nacionales a través de la integración de tres componentes: el conocimiento, los contextos de desarrollo y la participación de los actores” (Albuquerque, 2004, págs. 10-12).

Según lo que manifestó el autor la construcción curricular tiene mucho que ver con las tendencias las cuales se están/ desarrollado en el lugar donde se ejecuta la construcción de la carrera de Ingeniería en Administración de Empresas ,a esto debo añadir que una de las tendencias que más se plasma en la tecnología y adicional los planes del gobierno que dan una base para que esta carrera siga funcionando activamente y exista tanto una oferta y demanda de los Ingenieros en Administración y aporten con su conocimiento para estar acorde con las tendencias y aportar al crecimiento día a día del país.

1.3.1 Tendencias del desarrollo local y regional

Las tendencias de desarrollo a nivel regional y local se encuentran especificadas en la matriz en la cual se asienta la esencia de la realidad económica y social, en Ecuador “se plantea la transformación a través de dar un impulso a los sectores estratégicos, redefinir la composición de la oferta de bienes y servicios, promover la diversificación productiva basada en la incorporación de valor agregado, impulso a las exportaciones y su expansión en productos y destinos, sustitución de importaciones, inclusión de actores, desconcentración de la producción de los polos actuales hacia los territorios, mejora continua de la productividad y la competitividad de forma transversal en todos los sectores de la economía.” (UISRAEL, 2015, pág. 11)

“En la provincia de Pichincha se propone el fomento a las exportaciones de productos nuevos, provenientes de actores nuevos -particularmente de la economía popular y solidaria-, o que incluyan mayor valor agregado -alimentos frescos y procesados, confecciones y calzado, turismo” (Zuniga, Icaza, & Dalva, 2014, pág. 6).

Productividad y competitividad: Se enfatiza la capacitación en producción, comercialización, administración y sistemas de gestión, finanzas e innovación, lo que permitirá generar productos diferenciados que afiancen la productividad sistémica con el uso de TICS e investigación.

Además, se centra en impulsar los negocios que provocan un mayor movimiento económico en cada territorio; también en definir las cadenas productivas existentes y las nuevas que tengan muchas posibilidades de ofrecer productos que puedan ser competitivos. Fomentar la formación de los pequeños y medianos productores y sus organizaciones para que puedan desarrollar con eficiencia todas las actividades de producción y administración de la unidad productiva.” (Zuniga, Icaza, & Dalva, 2014, págs. 9-10).

Desarrollo de MIPYMES:

Las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas MIPYMES tienen una importancia estratégica en el crecimiento de la economía, para la transformación del aparato productivo local, y la mejor posición competitiva del país. El objetivo es que las MIPYMES tengan un tratamiento prioritario en todas las fases, desde las iniciativas para mejorar las condiciones de productividad, de calidad, y de comercialización, hasta las que impulsen una participación estratégica y provechosa en los mercados nacionales e internacionales (Zuniga, Icaza, & Dalva, 2014, págs. 11-12) .

Son varias las políticas generales que debe establecerse para apoyarlas entre ellas: Facilitar y gestionar la interacción de los actores de las distintas cadenas productivas. Apoyar la participación de los pequeños productores en los sistemas de compras públicas. Establecer un programa de innovación continua que considere las particularidades de los territorios. Crear programas de crédito preferenciales de la

banca pública y fortalecer las instituciones de micro finanzas y cooperativas locales (Producción, empleo y competitividad, 2011, págs. 28-30).

1.4. Prospectiva

“Se define a la prospectiva como una herramienta que permite el establecimiento e identificación de futuros posibles y futuros deseables, además dichos futuros dependerán de las diferentes acciones y decisiones que se implementen en el presente” (Chiavenato, 2007, pág. 55).

“Un autor en especial plantea diferentes preguntas esenciales que se deben tomar en cuenta para un estudio prospectivo: ¿Quién soy? ¿Qué puede ocurrir? ¿Qué puedo hacer? ¿Qué voy a hacer? ¿Cómo lo voy a hacer? Es decir, el objetivo del estudio prospectivo es definir escenarios para reflexionar sobre los cambios posibles y deseables en su entorno para orientarlos y controlarlos” (Godet, La caja de herramientas de la Prospectiva Estratégica, 2000, pág. 19).

Lo fundamental de cualquier estudio prospectivo es su capacidad de señalar rupturas con respecto al presente y de permitir la construcción colectiva del futuro. El análisis prospectivo debe incluir la identificación de los factores de cambio, las variables claves y estratégicas, los diferentes actores sociales, el diseño de escenarios futuros y la selección de estrategias. Los principales modelos de prospectiva estratégica establecen que los futuros probables se pueden determinar por tres medios: expertos, actores y leyes matemáticas de probabilidades. (Chiavenato, 2007, págs. 60-61)

“Se definen los expertos como las personas que poseen los conocimientos sobre problema determinado, los actores aquellos que tomaran las decisiones con respecto al problema que se está estudiando, y las leyes matemáticas de la probabilidad son todas aquellas herramientas que permitirá un análisis de las opiniones según los expertos” (Zuniga, Icaza, & Dalva, 2014). Las principales etapas para realizar un estudio de prospectiva son (i) la revisión del arte, (ii) la identificación de los factores de cambio, (iii) la definición de las variables estratégicas, (iv) el análisis del juego de actores, (v) la definición de los escenarios y (vi) la determinación de las estrategias

La prospectiva se apoya en la historia, mientras los individuos sufren diferentes cambios a través del tiempo, los problemas a los que estos se enfrentan no varían. Para un mejor entendimiento sobre los objetivos, métodos y su alcance, será necesario conocer las diferentes ideologías, las cuales dieron origen a esta disciplina que trasciende en la actualidad.

El filósofo francés Berger precursor de la prospectiva, que a mediados de los años cincuenta instituyó la misma partiendo de una crítica a la decisión. argumentaba que se debía considerar el futuro en la toma de decisiones, predicaban la existencia de seis virtudes esenciales en cuanto al futuro: Calma, Imaginación, Espíritu de equipo, Entusiasmo, Valor y Sentido de lo humano. (Godet & Durance, 2011, págs. 20-110)

Dichas virtudes idealizadas por el autor fueron diseñadas para que el hombre pueda visualizar y direccionar su futuro de una manera más eficiente. Donde deberá tener calma para tener un mayor control de sí mismo, imaginación para innovar, un espíritu de equipo que le permita actuar y trabajar con eficiencia, entusiasmo que lo enfoque a ser mejor creando rutas, valor para emprender, innovar y asumir riesgos y lo primordial, un sentido humano que le permita tener conocimiento de su devenir y tomar acciones.

1.4.1 Importancia de las carreras de Administración de Empresas

Según la Universidad Católica del Ecuador, Universidad de las Américas y Universidad San Francisco de Quito, en la actualidad, la carrera de Administración de Empresas en centros de educación superior pretende alcanzar un perfil de profesionales con las siguientes características:

- Emprendedor.
- Conocimientos en planificación, organización, dirección y control.
- Habilidades humanas.

- Responsabilidad social y fundamentos éticos.
- Generador de ventaja competitiva.

La Universidad Tecnológica Israel dentro de su oferta de la carrera tiene un buen perfil del egresado que durante estos últimos años ya alcanzado las siguientes habilidades y demuestra su plus especial ante las instituciones d educación superior:

- Elaborar proyectos de creación de nuevas empresas y transformaciones organizacionales con originalidad que demuestre identidad propia.
- Diseñar planes estratégicos y operativos con pertinencia con la sociedad en general y la realidad local.
- Diseñar planes financieros, con adecuada proyección social y económica.
- Interpretar y aplicar sistemas contables con transparencia y objetividad.
- Diseñar estrategias de responsabilidad social empresarial.
- Elaborar planes de marketing realistas y con proyección social.

También en este capítulo deseo comentar que para realizar el análisis investigativo documental tome documentos tales como la agenda 2035, el libro blanco de la sociedad y el conocimiento emitido por el MINTEL, así como algunas tesis y artículos científicos que ya tienen estudios realizados más claros sobre la pertinencia de la carrera de administración de empresas.

MARCO CONCEPTUAL

1.5. La epistemología:

Podríamos decir que la epistemología, en última instancia, busca conocer el conocimiento. Este juego de palabras nos ayuda a entender que, al tomar el conocimiento científico como epicentro de sus preocupaciones, lo que hace el epistemólogo es perfeccionar dicho conocimiento, incrementando su utilidad y su valor a nivel social". (Julián Pérez Porto, 2012, pág. 2)

Se concibe como el grado de articulación entre las funciones sustantivas de la educación superior, para dar respuesta a los desafíos, problemas y tensiones que presentan la realidad social y natural y sus actores productivos, sociales y culturales, organizando y gestionando el conocimiento, los aprendizajes y su dinámica de vinculación académica, con responsabilidad social y de manera integrada interactiva, estratégica y prospectiva.

1.6. Dominios: Sistema complejo de conocimientos científicos y tecnológicos, prácticas sociales y culturales de las IES que posibilitan la organización de las funciones universitarias articuladas a los ejes y sectores estratégicos del PND a nivel nacional, regional y a los planes sectoriales y locales, cuya pertinencia está orientada a dar respuestas en redes prospectivas e innovadoras a los problemas y tensiones que presenta la realidad del entorno.

1.7. Eficacia:

Es el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Una institución de educación superior será de calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizajes, destrezas, actitudes y valores establecidos. (Garduno, 1999, pág. 11)

1.8. Perfil Profesional: es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

Cuando intentamos conseguir un puesto laboral es importante que podamos transmitir a través de nuestra presentación todo nuestro conocimiento y experiencia para que la persona encargada de la selección de personal se interese por nosotros y nos ofrezca la oportunidad de acceder a la entrevista de trabajo. (ara.mil.ar/archivos, s.f., pág. 3)

1.9. Tendencia:

Como definición simple y concreta, es la inclinación natural y evolutiva de una variable. Cuenta de ello, lo “Tendencial” es lo que presumimos va a suceder con mayor probabilidad, recordemos que la Tendencia siempre admite un rango de $+ -$ error, esta Dispersión se hará presente en toda la norma insertando límites a la certidumbre de ese escenario de acción probable. (Papadopolos, 2015, pág. 1)

1.10. Competencias: “Describe como todos aquellos comportamientos integrados por habilidades, destrezas y todo lo que hace posible que podamos llevar a cabo de manera efectiva cualquier actividad de la vida” (Sladogna, 2000, págs. 109-133) .

Competencias básicas: O también denominadas competencias generales Según (Tobón, 2006), “las competencias básicas son aquellas competencias sobre las cuales se forman los demás tipos de competencias, se forman en la educación media y posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana” (pág. 10).

“Son consideradas también como relacionadas con contenidos que permitan a las personas leer, escribir y realizar cálculos numéricos, constituyéndose en la base sobre la cual se desarrollan otras competencias” (Lopez, 2002, págs. 65-68).

1.11. Competencias específicas: Varios autores detallan las competencias genéricas, que son una de las más completas, las que se orienta al fortalecimiento de la identificación, de acuerdo a las políticas y objetivos que tiene la organización. “Las competencias

genéricas son una serie de características requeridas por los individuos, que pueden generalizarse en una empresa, consorcio, entidad o estado” (Benavides, 2002, pág. 40).

1.12. Competencias laborales: “El conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro” (Sagi-Vela, 2004, pág. 84).

1.13. Currículo:

El currículo es lo que permite ver qué tipo de organización de los saberes, de las experiencias y de los vínculos con los alumnos y con el mundo, propone la escuela. (...) el currículo constituye un documento público que expresa acuerdos sociales sobre lo que debe transmitirse a las nuevas generaciones en el espacio escolar” (Dussel, 2010, pág. 4)

1.14. Micro currículo:

Es el nivel estructural más definido y concreto del diseño curricular. Cuando se ha trabajado un currículo centrado en «núcleos problemáticos», como una estructura curricular intermedia, al micro currículo le corresponden los problemas específicos que conforman un núcleo o un subnúcleo problemático. Estos problemas específicos pueden surgir de condensar los contenidos esenciales en componentes integradores con un carácter indagador.” (Estefan, Marin, & Gomez, 1999, págs. 5-6)

1.15. Brechas de productividad: “El análisis de las brechas de productividad se efectúa por medio de ejercicios estadísticos y econométricos con información recolectada, en particular, se utilizaron la base de datos con información, los censos económicos, y las encuestas de ocupación y empleo” (CEPAL-MEXICO, 2016, pág. 2).

CAPÍTULO II

Este capítulo consiste en realizar una investigación bibliográfica, cuantitativa y cualitativa en empresas del Sector Público y Privado de la provincia de Pichincha de la demanda actual de los profesionales de la Licenciatura en Administración de Empresas con el fin de realizar proyecciones de su tendencia y contestar a la interrogante planteada anteriormente y de esta manera conseguir resultados a nivel local.

Para complementar el estudio, se utilizará el método de síntesis el cual toma los resultados del método de análisis para determinar recomendaciones de los elementos identificados como la relación entre el crecimiento de las empresas y la necesidad futura de profesionales de las carreras de estudio dentro de 5 años

MARCO METODOLÓGICO

El presente trabajo de titulación pretende contestar a la interrogante de si se requiere o no profesionales en la Licenciatura de Administración de Empresas en la estructura productiva del Ecuador con proyección a 5 años.

Para la recolección de información cuantitativa y cualitativa se aplicará la destreza de recolección de información denominada encuesta que se basa en 3 partes fundamentales para el estudio en base al criterio lógico del desarrollo los cuales se detalla a continuación:

- Demanda Actual de profesionales en carreras de estudio
- Demanda Futura de profesionales en carreras de estudio.
- Perfil de profesionales de las carreras de estudio.

Para efectuar la investigación es trascendental desarrollar lo siguiente:

- Delimitación de las fuentes de la encuesta de datos cualitativos de empresas del Sector Privado y Público.
- Determinación de la muestra de las empresas del Sector Privado y Público para el proyecto

2.1 ASPECTOS METODOLÓGICOS

2.1.1 Tipo de Estudio

El presente proyecto de titulación “se basa en un estudio de tipo descriptivo que consiste en detallar las características que identifican los diferentes elementos, componentes y cómo interactúan entre sí” (Méndez, 2012, pág. 15).

En el estudio se va a relatar las características de los elementos de la estructura productiva actual del Ecuador como son las industrias priorizadas según lo determina el INEC en su directorio de empresas enfocado al año 2016, se podrá determinar la relación que tiene la gestión de cambio del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 con la presencia de profesionales de las carreras de Administración de Empresas.

Además, para realizar la investigación se deberá establecer la presencia actual y prospectiva a 5 años de los profesionales en Administración de Empresas en cada empresa del Sector Público y Privado de la provincia de Pichincha, para poder inferir los resultados obtenidos. Para ello, se clasificarán las empresas de la ciudad de Quito por la actividad económica, número de empleados y tamaño según la posición que obtuvieron en el año 2016 de acuerdo al reporte que efectúa determina el INEC en su directorio de empresas enfocado al año 2016.

Este estudio, constará no solo de una parte cuantitativa, sino también de una cualitativa, misma que se realizará mediante el estudio de preferencias y requisitos de los empleadores para con los profesionales en Administración de Empresas como las competencias genéricas, específicas y los requerimientos adicionales importantes al momento de contratación de nuevo personal en áreas relacionadas a las carreras de estudio

mediante otro instrumento documento de diagnóstico que es el focus group realizado a 3 empleadores, dos académicos con experiencia y dos graduados recientes de la carrera de administración en cual a continuación se detalla en la figura el 1 cuadro resumen que es resultado del focus group realizado.

	Proyección de la carrera en 5 años (tendencias, Plan Nacional de Desarrollo, etc)	Funciones y Roles de un Administrador de Empresas	Debilidades de un Profesional en Adm. de Empresas	Competencias que un Administrador de Empresas debe tener en los próximos 10 años	Mercado Laboral para los Administradores en los próximos 5 años	Estrategias para que la carrera no se sature en 5 años
Empleador	La carrera de Administración de Empresas es la base profesional en el mundo de las organizaciones ya que para el empleador es necesario que un puesto administrativo sea ocupado por un profesional de esta rama.	<p>*Liderar la Empresa y al talento humano en todas las generaciones.</p> <p>*Aplicar las tendencias actuales en su empresa.</p> <p>*Enfocar su responsabilidad en el cliente interno y externo.</p> <p>*Aplicar un buen ambiente de trabajo.</p> <p>*Aprender sobre la transformación digital.</p> <p>*Ser una persona de disrupción en todas las áreas.</p> <p>*Conocer sobre empresas exponenciales y aplicarlo lo mayor posible.</p> <p>*Ser líder de representación, de Difusión y Comunicación, su rol principal ser el nexo tanto interno como externo en su compañía.</p>	<p>*No estar al tanto de la Tendencia Vertical de Mercado de las empresas que va a liderar.</p> <p>*Falta de liderazgo a la distintas generaciones que forman parte del Talento Humano</p> <p>*Falta de conocimiento de la parte tecnológica y digital de cada una de las áreas</p> <p>*Falta de preparación en la transformación digital en la cadena de valor de la empresa.</p> <p>*Dirigir a su empresa como hace 20 años atrás la empresa actual por no haber actualizado los conocimientos</p> <p>*Pensar en esquema de empresas exponenciales apoyado a la innovación y liderazgo</p> <p>*No conocer los esquemas Agile o Design Think.</p> <p>*Falta de práctica en sus conocimientos adquiridos.</p>	<p>*Adquirir el hábito de desaprender y volver aprender. *Tener conocimientos avanzados en TICS.</p> <p>*Aplicar y conocer el esquema Fin Tech y empresas Exponenciales.</p> <p>*Saber trabajar con tendencias para poder adaptarse a los cambios.</p> <p>*Aprender a generar cambios disruptivos dentro y fuera de la empresa.</p> <p>*Pensamiento crítico</p> <p>*Tener habilidades de comunicación.</p> <p>*Habilidades de innovación y creación.</p> <p>*Habilidades en Planificación.</p> <p>*Trabajo en equipo.</p> <p>*Capacidad de indagación, investigación y actualización de conocimientos permanente.</p> <p>*Habilidades para generar y procesar la información de fuentes diversas.</p> <p>*Capacidad de adaptación para vivir en un mundo globalizado, interrelacionado.</p>	<p>*Una de las más demandadas por las empresas, debido a la necesidad de las organizaciones de contar con profesionales capaces de desempeñar de forma efectiva, labores de gestión, asesoramiento empresarial y administrativo.</p> <p>*Actualizarse en los campos que implique la era digital adquiriendo conceptos de transformación digital puede trabajar en cualquier lado, caso contrario se quedarán obsoletos sus conocimientos y no servirá para ningún campo laboral.</p> <p>*Asesoría por parte del Administrador y convertirse en freelance.</p> <p>*En las Pymes la empresa familiar tendrá buena acogida para los próximos 5 años.</p> <p>*Empresas que se hayan adaptado a los cambios y tendencias del mercado.</p> <p>*Puestos para liderar a la empresas en cualquier campo que se desarrollen.</p>	<p>*Generación de convenios y alianzas estratégicas con empresas locales.</p> <p>*Graduados de la carrera en Administración sean los que al insertarse en el mundo laboral generen más empleos.</p> <p>*Generar un esquema de actualización constante entre las empresas y las gerencias.</p> <p>*Desarrollar un plan de innovación para los Administradores de la era digital.</p> <p>*Adoptar las mejores políticas y prácticas de los países tercermundistas y replicarlo en nuestro país.</p> <p>*Ser generadores de emprendimientos.</p>
	El profesional debe tener buenas bases en gestión gerencial y tomar en cuenta para su fortalecimiento empresarial; las áreas estratégicas enmarcadas en los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir y en el cambio de la matriz productiva, desde un enfoque científico de la complejidad, sistémico, conectivista y constructivista. Para la transformación de los sectores productivos, culturales y sociales a nivel local, regional y nacional, como actores del desarrollo sostenibles y sustentable de las organizaciones, aplicando un sistema de educación contextualizado en metodologías administrativas y de investigación hacia la gestión eficiente, efectiva y de calidad con responsabilidad social y ética profesional.					
	Como una tendencia se debe tomar en cuenta las 5 tipos generacionales que van a insertarse en el mundo laboral que van a estudiar, y desde los baby boomers hasta los centennials que ellos en especial valorarán la innovación, crearan sus propios sistemas. Tendrán una aspiración moderada, ya tienen un modelo de negocio C-COMMERCE, inteligencia pragmática pero tienen una visión pesimista sobre el futuro.					
	Por la parte tecnológica mencionan bastante a la Transformación Digital está a la vuelta de la esquina y Ecuador no puede perder esta oportunidad de insertarse en esta era que mencionan bastante a las organizaciones que se innovaron con inteligencia artificial por medio de la digitalización de la información. El objetivo común es generar acceso a la información, conocimiento y herramientas que no solo mejoren la productividad sino también la gobernabilidad.					
Académico	Hacia la formación de Administradores de Empresas integrales, con competencias emprendedoras y gerenciales para tomar decisiones, gestionar cambios e implementar estrategias multidisciplinarias, con una preparación académica socialmente pertinente con Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, integradora de excelencia y calidad. Vinculados con el desarrollo de las potencialidades del país, capaces de articular el conocimiento científico, tecnológico (sobre la base de las ciencias aplicadas a la administración, soportados en las TIC's), social y humanístico en el desarrollo de las instituciones del sector público y privado					
	Es vital el ejercicio de la Administración, poseer un grado de conocimiento y actualización que nos permita desarrollar la capacidad para tomar decisiones estratégicas y operativas en la empresa, entender de forma global las particularidades de sus distintas áreas funcionales, reforzar nuevas habilidades profesionales para la reflexión y el fomento del intercambio de conocimientos y experiencias entre otros profesionales.					
Graduado	La Administración es una disciplina generada por la Administración de Empresas es un enfoque disciplinario de la anterior. La Administración de Empresas es ubicada dentro de las ciencias sociales, ya que emplea conceptos de la psicología y la sociología, disciplinas que han contribuido a su desarrollo. Por ejemplo, el estudio del comportamiento organizacional tiene fuerte influencia de la psicología, la sociología ha contribuido con el estudio del fenómeno administrativo desde la perspectiva de la teoría organizacional.					

Figura 1. Cuadro Resumen Focus Group
Elaborado por Johana Baquero

Los integrantes del focus group que fue desarrollado con académicos, empleadores y graduados consideran que el rol que cumple en la actualidad el Administrador de Empresas es el de preservar su trabajo en un ambiente cada vez más competitivo y a la expectativa de lo que podría pasar en el futuro.

Por último, el estudio propone una proyección de los datos envase a una revisión documental que nos ayudaran a determinar las posibles tendencias en los próximos 5 años que se relacionaran directamente con la carrera de administración.

2.1.2 Metodología de Investigación

Partiendo del principio de que existe una realidad un dato sustentado por el SNIESE de la cantidad de titulados de la carrera de Administración de Empresas, se va a utilizar el método de análisis ya que este permite identificar de la investigación los elementos que en este caso las industrias básicas y las instituciones públicas, la presencia de profesionales de las carreras de estudio en las empresas, la proyección del número de estos profesionales a 5 años, el crecimiento de las empresas de acuerdo al estudio y a fuentes oficiales.

2.1.3 Técnicas para la Recolección de Datos

- **Fuentes Primarias:** Para la presente investigación la técnica que se aplicó para la recopilación de información es la encuesta que a través del desarrollo de un cuestionario en una población que no es homogénea por sus características. (Méndez, 2012)
- **Fuentes Secundarias:** Como fuentes secundarias se utilizaron los siguientes elementos: focus group, revistas, libros, páginas web, periódicos, informes, estudios y bases de datos obtenidas de instituciones públicas y privadas.

2.1.4 Tratamiento de la Información

Con los datos cuantitativos y cualitativos que se obtendrá de la investigación, se puede determinar que la forma más adecuada para presentar la información es mediante cuadros como diagramas, gráficos, pictogramas y tablas.

2.2 DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA

2.2.1 Determinación de la Población

La delimitación de la muestra en el sector público y privado se construyó a partir del directorio de empresas del INEC 2016. Además, se excluyen en estos datos aquellas compañías que tienen menos de 2 empleados, las que se encuentran en liquidación, luego, las compañías fueron clasificadas de acuerdo a su tamaño y su actividad económica. operaciones o se encuentran inactivas

Además, mediante el sondeo realizado en fuentes como los clasificados de periódicos, páginas web como multitrabajos, por fin empleo, computrabajo y el portal olx, se determinó que el requerimiento de profesionales de las carreras de estudio de este tipo de empresas es casi inexistente, por lo que se decidió excluirlas del presente estudio. La investigación se estableció a nivel nacional y a nivel local.

Una vez determinada la población de 200695 empresas que corresponden a la base de datos del Directorio de Empresas del año 2016 correspondientes a la provincia de Pichincha, se aplicó una fórmula estadística para determinar el tamaño real de la muestra de acuerdo a la ecuación para poblaciones finitas:

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

A continuación, se detallan cada uno de los elementos de la fórmula:

- N= Tamaño de la población

- Z= Valor crítico de la distribución normal.
- p= Proporción de elementos de la población con la característica del estudio. Si desconoce, se asume que es 0.5 con el fin de maximizar el tamaño de la muestra.
- q= Proporción de elementos de la población que no poseen la característica del estudio y se determina con 1-p.
- e= Error entre lo que contesta la muestra y lo que podría contestar el total de la población.
- n= Tamaño de la muestra a determinar

Se trabajó con un nivel de confianza del 95% y el 7% de error estándar con los siguientes resultados:

$$n = 200695 * 1.81^2 * 0.5 * 0.5 / (200695 - 1) * 0.07^2 + 1.81 * 0.5 * 0.5$$

$$n = 176$$

En conclusión, este estudio tomará una muestra de 176 empresas que pertenecen a la provincia de Pichincha. Los resultados obtenidos representarán a la provincia de Pichincha en la parte cualitativa de esta investigación y a la provincia de Pichincha con inferencia a todo el Ecuador.

1. Cargo

Tabla 1.Cargo

Extracto	No	%
Representante Legal	14	7,95%
Administrador	44	25%
Gerente	33	18,75%
Dpto. Recursos Humanos	53	30,11%
Asistentes Gerente o Administradores	32	18,18%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero

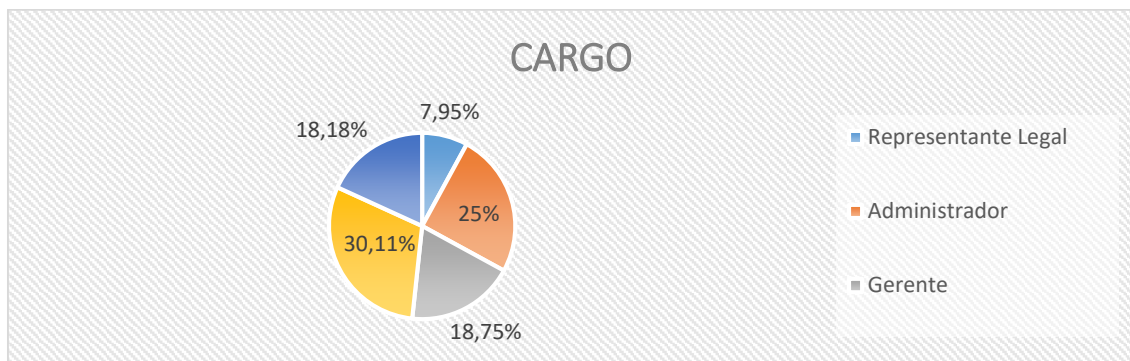


Figura 2.Cargo

Elaborado por Johana Baquero

La mayor parte de las empresas son manejadas por administradores y gerentes eso manifestó que la mayor parte de los encuestados son dueños de sus propios negocios.

2. Actividad o giro del negocio

Tabla 2. Actividad o giro del negocio

Extracto	No	%
Empresa Comercialización	46	26,14%
Empresa/Institución Manufacturera o de Transformación	8	4,55%
Empresa/Institución de servicios	118	67,05%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	1,13%
Explotación de minas y canteras	2	1,13%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero

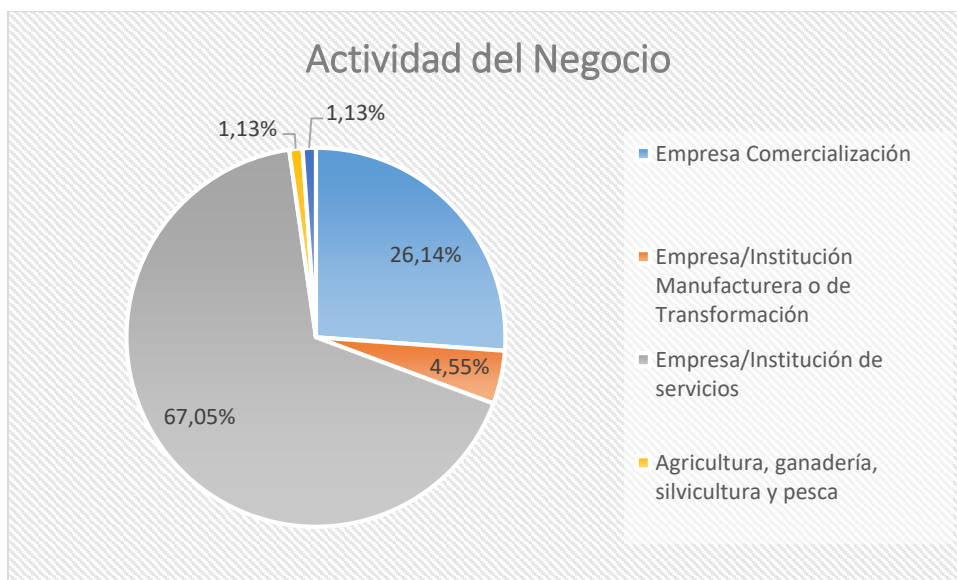


Figura 3. Actividad del Negocio

Elaborado por Johana Baquero

La mayor parte pertenecen al tipo de una empresa de servicios que se relaciona indirectamente con la carrera de administración.

3. Tipo de Empresa

Tabla 3. Tipo de Empresa

Extracto	No	%
Pública	61	35%
Privada	115	65%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero

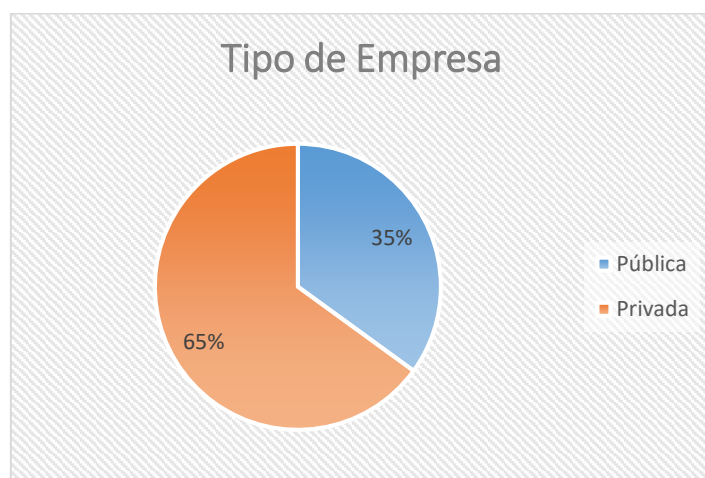


Figura 4. Tipo de Empresa

Elaborado por Johana Baquero

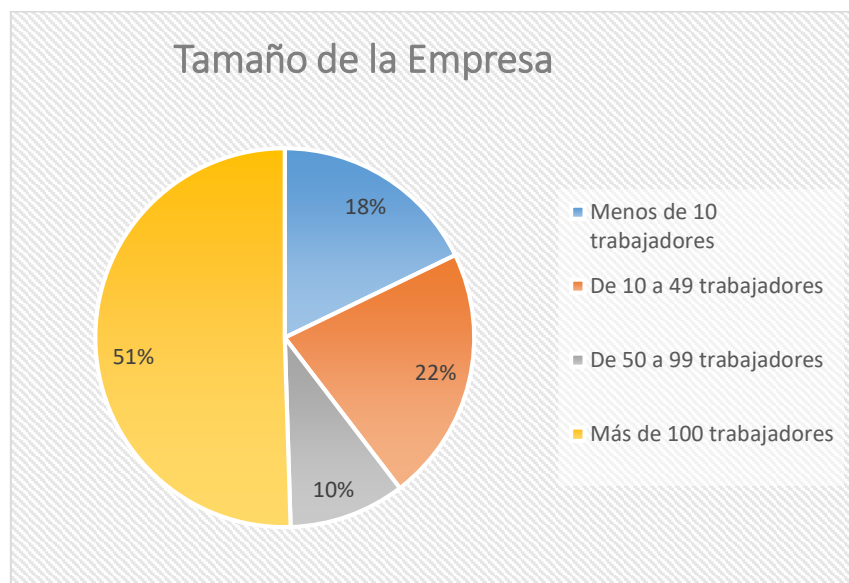
Como era de esperarse un gran porcentaje más de la mitad de la población pertenecen al tipo de empresa privada.

4. Tamaño de la Organización

Tabla 4. Tamaño de la Organización

Extracto	No	%
Menos de 10 trabajadores	31	18%
De 10 a 49 trabajadores	38	22%
De 50 a 99 trabajadores	18	10%
Más de 100 trabajadores	89	51%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero



*Figura 5. Tamaño de la Organización
Elaborado por Johana Baquero*

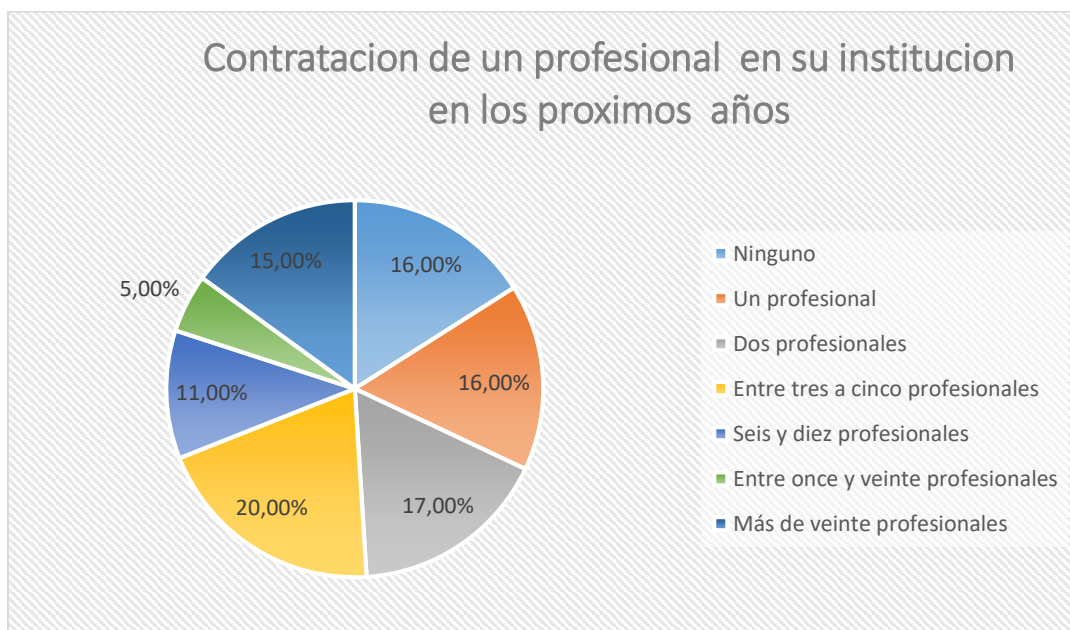
El tamaño de la empresa que tiene más porcentaje es el que tiene más de 100 trabajadores y un porcentaje en conjunto son las que llevan menos de 100 trabajadores.

5. ¿Cuántos profesionales de la carrera administración de empresas ha contratado su institución en los últimos años?

Tabla 5. Contratación de un Profesional en su institución en los últimos años.

Extracto	No	%
Ninguno	28	1,14%
Un profesional	28	38,64%
Dos profesionales	29	25,57%
Entre tres a cinco profesionales	36	8,52%
Seis y diez profesionales	20	4,55%
Entre once y veinte profesionales	8	3,41%
Más de veinte profesionales	27	18,18%
TOTAL	167	100%

Elaborado por Johana Baquero



*Figura 6. Contratación de un Profesional en su institución en los últimos años
Elaborado por Johana Baquero*

6. ¿Ha contratado algún titulado con perfil de administrador de empresas en los últimos cinco años?

Tabla 6. Contratación de un Profesional en los próximos 5 años.

Extracto	No	%
Ninguno	2	1,14%
Un profesional	68	38,64%
Dos profesionales	45	25,57%
Entre tres a cinco profesionales	15	8,52%
Seis y diez profesionales	8	4,55%
Entre once y veinte profesionales	6	3,41%
Más de veinte profesionales	32	18,18%
TOTAL	176	100%

Elaborado por Johana Baquero

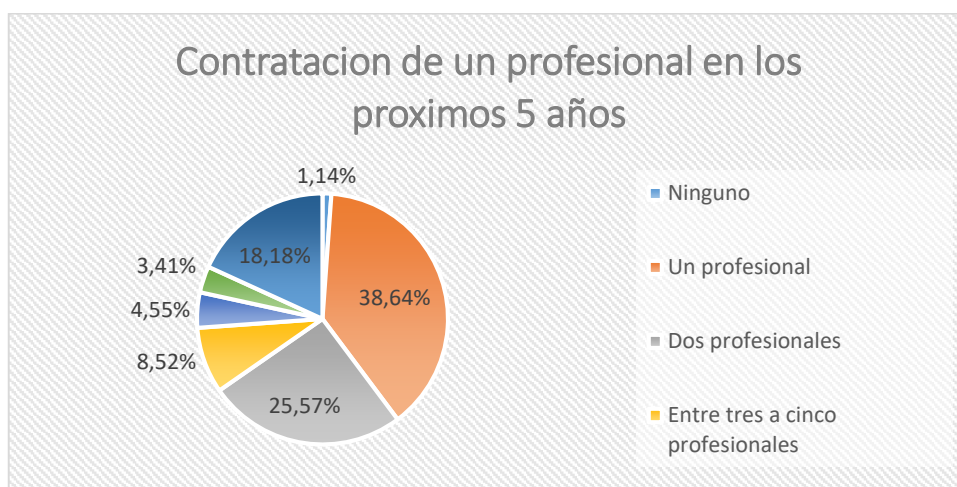


Figura 7. Contratación de un Profesional en los próximos 5 años
Elaborado por Johana Baquero

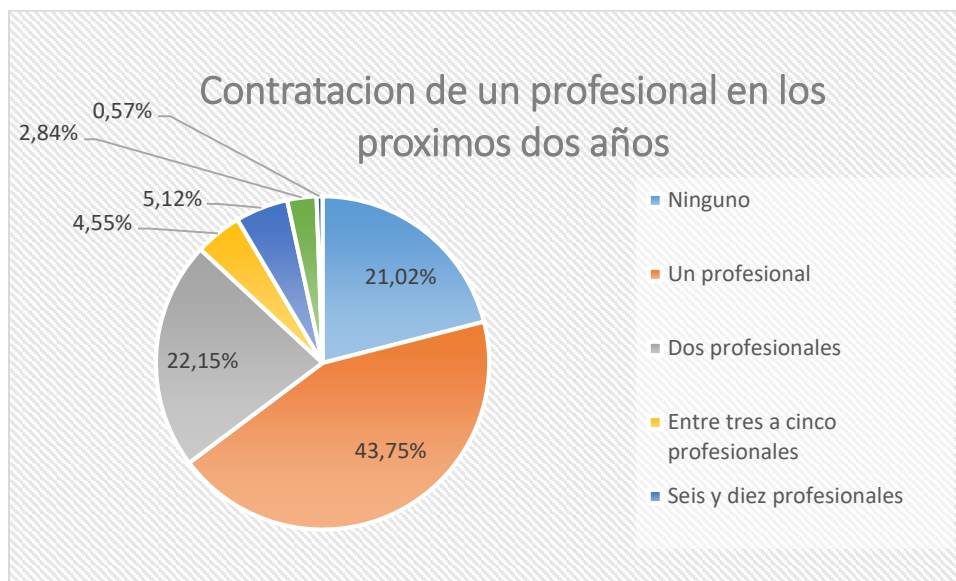
En los últimos 5 años más de la mitad de los empleadores no han decidido contratar un profesional en administración de empresas, sin dejar las posibilidades que la cantidad puede variar de acuerdo a los requerimientos de la organización.

7. ¿Cuántos profesionales de la carrera de administración de empresas ha contratado su institución en los últimos dos años?

Tabla 7. Cantidad de Profesionales Contratados en los próximos 2 años

Extracto	No	%
Ninguno	37	21,02%
Un profesional	77	43,75%
Dos profesionales	39	22,15%
Entre tres a cinco profesionales	8	4,55%
Seis y diez profesionales	9	5,12%
Entre once y veinte profesionales	5	2,84%
Más de veinte profesionales	1	0,57%
TOTAL	176	100%

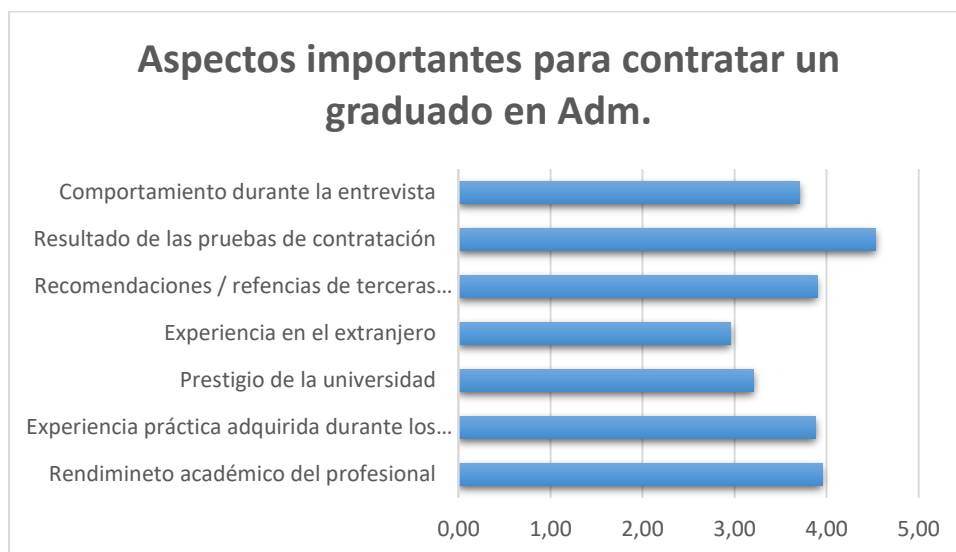
Elaborado por Johana Baquero



*Figura 8. Cantidad de Profesionales Contratados en los próximos 2 años
Elaborado por Johana Baquero*

En los próximos dos años el empleador más de la mitad comunica que si va a contratar al menos un profesional en administración que al no ser un porcentaje alto no da seguridad en su inserción laboral en la ciudad donde trabaje.

8. En una escala del 1 al 5, siendo 1: nada importante y 5: muy importante, ¿qué tan importantes son los siguientes aspectos para la contratación de un graduado de administración de empresas de la UISRAEL.



*Figura 9. Aspectos importantes para contratar un graduado en administración de empresas
Elaborado por Johana Baquero*

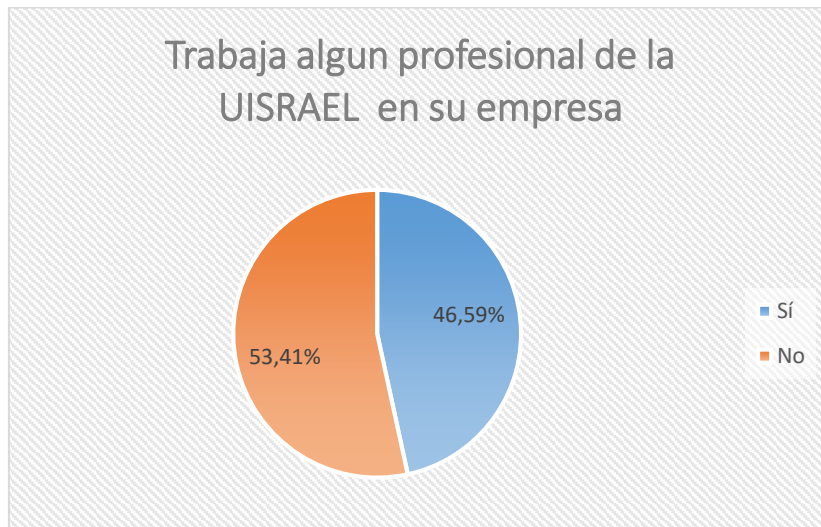
Los aspectos más importantes que debe tener un graduado en administración de empresas de la UISRAEL para su contratación es buen resultado en las pruebas de contratación, buen rendimiento profesional y experiencia en la práctica adquirida durante sus años de estudio.

9. ¿En su empresa trabaja algún profesional de la carrera de administración de empresas de la UISRAEL?

Tabla 8. En la empresa trabaja algún profesional en administración de empresas

Extracto	No	%
Si	82	46.59%
No	94	53.41%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero

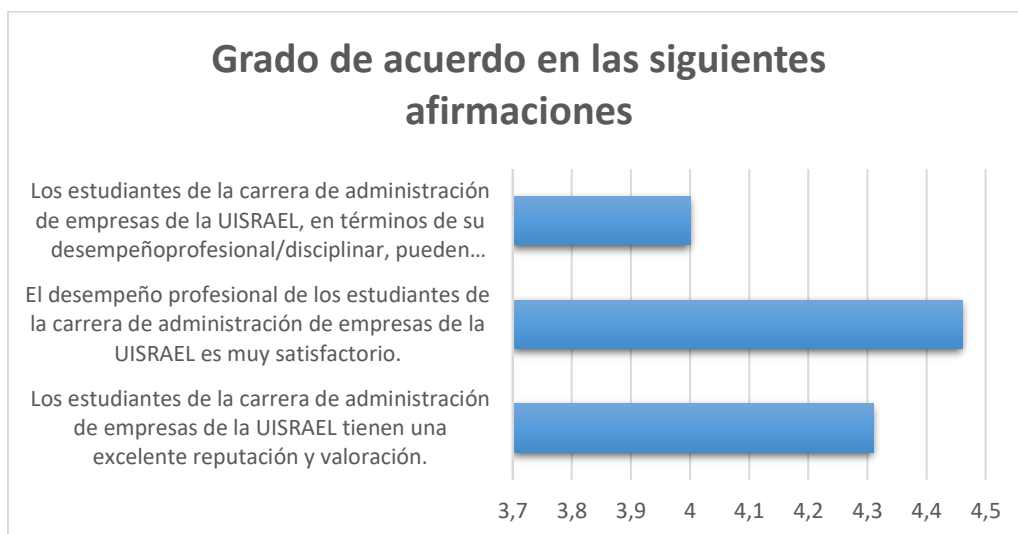


*Figura 10. En la empresa trabaja algún profesional en administración de empresas
Elaborado por Johana Baquero*

Podemos observar que casi la mitad de los encuestados tienen algunos profesionales de la UISRAEL contratados en su empresa y desempeñándose favorablemente.

La mitad más uno de empleadores afirma que en su nómina de empleados tiene un profesional titulado en la carrera de administración de empresas y que actualmente brinda sus conocimientos

10. Si la respuesta a la pregunta anterior fue positiva, señale su grado de acuerdo con las afirmaciones siguientes (siendo 1: Totalmente en desacuerdo y 5: Totalmente de acuerdo).



*Figura 11. Grado de acuerdo en las siguientes afirmaciones
Elaborado por Johana Baquero*

Los tres enfoques que se debe tener como grado prioridad el graduado en administración son altamente valorados por los empleadores.

11. En pocas palabras, ¿Cuáles son las diferencias entre un estudiante de la UISRAEL y estudiantes de otras universidades?

Tabla 9. Diferencias de un profesional de la UISRAEL con otras Universidades

Extracto	No	%
Actitud	47	26%
Conocimiento	54	31%
Experiencia	35	20%
Ninguna	17	10%
Responsabilidad	23	13%
TOTAL	176	100

Elaborado por Johana Baquero

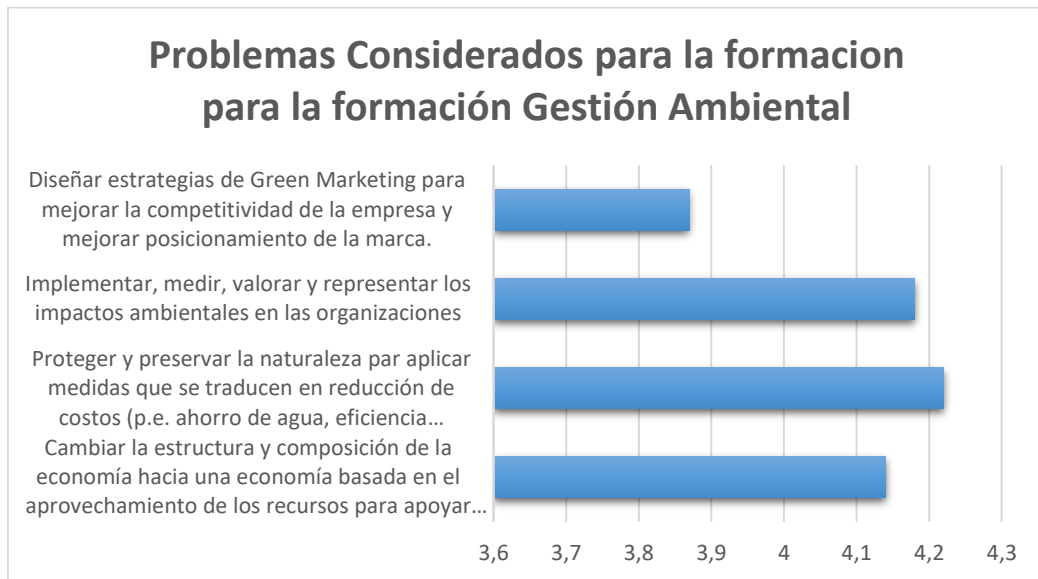


Figura 12. Diferencias de un profesional de la UISRAEL con otras Universidades
Elaborado por Johana Baquero

La diferencia más latente de un profesional en administración de empresas de la UISRAEL es el conocimiento, seguidos a la par con su actitud y experiencia que son sus características principales para diferenciarse de otros profesionales de otras instituciones de educación superior.

12. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa?

Con respecto a Gestión Ambiental



*Figura 13. Problemas Considerados para la formación de la rama de Gestión Ambiental
Elaborado por Johana Baquero*

Como pilar más importante en Gestión Ambiental se considera que el problema de Implementar, medir, valorar y representar los impactos ambientales en las organizaciones se debe tomar en cuenta en la formación y complementados con los conocimientos de Diseñar estrategias de Green Marketing para mejorar la competitividad de la empresa y mejor posicionamiento de la marca.

13. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa?

Con respecto a Responsabilidad Social.

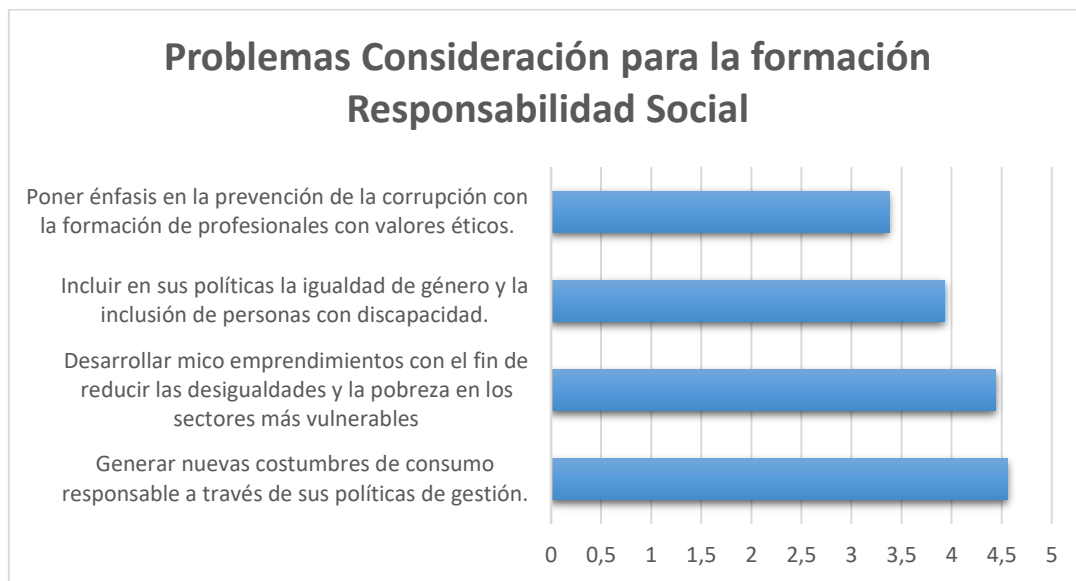


Figura 14. Problemas Considerados para la formación en Responsabilidad Social

Elaborado por Johana Baquero

Como pilar más importante se considera que el problema de poner énfasis en la prevención de la corrupción con la formación de profesionales con valores éticos y cívicos que reprochen actos de corrupción, y con una cultura de honestidad y ética para la búsqueda del bien común, se debe tomar en cuenta en la formación.

14. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa? Con respecto a TICS

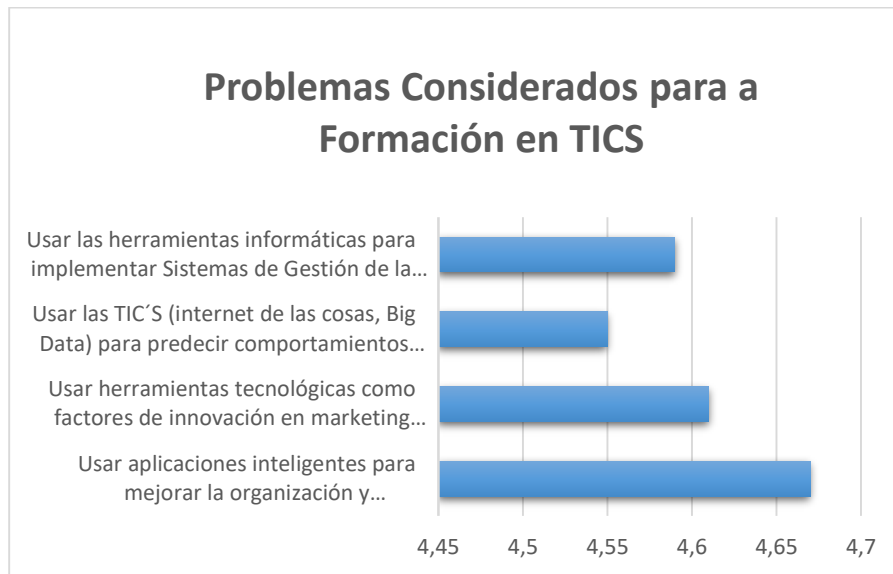


Figura 15. Problemas Considerados para la Formación en TICS.

Elaborado por Johana Baquero

Como pilar más importante con respecto a TICS, se considera que el problema de usar aplicaciones inteligentes para mejorar la organización y comunicación de las empresas (flexibilidad, optimización del tiempo y de los procesos), se debe tomar en cuenta en la formación para que los profesionales sean cada vez más competentes.

15. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa?

Con respecto a aspectos Internacionales

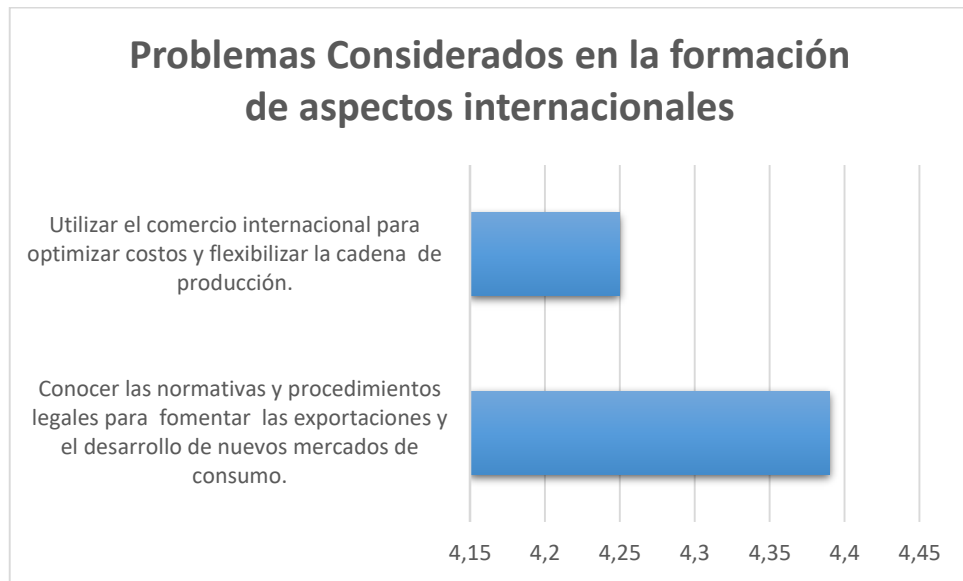


Figura 16. Problemas Considerados para la Formación en Aspectos Internacionales.

Elaborado por Johana Baquero

Como pilar más importante con respecto a la formación en aspectos internacionales se considera que el problema de utilizar el comercio internacional para optimizar costos y flexibilizar la cadena de producción, se debe tomar en cuenta en la formación para que los profesionales sean cada vez más competentes.

16. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa?

Con respecto a Recursos Humanos y Política Pública

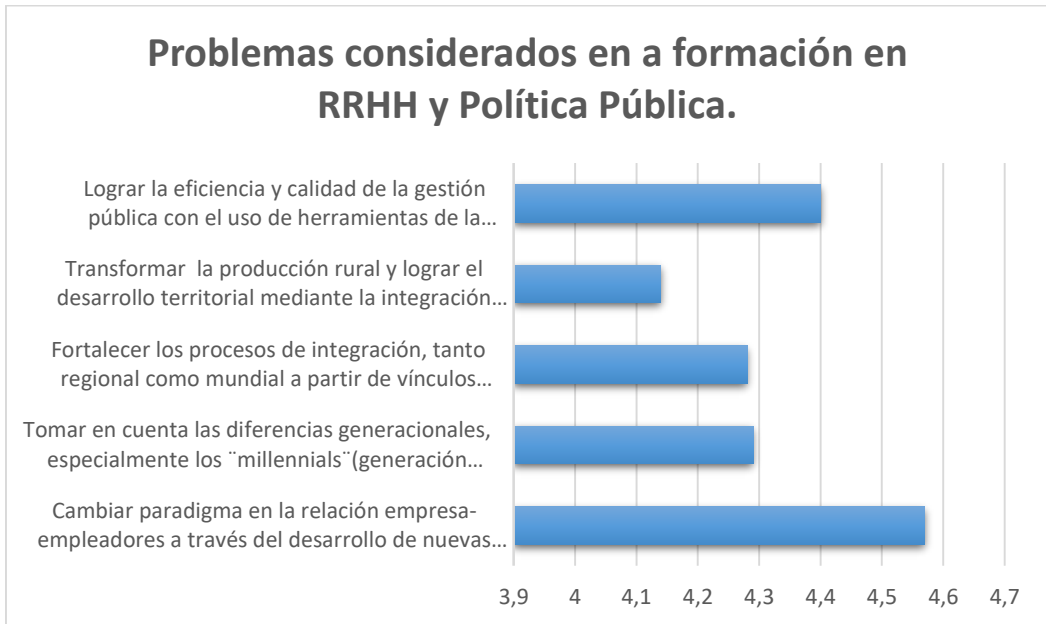


Figura 17. Problemas Considerados para la Formación en RR.HH. y Política Pública.

Elaborado por Johana Baquero

17. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa? Con respecto a Innovación y Modelos de Negocio.

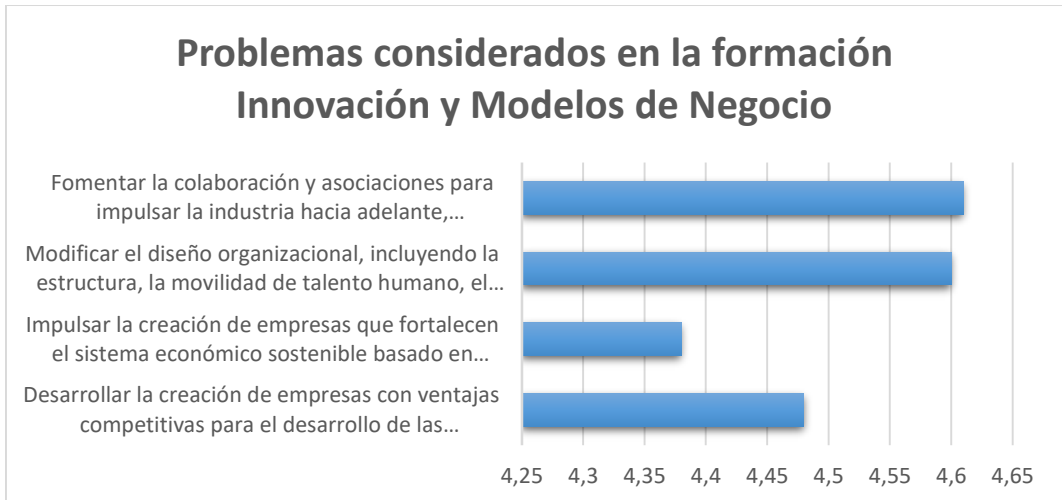


Figura 18. Problemas Considerados para la Formación en Innovación.

Elaborado por Johana Baquero

Como pilar más importante con respecto a la formación en innovación y modelos de negocios se considera que el problema de desarrollar la creación de empresas con ventajas comparativas para el desarrollo de las exportaciones, se debe tomar en cuenta en la formación para que los profesionales sean cada vez más competentes.

18. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante), ¿qué tan importantes considera que son las siguientes competencias generales, para un administrador de empresas?



Figura 19. Competencias Generales de un Administrador de Empresas.

Elaborado por Johana Baquero

El mejor promedio que tienen las competencias generales que escogieron los empleadores son compromiso ético, responsabilidad social, la capacidad de trabajo en equipo las cuales son las pioneras en el mundo laboral.

19. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante), ¿qué tan importantes considera que son las siguientes competencias específicas para un administrador de empresas?



Figura 20. Competencias Específicas de un Administrador de Empresas

Elaborado por Johana Baquero

El mejor promedio que tienen las competencias específicas que debe tener un administrador de empresas que escogieron los empleadores es identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones; mejorar e innovar el proceso, y formular y utilizar sistemas de información para la gestión dándole la importancia respectiva en el mundo laboral.

20. Según su criterio, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante) ¿qué aspectos del conocimiento (materias) debe fortalecer

la Universidad para que sus estudiantes egresados puedan incorporarse con éxito al medio laboral?

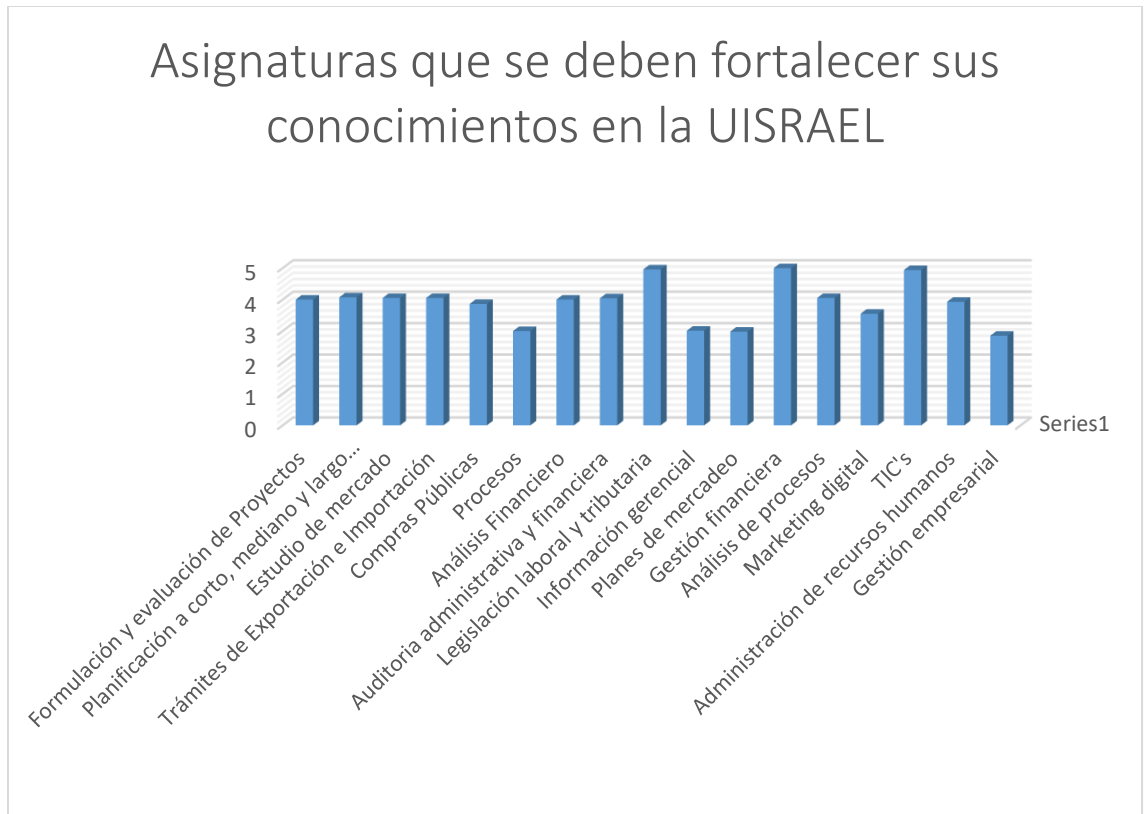


Figura 21. Asignaturas que se deben fortalecer en la UISRAEL

Elaborado por Johana Baquero

La mayoría de los empleadores nos recalcan que prioritariamente deben recibir los profesionales en administración de empresas dentro de su malla curricular son Legislación Laboral y Tributaria, Auditoría Administrativa y Financiera; y por último Análisis Financiero; ya que denotan su importancia en la utilización del día a día de los trabajadores del campo de la administración.

2.1.2 Principales Resultados del Focus Group Realizado entre empleadores, académicos con experiencia en la carrera de administración de empresas y graduados de la UISRAEL.

Tras la ejecución del focus group entre las partes se pudo detectar que tanto los empleadores y los graduados de la UISRAEL, tenían bastante similitud en los aportes que debían hacerse para que la carrera de administración surja siendo innovadora, y que sea la carrera que genere bases para crear cualquier micro emprendimiento y así aportar a las necesidades del país.

Los académicos nos discrepaban mucho de este pensamiento de los demás participantes, pero defendían bastante la pedagogía y la planificación académica y los conocimientos de cada uno de los profesores-investigadores que imparten clases a esta carrera porque esa es la mejor forma de tener activa a la carrera para luego los estudiantes tengan buenas bases para que al graduarse ocupen un buen campo laboral.

Como opinión final puedo incluir que falta trabajar en lo que es la trilogía gobierno-academia y empresa, para así construir de por sí una pertinencia de la carrera, que abasta claramente las necesidades del país muchas veces el gobierno tiene claro sus políticas dentro del Plan Toda una Vida 2017-2021 pero el empleador no está de acuerdo en todo porque no le beneficia para poder expandirse y generar así más utilidad para obtener más plazas para generar empleo y se puedan insertar más graduados de la UISRAEL.

Siempre los intereses ganarán y estarán de por medio más que cumplir las necesidades con la sociedad.

2.2 CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA Y EL FOCUS GROUP REALIZADO

2.2.1. Puntos fuertes

La satisfacción de los empleadores con la formación que presentan los egresados alcanza una puntuación de 4,5 sobre 5. Lo que indica que todos los aspectos evaluados en la encuesta, superan la media holgadamente.

Destacan en sus respuestas la capacidad de adaptación de los alumnos, de trabajar en equipo, por lo que se puede entender que las competencias generales se están trabajando adecuadamente en la carrera

2.2.2. Puntos débiles

Descubrimos que los ítems más alejados de la media son la resolución de problemas con los aspectos relacionados en TICS, RR.HH. y POLÍTICA PÚBLICA. Y que debemos trabajar en la parte y practica en las actividades relacionadas, con la Innovación y las Tics.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Para establecer la pertinencia y análisis de demanda ocupacional se realizó la consulta de información secundaria correspondiente a fuentes oficiales entre ellas: El Consejo de Educación Superior(CES) con sus respectivas y lineamientos para la presentación y aprobación de los rediseños y nuevas carreras de la Universidad y Escuelas Politécnicas del Ecuador; la agenda prospectiva para el sector del conocimiento y talento humano Ecuador hacia el 2035 ; el Estudio de mercado laboral de Byron Villacís y Daniela Carrillo del INEC (2017) , la Matriz Productiva ,el libro blanco y el Proyecto Alpha Tuning de las competencias de la carrera de Administración de Empresas. Además, se realizó un análisis de plazas de trabajo en base a 3 principales portales de internet especializados en oferta laboral.

Como consecuencia de este estudio explicativo y descriptivo, se identificaron las demandas que tienen la sociedad en base al número y tipo de empresas existentes, actividad comercial a la que se dedican, número de empleados laborando en la actualidad y demanda insatisfecha.

3.1. Rol del Administrador de Empresas en la economía del país.

Según el resultado de la investigación realizada queremos enfocarnos al rol que cumple en la actualidad el Administrador de Empresas es el de preservar su trabajo en un ambiente cada vez más competitivo y a la expectativa de lo que podría pasar en el futuro:

3.1.1. El administrador debe pensar hacia dónde va el País de manera que pueda tener un pensamiento claro sobre el futuro, es decir tener un escenario prospectivo.

Se considera importante y fundamental el rol del administrador de empresas ya que éste se encamina a generar más fuentes de empleo, lo cual ayuda a cumplir el eje 2 del PND 2017-2021, relacionándolo directamente con la productividad del país y el cambio de la matriz productiva que realza la posibilidad de crear nuevas empresas donde el administrador aportar enormemente, a generar más riqueza y al mismo tiempo incluir a más personas a que gocen de este derecho al trabajo. El 16.67% de frases mencionadas en el focus group hacen alusión en que son este tipo de profesionales son los llamados a cumplir con esta función:

3.1.2. El rol del administrador es generar empleo a través de la generación de ideas exitosas de negocios. Producir bienes y servicios con valor agregado, con una particularidad para darle su valor agregado y con todos los requerimientos de una economía siglo XXI.

Otras respuestas distinguidas que también se mencionaron en el debate que se formó en el focus group que tienen un peso significativo de 41.67%, fueron sobre las funciones clásicas desarrolladas por los administradores de empresas desde hace mucho tiempo atrás y las cuales a breve juicio se puede dictaminar que siguen vigentes en la actualidad:

3.1.3. El rol del administrador de empresas no ha cambiado en el intervalo del tiempo es decir todo administrador de empresas como dueño o como responsable de que la empresa salga adelante en su cadena productiva debe tener una dependencia directa con todo lo que sucede macroeconómicamente en el país.

De forma general todas las frases emitidas por parte de los invitados al focus group se enfocan a una necesidad positiva de este tipo de profesionales ya que su rol es indispensable para el buen manejo de las empresas.

A continuación, se presenta la tabla resumen con las frases y sus porcentajes asignados:

Tabla 10. Resumen de frases mencionadas del focus group con sus porcentajes

Criterios	Total Respuestas
Generar empleo-Producir bienes y servicios	2
Lograr desarrollo organizacional	4
Trabajar en un entorno prospectivo y competitivo	4
TOTAL	12

Fuente: Focus Group

Elaborado por: Autor Trabajo Titulación

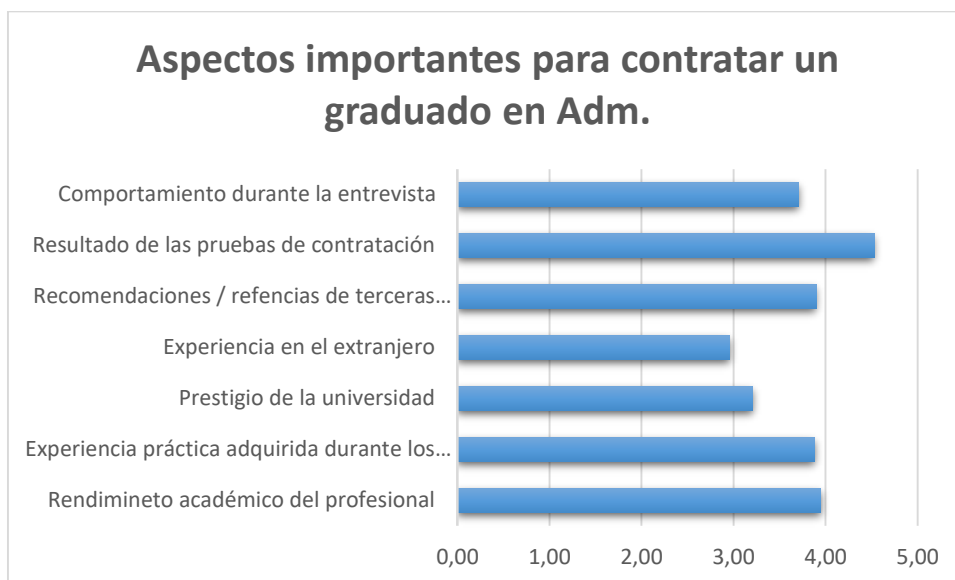


Figura 22. El rol del Administrador

Elaborado por Johana Baquero

Como se observa en el resultado de frases realizadas en el focus group el futuro profesional debe apuntar al insertarse en la sociedad a generar empleo ser un buen líder y saber manejar en un entorno competitivo y prospectivo para siempre ocupar un campo primordial en cualquier empresa sin dejar la información importante que se despliega en la figura No.22 de los datos obtenidos de la encuesta donde nuestros encuestados califican entre 4,60 y 5 que los aspectos importantes para contratar un graduado son tener resultado en las pruebas de contratación donde se palpan los conocimientos básicos y humanísticos que se obtienen en la malla curricular; en conjunto con la experiencia

adquirida que el componente de las prácticas pre profesionales el estudiante aplica todos sus conocimientos antes de insertarse en el mundo laboral.

A partir de la encuesta a empleadores, dentro de los roles que se desempeña el administrador de una empresa, también debemos considerar los siguientes:

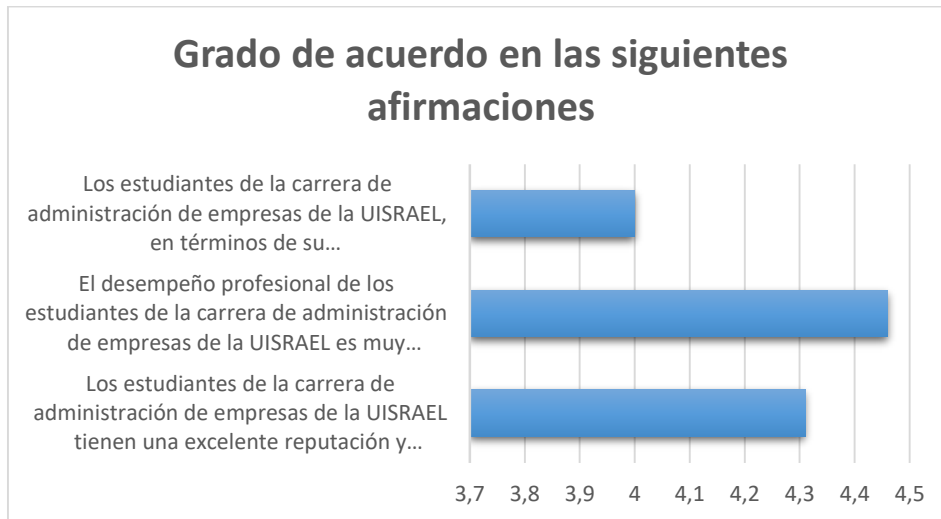


Figura 23. El rol que debería desempeñar el administrador

Elaborado por Johana Baquero

3.2 Prospectiva de la carrera de Administración de Empresas:

En este aspecto algunas frases hacen referencia al tema prospectivo del entorno en el cual, es primordial la idealización de un escenario futuro, en cuanto a una administración eficiente del talento humano y los recursos, donde se diversifica la competitividad de la empresa; un panorama donde se tenga claro el rol de la Prospectiva en correspondencia con el estudio del entorno del administrador de empresas, con el objetivo de generar una adaptación a las situaciones cambiantes.

3.2.1. El administrador debe actualizar constantemente sus conocimientos sobre qué es lo que pasa en el mercado, que es lo que quiere la sociedad y al determinar si con lo requiere la sociedad y los recursos que dispone puede producir a un costo óptimo.

Haciendo referencia también a que la mayoría de las d frases mencionan que las tendencias más marcadas y significativas en el futuro tendrán que ver con la resistencia y la capacidad de responder a los entornos complejos y cambiantes de acuerdo a la situación real que se viva en el universo organizacional.

Además, existen dos frases del focus group que hacen referencia a las TI (tecnologías de la información y comunicación) y al vínculo de la formación académica recibida en una Institución de Educación Superior y la aplicación práctica en el mundo real organizacional. Si bien en la actualidad se ha venido trabajando con varios aplicativos virtuales, como softwares, data center y mails internos corporativos, la perspectiva como tendencia en el futuro es que todas estas estén cada vez más perfeccionadas y avanzadas obteniendo como de la transferencia tecnológica que: La administración vendría de la mano con la tecnología. Junto con un uso profundo de las TICS, que ya son presentes y elevan la productividad de las empresas.

Una de las deficientes tendencias que actualmente se detecta a nivel de la carrera de administración es la inexactitud del estudio de la parte real práctica con relación a los conocimientos obtenidos en las aulas de clases; por lo tanto, se busca un futuro lograr vincular la academia con la industria de manera integral y sistémico.

Se hace mención también a que en un futuro será constante la preparación de los profesionales, por tanto; el profesional en administración de empresas deberá tener una mayor preparación en el contorno de las TI que se relacionen directamente con el manejo de la organización tanto a nivel interno como externo.

3.2.2. El papel que realizará el administrador en un futuro.

El administrador de empresas siempre ha cumplido un rol indispensable en el mundo organizacional en el transcurrir del tiempo, se cree que inclusive si los cambios acelerados aumentan seguirá teniendo cabida en las organizaciones independientemente al tipo de actividad que se dedique la empresa. Todos los cambios tecnológicos son graduales y continuos principalmente en el Ecuador, que es un país que dentro de su prospectiva esta incluir la metodología de estudio que se nace en la indagación de los métodos científicos y empíricos, para encaminar al país a la sociedad del conocimiento.

Esperando que en el futuro se creen más institutos de investigación, los administradores de empresas serán necesarios para elaborar la parte operativa de los procesos de la investigación. Según los resultados que arrojó la encuesta realizada y la mención de al menos una vez de los participantes del focus group en sus frases mencionaron que el papel del administrador de empresas será significativo.

3.2.3. Un administrador de empresas puede ubicarse en cualquier tipo de empresa siempre y cuando tenga buenos y actualizados conocimientos que pueda innovar a la organización como tal.

Un buen administrador de empresas tendrá varios investigadores que están laborando para él, investigando lo que deben hacer. El administrador de empresas en el futuro deberá tener ciertas particularidades específicas que le permitan estar a la vanguardia a las transformaciones del ambiente y en los intercambios en cuanto a gustos y preferencias de los consumidores, debe ser capaz de tomar decisiones acertadas en base a la lógica y la razón. La idea del administrador de empresas en el futuro es que cuando se gradúe sea capaz de determinar que pueden investigar los científicos, previo a un estudio de los servicios en los cuales la organización quiere inmiscuir para aumentar su utilidad. Los productos científicos, así como los servicios deben cumplir con las expectativas deseadas y anheladas por los clientes y el administrador debe cuidar que lo satisfagan a cabalidad en todo lo que el cliente requiera. La inteligencia artificial jamás superará la inteligencia

humana por tanto la existencia del ser humano como generador de ideas de innovación será indispensable a futuro.

Dentro de lo que mencionaban los empresarios claramente en el focus group es que manifestaron a una respuesta negativa indicando que los administradores de empresas probablemente en el futuro no posean una relevancia significativa, debido a los avances científicos muchas funciones desarrolladas por el administrador de empresas serán obsoletas. En cuanto a la función de organización el papel del administrador ya no va ser tan importante ya que va haber mayor autonomía del empleado para con su trabajo y se lo va a calificar en cuanto a resultados. Con el manejo informático las estructuras de las organizaciones van cambiar.

3.3. Principales problemáticas socioeconómicas con relación a la carrera de Administración de Empresas.

El perfil profesional demandado para los administradores de empresas configura competencias requeridas en el marco de la implementación de política de Estado, plasmada en el PND).

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento que dirige las acciones del gobierno para alcanzar los objetivos planteados para el país. Constitucionalmente, el artículo 280, expresa que:

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; ... Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores. (Asamblea Constituyente, 2008).

La administración de empresas es una amplia rama del conocimiento, con su ejercicio, abarca el dominio de diversos tópicos vinculados directamente al aparato productivo. De

hecho, la eficacia de la administración de empresas es un factor importante que determina el éxito o fracaso de la política pública.

En contexto se observa en el Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) en el eje segundo -Economía al Servicio de la Sociedad-, se plantean tres objetivos fundamentales para el sector productivo y de servicios del Ecuador. Todos ellos, perfilan la economía hacia un escenario en el cual la creación de empresas, y aumento de tamaño de las ya existentes, configuran un escenario propicio para el desarrollo profesional de los administradores.

Por tanto, el análisis de las políticas públicas, y su relación con el perfil profesional de los administradores de empresas, genera una oportunidad para identificar debilidades y fortalezas del perfil de administrador generado por la Universidad Tecnológica Israel, y, permite desarrollar una prospectiva del escenario laboral, que a su vez se constituye en una herramienta para mejorar la eficacia de profesionales de la Universidad Israel alcanzando satisfactoriamente el estándar de pertinencia de la carrera en todos los escenarios planteados.

En tal virtud, se analizará detalladamente el vínculo entre los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo y el perfil profesional de los estudiantes que culminan sus estudios en la UISRAEL.

“Eje 2. Objetivo 4. Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización” (Senplades, 2017).

El mantenimiento del sistema económico financiero vigente en el país posibilita al pueblo ecuatoriano desarrollar actividades económicas en un marco institucional estable. En este sentido, mantener la dolarización es una condición fundamental.

Frente a las reiteradas crisis que han sucedido en el mundo capitalista, el Estado fortalece el sistema económico y solidario, que, en síntesis, define a la economía como la sinergia de los subsistemas público, privado y popular y solidario.

Este objetivo, mantiene el nivel de precios y salarios, las tasas de interés, niveles de inversión, para permitir el crecimiento económico, a través de políticas económicas integrales que fomenten el fragmento real (diversificación del cuerpo productivo y generación de empleo), sección estatal (progresividad, eficiencia y sostenibilidad de las economías públicas), sector externo (equilibrio de la balanza de pagos promoción de exportaciones, atracción de inversión nacional y extranjera), y, la sección monetaria y financiera (administración óptima de liquidez, protección de la inclusión financiera y acceso al crédito del fragmento productivo).

Eje 2. Objetivo 5.” Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria ” (Senplades, 2017).

El país, basa su economía en la explotación de recursos naturales. El resultado es una estructura productiva de escasa especialización, baja tecnología y un sector servicios dependiente de importaciones. El objetivo del Plan, es impulsar una economía de utilización responsable de los recursos naturales, generando las condiciones propicias para el establecimiento de empresas que generen valor agregado y democratizando el camino al medio de producción y comercialización. El objetivo, en última instancia, busca el cambio económico hacia una estructura productiva de valor agregado con gran intensidad tecnológica, en armonía con el ambiente.

Es importante resaltar la visión del Plan Nacional del Desarrollo que tiene sobre el capital humano. Establece que para establecer una adecuada política industrial es necesario emplear una burocracia estable y meritocrática, que tenga capacidades y condiciones para el establecimiento de políticas de largo plazo, y que, por otro lado, se incentive a la clase empresarial en proveer al mercado interno, e incursionar en mercado externos. Es necesario incluir el componente ambiental, el cual condiciona al desarrollo de la economía bajo el modelo descrito, al respeto y la explotación racional de la naturaleza.

En el cuadro del cambio de la matriz productiva, es fundamental entender que, la economía se encamina hacia la especialización productiva. Se perfila como política pública el potenciamiento de las capacidades del talento humano.

Además, se promueve el establecimiento de encadenamientos productivos que demanden de capital humano capacitado para la dirección de nuevas formas de organización socioeconómica.

Eje 2. Objetivo 6. “Desarrollar las capacidades productivas y del entorno para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir Rural” (Senplades, 2017).

El Estado, fortalece un cambio en la forma de insertar la ruralidad en la dinámica económica nacional. Promueve una producción responsable social y ambientalmente, cuyo acceso a canales de comercialización sea más justo. Fomenta un cambio de paradigma en la producción agrícola nacional, no viéndola como una fuente de alimento y materia prima barata, si no, como un polo de desarrollo de la economía al enfocarse en la generación de valor agregado, y producción para venta en los mercados internacionales, que permitan, en un primer momento de desarrollo económico, tener una ventaja comparativa, pero que, en el largo plazo, nos permita tener ventajas competitivas.

Relación entre perfil profesional y el Plan Nacional de Desarrollo: Es importante resaltar las capacidades y fortalezas, y, sobre todo, la pertinencia del perfil profesional de los egresados de Licenciatura en Administración de Empresas en la UISRAEL respecto de las necesidades de la sociedad.

La economía cambiará su estructura productiva, acentuando la industrialización, generación de valor agregado, y potenciando en el largo plazo las ventajas competitivas en la producción de bienes. En este sentido, los administradores tendrán varios retos importantes, entre ellos, lograr establecer redes de comunicación locales y regionales, manejar cadenas de comercialización, y dominio de las Tics para insertarse en la dinámica de la economía globalizada. Una ventaja genérica de los estudiantes de la UISRAEL, es

que las habilidades gerenciales y actitudinales marcan una ventaja para sobre llevar los desafíos de la economía

3.4. Estudio de Demanda laboral para la Carrera de Administración de Empresas

El presente estudio procura no solo estar al tanto de las opiniones de los empleadores, sino también establecer qué elementos dependen de sus conocimientos en temas del sector productivo, tamaño de las empresas, roles, funciones, ambiente y cultura, etc., y; si es posible identificar tendencias generales en el mundo del ambiente empresarial.

El incremento del comercio mundial, la globalización y la apertura económica, son consideradas en los rediseños de la carrera de Administración, especialmente en temas relacionados con: innovación, responsabilidad ética, pensamiento flexible, autonomía, creatividad, apertura al cambio social y ambientalmente, para enfrentar un panorama de competitividad por la internacionalización y globalización de la economía.

Los futuros profesionales nos indican que la falta de experiencia provoca un alto riesgo para los empresarios, por lo tanto, la falta de experiencia constituye un factor primordial que los lleva al fracaso. Cabe mencionar que según lo dispuesto no basta con tener experiencia en negocios, es necesario tener buena experiencia en las competencias que el profesional debe desarrollar para el futuro productivo de la organización. Con este preámbulo tomamos para primer punto un análisis a fin de comprender la orientación del mercado, específicamente con la relación que debería tener con el estudiante universitario, con respecto a cómo prepararse y enfrentarse a nivel laboral en las industrias priorizadas para los próximos años en el país para asegurar un puesto administrativo al menos en cada departamento es estos nuevos tipos de industrias.

A continuación, analizaremos la información recolectada mediante la encuesta realizada, en cuanto a la inserción laboral de los graduados de Administración de Empresas.

A fin de contar con una visión global de la situación actual de los graduados, se detalla

en primer lugar, varias características básicas que nos permitan entender de manera general la muestra encuestada.

3.4.1. Actividades de la Agenda para la Transformación Productiva de la Zona 9 (Pichincha) con relación a la productividad y el empleo.

La Agenda para la Transformación Productiva de la Zona 9 (Pichincha) expresa: ()

Respecto a la dinámica del mercado laboral, su objetivo principal es posesionar a Quito como un destino turístico mundial por medio de la multiplicidad de ofertas de productos y la creación de una buena cultura amigable abierta.

Con respecto a (I+D+I) investigación más desarrollo más innovación está encaminada a mejorar el volumen productivo para aumentar la capacidad de trabajo y la incorporación de un plus a nivel local en todo el tejido productivo. Se enfoca también en fortificar las economías populares y solidarias, como son los micro emprendimientos en su desempeño social y económico potenciando las capacidades de sus actores generando sustentabilidad.

Después de lo mencionado dentro de los planes de acción de la transformación de la matriz productiva podemos sustentar localmente que existen muy buenas iniciativas para poder sustentar el empleo, buscando nuevas áreas de crecimiento como en este es el turismo que independientemente del enfoque que tenga la empresa que se cree utilizará al menos dos profesionales en administración de empresas que administren o asistan en cualquier departamento de las empresas que se cree.

Y como no ir de la mano con la I+D+I para fortalecer su ejecución como profesional de esta rama, aplicando sus conocimientos para generar nuevas PYMES con del Distrito Zonal y así se genere sustentabilidad.

3.4.2. Aspectos importantes para orientar de mejor manera a las Tendencias del Mercado Ocupacional, Demanda Ocupacional, Prospectivas del perfeccionamiento de competencias y Funciones del Administrador.

Con la relevancia de conocer la Demanda ocupacional ,las Tendencias del mercado ocupacional, Demanda ocupacional, Roles y Funciones del Administrador, Prospectivas del perfeccionamiento de Competencias, con la finalidad de determinar las principales cualidades, conocimientos y valores que debe tener el profesional en administración de empresas; se procedió a la elaboración de la herramienta de la encuesta para proceder a la recopilación de la información; el instrumento empleado fue el cuestionario, el mismo estaba compuesto con preguntas, dirigidas principalmente a los administradores de las empresas incluidas en la muestra en estudio, es decir que el 51% comprendidos entre gerentes, administradores de empresas legalmente constituidas en la superintendencia de compañía y representante legal otorgaron su respuesta para enfocarnos correctamente a estos componente que conforman el campo ocupacional.

3.4.2.1 Tendencias del Mercado Ocupacional

Como podemos revisar dentro de los obtenidos de la encuesta se determina que el 67,05% pertenecen al tipo de Empresa/Institución Servicios que es un dato muy importante porque ayuda a proyectar donde el graduado puede tener segura una oferta de empleo, a nivel nacional, regional y local porque toda la población siempre requiere un servicio para poder cubrir sus necesidades.

A continuación, también se puede mencionar que el 51% de las empresas encuestadas son ya empresas muy bien constituidas y posicionadas con más de 100 trabajadores y en conjunto valiéndonos de la información del focus group podemos mencionar que todas comenzaron siendo Pymes, pero con su esfuerzo y el pasar de los años han podido seguir creciendo y generando más empleo donde siempre habido plazas mientras más crecían para un puesto administrativo. Entonces con esto se puede indicar que los próximos lugares donde tiene asegurado su puesto el administrador de empresas son en las empresas

de servicios sin dejar de lado que el graduado que al culminar sus estudios ya inició su propio emprendimiento y generó más fuentes de trabajo.

Cabe mencionar que también es importante mencionar que los empleadores recalcaron que para poder contratar un profesional en administración de empresas calificaron los siguientes aspectos con un promedio de 4.3 de la calificación del 1 al 5 y estos son: Experiencia profesional tanto nacional como internacional, rendimiento académico y prestigio.

3.4.2.2. Demanda Laboral en empresas públicas y privadas

La mayoría de las empresas encuestadas tienen al menos de 2 administradores es decir un 84% de profesionales de la rama de administración en su institución.

El 80% de las organizaciones encuestadas afirman que requerirán de 2 a 20 profesionales en el futuro dependiendo obviamente de la estabilidad del país, pero todos están prestos a abrir una vacante para un profesional en administración de empresas según las necesidades que presente cada institución.

Para terminar con una estadística favorable determinamos que el 76% de las empresas de servicios y comerciales indicaron que la contribución del profesional de la UISRAEL en la empresa es muy importante. Adicional como podemos ver en la tabla No.13 se realizó un estudio comparativo de las plazas que ofertan las agencias colocadoras de empleo en el último mes donde podemos observar una cantidad favorable para los futuros administradores.

Tabla 11. Cantidad de Vacantes que ofertan las agencias colocadoras de empleo

Agencias Colocadoras de Empleo		
Nombre Agencia	No. Vacantes a nivel Nacional	No. Vacantes a nivel Regional
Multitrabajos	91	38
Computrabajo	113	54
OLX avisos de empleo	562	265
TOTAL	766	357

Fuente: Páginas web de multitrabajos, computrabajo y OLX.

Elaborado por Johana Baquero

De acuerdo a la encuesta y a la técnica utilizada en temas específicos de informantes clave se pudo llegar a la conclusión que el graduado en Administración de Empresas es **el profesional de todos los tiempos**. ¡No pasarán de moda! Son los profesionales más adaptables a todas las industrias y necesidades, aunque cambien o sean reemplazadas tecnológicamente siempre se necesitarán profesionales de administración., ellos son lo que desenvolverán en todas las épocas desde los principios la administración con Taylor y Fayol como pioneros, luego cuando luego jugaron un buen papel en la revolución industrial en el siglo XX y ahora volverán a tomar su lugar en el futuro con ayuda de la transferencia tecnológica.

Fomentando los campos de empleabilidad del graduado en administración empresas es importante revisar cómo se encuentran los datos estadísticos del INEC con respecto al Empleo que se realizó en junio del 2018 y así podremos tomar algunos puntos en cuenta para fomentar el campo de ocupacional de nuestros graduados.

Tabla 12. Composición de la Población de la Categoría del Empleo

Nacional			Urbano			Rural		
%Edad de Trabajar	%Económicamente Activa	%Personas con Empleo	%Edad de Trabajar	%Económicamente Activa	%Personas Con Empleo	%Edad de Trabajar	%Económicamente Activa	%Personas con Empleo
70,5	66,4	95,9	72	63,2	94,8	67,3	73,6	98

Fuente: Encuesta Enemdu INEC 2018

Elaborado por Johana Baquero

Como se observa en la tabla 12 un buen componente y predominante para asegurar una demanda ocupacional en el porcentaje de personas de personas con empleo que tanto a nivel nacional, urbano y rural supera más del 90% del porcentaje que tienen empleo, así con estos datos podemos determinar que al graduarse tendrán un empleo seguro en cualquier campo que se dediquen.

Tabla 13. Evolución del Desempleo en el último año

Nacional			Urbano			Rural		
Jun 17	Dic 17	Jun 18	Jun 17	Dic 17	Jun 18	Jun 17	Dic 17	Jun 18
4,5%	4,6%	4,1%	5,8%	5,8%	5,2%	1,9%	2,1%	2,0%

Fuente: Encuesta Enemdu INEC 2018

Elaborado por Johana Baquero

Haciendo referencia a los datos obtenidos de la Tabla No.14 podemos revisar que las estadísticas del porcentaje de evolución del empleo han decrecido para el primer semestre del año 2018, que nos lleva cada vez a proyectarnos excelentemente en el campo de la demanda laboral para que nuestros profesionales tengan un puesto seguro al salir de la universidad.

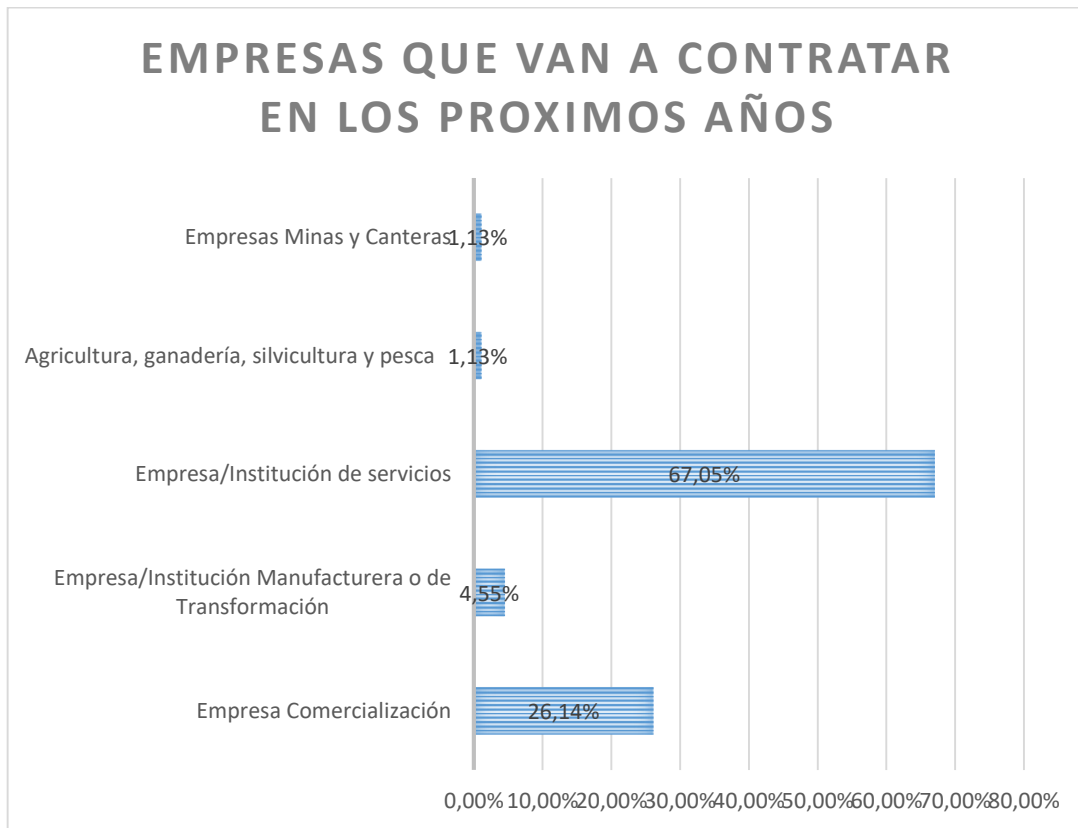


Figura 24. Empresas que van a contratar en los próximos años

Elaborado por Johana Baquero

Como se puede observar en el gráfico 24 un dato importante que arrojó la encuesta las compañías del sector servicios por su crecimiento en los últimos años son los que han generado más fuentes de empleo y específicamente necesitan más profesionales en administración en su empresa.

3.4.2.3 Demanda ocupacional por industrias priorizadas.

La prioridad del PND es el cambio de la matriz productiva que quiere provocar la satisfacción de la demanda interna y la inclusión del país en los mercados internacionales con productos que fortalezcan la economía, tecnificando la producción agrícola y pecuaria, e impulsando a los sectores secundario y terciario, apuntando a una extensión

de los compradores, y a la vez ocasionar un aumento en la rama productiva con las compañías de servicios y de la división del trabajo, aprovechando economías de escala.

La evolución que han tenido las industrias básicas, la disposición al fomento de talento humano y el soporte a la empresa privada, mediante el sistema de compras públicas, son tres columnas que promoverán la transformación en la matriz productiva nacional.

Tabla 14. Industrias Estratégicas

INDUSTRIAS ESTRATÉGICAS		
Industria	Posibles bienes o servicios	Proyectos
Refinería	Metano, butano, propano, gasolina, queroseno, gasoil	Refinería del Pacífico
Astillero	Construcción y reparación de barcos, servicios asociados	Proyecto de implementación de astillero en Posorja
Petroquímica	Urea, pesticidas, herbicidas, fertilizantes, foliares, plásticos, fibras sintéticas, resinas	Estudios para la producción de urea y fertilizantes nitrogenada Planta Petroquímica Básica
Metalurgia (cobre)	Cables eléctricos, tubos, laminación	Sistema para el procesamiento de datos de acciones de catastro seguimiento y control minero, control seguimiento y fiscalización de labores a gran escala.
Siderúrgica	Planos, largos	

Fuente: SENPLADES

Elaborado por Johana Baquero

Tal como se detalla anteriormente la evolución de las industrias ha tenido puntos a favor y en contra para las profesionales en administración .El punto en contra sería que las empresas en el área de servicio no han surgido una evolución para los próximos años ya que ahí es un excelente campo para el administrador, pero como debemos preparar a nuestros profesionales para las próximas tendencias el profesional en administración de empresas de la UISRAEL se podrá desenvolver en cualquier tipo de estas industrias tanto en la parte de gerencias y coordinaciones o al menos en las asistencias administrativas de cada una de estas nuevas industrias.

Tabla 15. Industrias Priorizadas del Ecuador

INDUSTRIAS PRIORIZADAS	
SECTOR	INDUSTRIA
Bienes	1) Alimentos frescos y procesados
	2) Biotecnología (bioquímica y biomedicina)
	3) Confecciones y calzado
	4) Energías renovables
	5) Industria farmacéutica
	6) Metalmecánica
	7) Petroquímica
	8) Productos forestales de madera
Servicios	9) Servicios ambientales
	10) Tecnología (software, hardware y servicios informáticos)
	11) Vehículos, automotores, carrocerías y partes
	12) Construcción
	13) Transporte y logística
	14) Turismo

Fuente: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5302/1/tesis.pdf>

Elaborado por: Mónica Mendieta Orellana

Se realizó una comparación de los 14 sectores productivos haciendo énfasis al cambio de la matriz productiva con aquellos relacionados en los que se encuentran laborando actualmente los graduados en Administración de Empresas por lo tanto nos permitirá proyectar la inserción referente a los graduados en sectores estratégicos del estado.

Tabla 16. Industrias Priorizadas vs Actividades económicas por sector CIU

Industrias Priorizadas vs Actividades económicas Administración de Empresas		
SECTOR	INDUSTRIA	SECTOR CIU RELACIONADO
Bienes	1) Alimentos frescos y procesados	A: Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca
	2) Biotecnología (bioquímica y biomedicina)	C: Industrias manufactureras
	3) Confecciones y calzado	
	4) Energías renovables	
	5) Industria farmacéutica	B: Explotación de minas y canteras
	6) Metalmecánica	Q: Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.
	7) Petroquímica	
	8) Productos forestales de madera	

Servicios	9) Servicios ambientales	E: Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades desaneamiento. Ambiental
	10) Tecnología (software, hardware y servicios informáticos)	J: Información y comunicaciones
	11) Vehículos, automotores, carrocerías y partes	
	12) Construcción	F y L: Construcción y actividades Inmobiliarias
	13) Transporte y logística	H: Transporte y almacenamiento
14) Turismo	I: Alojamiento y servicios de comida R: Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	

Fuente: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5302/1/tesis.pdf>

Elaborado por: Mónica Mendieta Orellana

En este momento los graduados que fueron encuestados se desarrollan profesionalmente en 9 de las 14 industrias priorizadas. Lo que nos hace llegar a la conclusión que los graduados en administración de empresas se relacionan y contribuyen en un 64% de los sectores estratégicos productivos.

Así los sectores priorizados y las industrias priorizadas, son los que articularán efectivamente la política pública y la materialización de la transformación en el país para los próximos años, ya que admitirán la incorporación de metas y objetivos específicos en cada industria. Cabe mencionar que se considera apropiado enunciar que las actividades económicas en las que se desenvuelven los graduados de Administración de Empresas no están encuadradas únicamente con los sectores productivos estrictamente definidos por la Senplades, sino que también lo hacen en actividades destinadas a la consecución de los objetivos del PND.

3.4.3. Proyección de demanda laboral de los graduados de la Universidad Tecnológica

Israel

Tabla 17. Tabla de Titulados vs. Contrataciones en los próximos años

AÑOS	CANTIDAD GRADUADOS	CONTRATACIONES PRÓXIMOS AÑOS
2017	25966	7916
2018	28364	10076
2019	29152	10076
2020	29864	12236
2021	30514	12236
2022	31112	14396

Fuente: Datos SNIESE y Datos Encuesta

Elaborado por Johana Baquero

Como se observa en la tabla 17 se puede demostrar que según los establecidos arrojan los mejores resultados de las proyecciones realizadas en los próximos años del número de personas que se van a contratar tiene una buena proyección que da buenas expectativas en los próximos 5 años de acuerdo a la cantidad de titulados que tendrá de la carrera a nivel nacional.

3.5. Perfil profesional del administrador de empresas según empleadores

Se estimó desde la encuesta a empleadores las competencias más importantes para un administrador de empresas. La tabla 23 indica que las tres competencias más importantes que identifican un administrador de empresas es desenvolverse en un bosquejo táctico, estratégico y operativo, en distintos escenarios, mejorar e innovar el proceso de negocios y administrar los recursos del talento humano, físicos, financieros y otros de la organización.

Tabla 18. Competencias específicas más importantes para un administrador de empresas según empleadores

Competencias específicas	Puntaje (sobre 5)
Desarrollar un planteamiento estratégico, táctico y operativo, en distintos escenarios.	4,65
Mejorar e innovar el proceso administrativo y de negocios.	4,65
Administrar los recursos humanos, físicos, financieros y otros de la organización.	4,65
Detectar oportunidades para emprender negocios innovadores/capacidad de emprendimiento e innovación	4,6
Identificar y administrar los riesgos de los negocios de las organizaciones.	4,6
Formular, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	4,58
Formular y utilizar sistemas de información para la gestión.	4,54
Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones.	4,47
Evaluar el impacto del marco jurídico en la gestión de las organizaciones.	4,39
Diseñar e implementar planes de marketing para el posicionamiento de las marcas.	4,39

Elaborado por Johana Baquero

Fuente. UISRAEL

En un segundo paso, se analizaron las competencias generales más importantes para un administrador de empresas según los empresarios (tabla 24). Se concluye que la responsabilidad en el trabajo, el compromiso ético y liderazgo son las competencias más valoradas.

Tabla 19. Competencias generales más importantes para un administrador de empresas según empleadores

Competencias generales	Puntaje (sobre 5)
Responsabilidad en el trabajo	4,83
Compromiso ético	4,82
Liderazgo	4,78
Trabajo en equipo	4,74
Capacidad de generar nuevas ideas	4,74
Capacidad de análisis	4,74
Resolución de problemas	4,71
Capacidad de aprender	4,69
Habilidades de negocio	4,68
Capacidad de trabajar bajo presión	4,68
Capacidad de tomar decisiones	4,65

Habilidades comunicativas	4,57
Capacidad de síntesis	4,56
Herramientas informáticas y tecnológicas	4,53
Habilidades numéricas	4,48
Responsabilidad social	4,47
Formación práctica	4,34
Trabajo autónomo	4,22
Idiomas	4,14
Formación teórica	4,1

Elaborado por Johana Baquero

Fuente UISRAEL

En un tercer paso, y con el objetivo de fortalecer la oferta académica de la carrera, se establecieron los principales aspectos que debe fortalecer la universidad para que sus estudiantes egresados puedan incorporarse con éxito al medio laboral (tabla No.25). Los resultados coinciden con los resultados de la tabla anterior, pues se estima que los principales aspectos que debe fortalecer la universidad es gestión empresarial, que se relaciona con dirigir los recursos físicos, financieros y otros de la organización, pues se define la gestión empresarial como “el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización” (Chiavenato, 2007). Sigue la planificación a corto, mediano y largo plazo, y la administración de recursos humanos.

Tabla 20. Aspectos más importantes que debe fortalecer la universidad para que sus estudiantes egresados puedan incorporarse con éxito al medio laboral

Aspectos a fortalecer	Grado de importancia (/5)
Gestión empresarial	4,63
Planificación a corto, mediano y largo plazo	4,5
Administración de recursos humanos	4,5
Formulación y evaluación de Proyectos	4,49
Análisis Financiero	4,49
Gestión financiera	4,47
Análisis de procesos	4,47
Auditoria administrativa y financiera	4,43
Información gerencial	4,41
Planes de mercadeo	4,39

Tics	4,37
Legislación laboral y tributaria	4,34
Marketing digital	4,34
Estudio de mercado	4,33
Trámites de Exportación e Importación	4,15
Compras Públicas	4,05

Elaborado por Johana Baquero

Fuente. UISRAEL

En un último momento se analizaron las principales características y capacidades que deberían tener un administrador de empresas para que sea un muy buen aporte al desempeño de las instituciones o empresas (tabla 25). Los resultados coinciden con la tabla 24, pues están las características y habilidades más importantes los mismos resultados que en las competencias generales. Los resultados concluyen que el liderazgo, la capacidad de analizar y resolver problemas, la creatividad, emprendimiento e innovación, el trabajo en equipo y la ética y valores profesionales (profesionalismo, honradez, honestidad) son las características más importantes para un administrador de empresas.

3.6. Articulación de la Planificación Nacional, Local y Regional con la carrera

Los licenciados en Administración de Empresas que culminan sus estudios en la UISRAEL sus esferas de acción se alinean con los ejes y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, pero falta articular su perfil con los objetivos y necesidades locales y regionales como detallamos a continuación en los siguientes gráficos.

Articulación de la Planificación Nacional, Local y Regional con la carrera						
Plan Nacional Desarrollo 2017-2021	Objetivos del Régimen de Desarrollo (Art. 276 de la Constitución de la República del Ecuador)	Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2016-2019 del gobierno de pichincha	Plan Estratégico de Desarrollo MDMQ 2012-2022	Objetivos y Estrategias PEDI de la UISRAEL	Asignaturas Carrera	
Eje 2. Objetivo 4. "Consolidar la sostenibilidad del sistema económico, social y solidario, y afianzar la dolarización."	Título IV. Artículo 275. "El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del Buen Vivir, del Sumak Kawsay ..."	Objetivo estratégico 1. "Definir, establecer y fortalecer centralidades articuladas y conectadas que promuevan el desarrollo territorial equilibrado"	Eje Desarrollo económico, productivo y competitividad. Política 1. "Se impulsará la articulación de cadenas de valor y clusters para la transformación de la matriz productiva, que promueva la cooperación entre actores y la inclusión económica en los encadenamientos, orientado a la innovación y el conocimiento, y gestionado con criterios de sostenibilidad y sustentabilidad"	04.2 Realizar convenios con el MCPEC, con cámaras de producción nacionales afines a carreras y programas de la IES.	*Gerencia Internacional *Finanzas Internacionales*	
Eje 2. Objetivo 5. "Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria"	Título IV. Artículo 276. Objetivo 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable	Objetivo estratégico 2. Fomentar el desarrollo productivo de acuerdo con la vocación y potencialidad territorial, articulando las cadenas de valor, el sistema financiero, los sectores industrial, empresarial, la economía social y solidaria con alianzas estratégicas público-privadas.	Eje Desarrollo económico, productivo y competitividad. Política 2. "El Gobierno Distrital apoyará el desarrollo económico de la ciudad a través del fortalecimiento de los factores avanzados de competitividad que sean la base para la diversificación y especialización y especialización de sus cadenas productivas orientadas al cambio de la matriz productiva"	06.4 Realizar convenios con el MCPEC, con cámaras de producción nacionales afines a carreras y programas de la IES.	*Project Management *Data mining	
Eje 2. Objetivo 6. "Desarrollar las capacidades productivas y del entorno para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir rural"	Título IV. Artículo 276. Objetivo 6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado.	Objetivo estratégico 3. Impulsar circuitos alternativos cortos para promover la soberanía alimentaria.	Eje Desarrollo económico, productivo y competitividad. Política 3. "Se trabajará en impulsar una estrategia equitativa para fomentar la competitividad y el desarrollo local en los territorios rurales y urbanos de la ciudad"	Actualizar el Plan de Vinculación con la Sociedad, fortaleciendo a los sectores productivos; a los sectores históricamente discriminados; y, sectores de conservación ecológica y ambiental; a través de programas y proyectos.	*Introducción a la creación de empresas *Innovación de Negocios	
	Título IV. Artículo 284. Inciso 2. Incentivar la producción nacional, la productividad y competitividad sistémicas, la acumulación del conocimiento científico y tecnológico, la inserción estratégica en la economía mundial y las actividades productivas complementarias en la integración regional.	Objetivo estratégico 7. Fomentar la investigación, la innovación y la transferencia tecnológica en apoyo a la producción de bienes y servicios con enfoque sostenible y sustentable que mejore la competitividad territorial.		Eje Desarrollo económico, productivo y competitividad. Política 5. "El gobierno distrital contribuirá a la consolidación del DMQ, como un nodo logístico integrado, que permita a la capital construir redes e insertarse exitosamente en el contexto regional y mundial"	06.5 Catalogar a los diferentes sectores productivos, económicos, sociales, etc. beneficiados con la transferencia tecnológica de la UISRAEL.	*Transferencia Tecnológica de los Nuevos Negocios *Informática Avanzada *Marketing Digital
	Título IV. Artículo 284. Inciso 4. Promocionar la incorporación del valor agregado con máxima eficiencia, dentro de los límites biofísicos de la naturaleza y el respeto a la vida y a las culturas.				c) Igualdad de oportunidades: la UISRAEL estará abierta a todos los movimientos sociales, económicos, culturales y ambientales, y tratará de vincularse a todos los pueblos del mundo; y, por su vocación democrática, no podrá limitar sus actividades académicas y administrativas por consideraciones de raza, credo, sexo, condición económica, social o política, y preferencias sexuales. El acceso a sus aulas estará abierto a quienes, en ejercicio de este derecho constitucional, demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan las condiciones académicas exigidas en sus reglamentos.	Cultura y Comportamiento Organizacional *Desarrollo Económico Sostenible
Título IV. Artículo 284. Inciso 7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo.				03.3 Desarrollar proyectos y productos emprendedores acordes a las carreras y programas.	Logística- Supply Chain Management: (se relaciona con aspectos de la cadena suministros localización, gestión de almacenes en un nivel mas	

Figura 25. Articulación de la planificación nacional, regional y local con la carrera

Fuente Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Plan Estratégico de Desarrollo MDMQ, PEDI de la UISRAEL

	Problemas inherentes en la Carrera	Necesidades de Profesionales en el País	Necesidades de Profesionales en Pichincha	Necesidades Profesionales en Quito
Problemas Considerados para la formación ambiental	Protege y preservar la naturaleza par aplicar medidas que se traducen en reducción de costos (p.e. ahorro de agua, eficiencia energética, disminución de desperdicios....)	Impulsar políticas ambientales económicas, que diversifiquen el aparato productivo y acate todos los beneficios posibles para la empresa.	Establecer Políticas y Estrategias Ambientales para impulsar el desarrollo de la Provincia	Promover la protección ambiental y utilización sustentable de los recursos naturales, impulsar la adaptación y mitigación del cambio climático
	Implementar, medir, valorar y representar los impactos ambientales en las organizaciones	Encargarse responsablemente los recursos, instaurando prácticas productivas de menor impacto, e interfieran con el cambio climático.		
Problemas Considerados para la formación Responsabilidad Social	Desarrollar micro emprendimientos con el fin de reducir las desigualdades y la pobreza en los sectores más vulnerables	Desarrollar servicios con alto valor agregado; que genere empleo de calidad; y potencien la responsabilidad social	Capacidad de generar nuevas estrategias para mantener en buenos porcentajes el índice de la pobreza	Ejecutar nuevas políticas que contribuyan a nivel local con la desigualdad ,pobreza extrema y generar una cultura de respetar los espacios públicos con procedimientos
Problemas Considerados para la formación de TICS	Usar aplicaciones inteligentes para mejorar la organización y comunicación de las empresas (flexibilidad, optimización del tiempo y de los procesos)	Modernizar y automatizar las TICS, ampliando el modelo de gestión por resultados.	Impulsar en las políticas publicas y diseño de servicios digitales el uso convergente de diferentes tipos de tecnología e innovación enfocados al desarrollo de la innovación y micro emprendimientos	Fomentar la función de innovación y competitividad con los aspectos tecnológicos en la PYMES
Problemas considerados en la formación de aspectos internacionales	Conocer las normativas y procedimientos legales para fomentar las exportaciones y el desarrollo de nuevos	La globalización es considerada como un elemento positivo pero también como nuevos desafíos y problemas.	Realizar una Planificación estratégica para enfocarse en la producción y comercialización de bienes y servicios de mayor tamaño; el mejoramiento permanente de la calidad de los	Ventas y exportaciones de los productos que general el sector agropecuario
Problemas considerados en la formación de RRHH	Cambiar paradigma en la relación empresa- empleadores a través del desarrollo de nuevas culturas organizacionales orientada a mejorar los resultados y la productividad de los empleados.	Introducir nuevos paradigmas en la asignatura de Economía y Sociedad del Ecuador para inculcar nuevos métodos de producción con ahorro de materiales, tiempo y dinero.	Generar estrategias para que el personal innoven sus conocimientos, y sirvan mejor a la población	Servicios de procesos en recursos humanos para competir en el mejoramiento de atención del sector publico
Problemas considerados en la formación de innovación y problemas de negocios	Fomentar la colaboración y asociaciones para impulsar la industria hacia adelante, trabajando de manera colaborativa con competidores y proveedores.	La globalización en le campo de la innovación es considerada como un elemento positivo pero también como nuevos desafíos y problemas.	Factores que contribuyen al éxito de las MIPYMES son la integración a un sistema productivo local dinámico que permita competir con grandes empresas en los sectores en general	Prever un crecimiento ordenado y sustentable de la región basado en las potencialidades y fortalezas del conjunto territorial e impliquen difusión de conocimientos e innovación permanente.
	Modificar el diseño organizacional, incluyendo la estructura, la movilidad de talento humano, el papel de liderazgo para ser flexible y adaptarse a los cambios de entorno		Realizar alianzas con el sistema productivo para fortalecer el Turismo	Factores que contribuyen al éxito de las MIPYMES son la integración a un sistema productivo local dinámico que permita competir con grandes empresas

Figura 26.Necesidades del País articuladas con la carrera

Fuente Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Plan Estratégico de Desarrollo MDMQ, PEDI de la UISRAEL

Elaborado por Johana Baquero

3.7. PROYECCIÓN DE LA CARRERA EN CORRESPONDENCIA CON EL DESARROLLO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO.

Para obtener buenos parámetros de cumplimiento con respecto al desarrollo Tecnológico primero se realizará un análisis macro de los resultados de la encuesta realizada adicional la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación realizó una encuesta en conjunto con el INEC , donde se pudieron obtener datos relevantes para tomar en cuenta ; y como último documento para ampliarnos en un panorama internacional ,regional y local se tomará información del Libro Blanco de la Sociedad de la Información y del Conocimiento correspondiente al año 2018.

Según los datos que se obtuvieron de la encuesta realizado relacionan con el campo desarrollo científico y tecnológico se ha analizado la naturaleza básica de la administración y su importancia por eso es importante delimitar la forma de educar a los administradores del futuro, de tal manera que puedan obtener todas las habilidades propuestas y puedan adaptarse a los cambios acelerados del ambiente, impregnados de avances científicos y tecnológicos.

a realización del focus group con profesionales involucrados en el campo de la Administración de Empresas, a nivel nacional, tiene como finalidad medir el impacto actual y futuro del profesional graduado para analizar su importancia en el mundo de las compañías, así como también medir el rol que en el futuro este profesional desempeñara con relación a los avances científicos tecnológicos.

3.7.1. Transformación de las funciones básicas del administrador de empresas en el futuro a causa de la variable tecnológica.

Las funciones administrativas expresadas por Henri Fayol se las asigna a toda la estructura organizacional en la empresa y es aplicable para todos los cargos. En la actualidad estas funciones han sido modificadas por diversos autores que estudiaron el análisis propuesto por Henri Fayol, sin embargo, todas caminan hacia una misma dirección y hacia una misma necesidad. En la manera en que esas funciones se modifican

también se modifican la forma de realizarlas, a continuación, se hace un análisis prospectivo de lo que serían estas funciones con relación a los avances tecnológicos científicos.

La planeación es un elemento importante para el administrador de empresas del futuro, la planeación no puede ser reemplazada debido a que toda actividad o plan de acción debe estar establecida en función de objetivos y metas a alcanzar.

Dentro de esta función se requiere el uso de herramientas ya sean humanas o materiales que contribuyan a la consecución de un objetivo a alcanzar. Inclusive con la planeación se pueden tomar medidas preventivas frente a una circunstancia incierta de la cual se desconoce su evolución futura. En esta función el gran cambio es metodológico, por cuanto ya no será necesario ir del presente hacia el futuro, sino totalmente al revés. Si en cinco años quiero estar en un determinado lugar, ¿Qué debo hacer desde ahora para llegar allá? Es lo que se conoce como Backcasting y en términos organizacionales como Planeación por escenarios o Planeación Estratégica Prospectiva. Dado los grandes cambios e incertidumbres mayores será necesario utilizar un proceso de planificación que permita incluir la construcción de diferentes escenarios que la empresa podría vivir a futuro y frente a los cuales la misma deberá estar preparada.

La función principal de la planeación es conseguir resultados favorables frente a una situación con la mejor utilización de los recursos. En este sentido podemos decir que la tecnología ayudará por medio de programas computacionales a los nuevos empresarios a fijar metas y plazos frente a una capacitación de acción determinada. Ya no serán programas comunes y corrientes localizados únicamente en dimensión 2D, la forma de planificar cambiará en el futuro de tal manera que se pueda percibir la realidad propuesta a través de softwares empresariales que seguramente los nuevos administradores podrán modificar una actividad a través de mundos tecnificados en 3D donde se sabrá qué pasa si se realiza tal o cual actividad. Los administradores del futuro podrán realizar simulaciones de escenarios en tiempo real. Los hologramas podrían ser una muy buena opción para planificar las circunstancias de un momento determinado y ver todas las opciones posibles. Los administradores del futuro deberán estar abiertos al mundo de las innovaciones y de los cambios tecnológicos de manera que puedan ser capaces de

modificar rápidamente aquello que pensaban hacer. Se visualiza un tipo de planificación más próximo a la realidad donde el administrador se relaciona con mundos tridimensionales, donde tiene libre acceso a cambiar y a experimentar una situación frente a otra; a tomar en sus manos uno u otro escenario y establecer aquel por el cual la empresa debe apostar a futuro. Hacer tangible lo que por el momento es abstracto, facilitando así su visualización por parte de todos los componentes de la compañía, lo cual va a facilitar a futuro significativamente el proceso de toma de decisiones. El administrador va a observar y a vivir en tiempo real las consecuencias de sus posibles decisiones, con lo cual estará en capacidad de decidir el mejor camino a seguir.

Con la simple manipulación de factores y variables a través de hologramas virtuales se podrían detectar mucho más rápido las consecuencias frente a una acción o medida tomar. Todo sería mucho más fácil y ágil ya que sería como vivir en mundo virtual donde se interactúa en tiempo real con las posibles situaciones futuras.

Con relación a la función de Organización la manera tradicional de proceder cambiará significativamente, con la ayuda de las nuevas herramientas informáticas y los nuevos avances tecnológicos ya que no se necesitarán realizar interacciones físicas con el personal de la organización, ya sea para analizar una situación o gestionar un objetivo específico.

Los ambientes virtuales serán la norma, es lo que denomina como Network Organization. Las personas estarán en cualquier parte (de la ciudad, del país, del mundo) e interactuarán con sus jefes y compañeros de trabajo sin estar presentes físicamente. Ya no será necesaria la presencia física de un empleado dentro de la empresa, inclusive una organización podrá contar con personal especializado en un área determinada y éstos estarán ubicados en cualquier parte del mundo, por lo tanto, se habla de una estructura organizacional “debilitada” donde ya no existen los organigramas estructurales clásicos sino una interacción virtual simultánea entre unos y otros a través de medios de comunicación online y de conexión digital avanzada.

Se entendería en este sentido que los empleados o trabajadores ya no serían evaluados desde su puesto de trabajo sino más bien evaluados a través de objetivos establecidos y de acuerdo al cumplimiento de ellos desde el lugar donde se encuentren. Hasta la misma empresa como infraestructura podría en algunos años desaparecer ya que se crearían empresas a través de redes virtuales interconectadas entre sí. Otra variable a considerar sería el hecho de que en el futuro ya no serían tan controlables los medios o los mecanismos que use el trabajador de una organización para ejecutar cierta actividad, ya que prácticamente no importaría la forma en que el trabajador ejecute su trabajo sino más bien los resultados presentados a la alta dirección.

Nos enfrentaríamos a una verdadera Administración por Objetivos: Poco importará el cómo se hagan las cosas, ni donde, sino que se cumplan de acuerdo a metas e indicadores establecidos. El administrador de empresas tendrá la responsabilidad de saber manejar estas variables de manera que pueda mantener en equilibrio todas las acciones virtuales que se desarrollen en caso de no estar presente en la organización.

Lo que interesará verdaderamente es el cumplimiento de los objetivos, más allá de que el empleado vaya a su puesto de trabajo, para hacer “presencia” y “calentar el puesto de trabajo” sin producir mucho o nada.

Por el otro lado, la función de Dirección tendería a cambiar de acuerdo a las nuevas formas de motivación dirigidas a los trabajadores. Aun si el factor tecnológico sea elevado, la gente siempre necesitará motivarse para realizar una actividad o tarea delegada. El propósito de una empresa del futuro es desarrollar altas competencias entre los trabajadores de su organización de manera que se puedan elaborar trabajos más eficientes y competitivos. El administrador de empresas del futuro como actor principal del desarrollo organizacional deberá buscar los medios más adecuados de seguir motivando a sus trabajadores. Si se habla de una presencia casi nula del personal dentro de la organización, el administrador a través de los recursos tecnológicos existentes deberá conseguir que su meta a cumplir en cuanto a los objetivos establecidos sea de conocimiento público, entre los trabajadores virtuales y físicos de la organización,

reconociendo premiando a aquellos cuyo rendimiento sobrepase lo esperado. Al estar en ambientes virtuales, el administrador deberá privilegiar la implementación al interior de la organización de plataformas tecnológicas que permitan la interacción constante entre empleados, el trabajo colaborativo, el reconocimiento constante, la difusión de mejores prácticas y la capacitación permanente en base a contenidos subidos a sistemas de aprendizaje virtuales.

Con los avances tecnológicos el tema motivacional representa un real desafío debido a la ausencia de contacto físico, lo cual implica tratar de “humanizar” a la tecnología que permitirá las interacciones entre seres humanos a futuro. Sería fantástico poder contar con espacios online donde cada trabajador pueda compartir sus conocimientos y nuevas experiencias desarrolladas con el resto de trabajadores. Inclusive los avances del trabajo realizado por un determinado trabajador podrían ser evaluados a través de sistemas inteligentes que midan el estado actual de cada trabajador en cuanto a actividades y a motivación alcanzada frente a esas actividades. Un mundo tecnificado es tan ambicioso que hace imaginar que, a través del control de esas actividades, el dueño o gerente se podrá enlazar rápidamente a través de una conexión virtual a cualquier parte del mundo en caso de detectar una anomalía, ya sea en la actividad o en resultados de la motivación del empleado. El objetivo principal de esta acción sería corregir o eliminar cualquier tipo de limitación, frustración o traba expresada por el empleado.

Finalmente, la función de Control es una herramienta indispensable e irremplazable de todo proceso administrativo. Esta función no desaparecerá y su importancia será tan relevante como la primera función de la planificación. Toda actividad planificada necesita ser inspeccionada de manera que se pueda comparar los objetivos establecidos con lo real alcanzado, en cada una de los períodos anteriores. Sin el control y evaluación de un proceso determinado dentro de la compañía se estaría caminando en un mundo incierto sin horizonte ni metas a alcanzar.

El control permite identificar las posibles fallas en relación a una actividad, proceso o,

procedimiento que realiza la empresa, para así buscar la menor repetición de las mismas en el tiempo. El control con relación a la variable tecnológica se tecnificará y se perfeccionará; habrá más instrumentos de evaluación, que permitirán medir en tiempo real lo que está sucediendo al interior de la compañía. En este caso de la función de control ésta podría variar de acuerdo al tipo de industria enmarcada a cada organización; es decir que, dependiendo del giro de negocio a desarrollar, los módulos de control irán variando y se irán acoplando a las necesidades de la misma.

Como ejemplo podemos tomar el caso de industria agroalimentaria donde:

La potencialidad de las tecnologías en el campo de la alimentación es enorme, ya que permite automatizar el control de procesos en función de las propiedades físicas y químicas de los productos.

Así como sucede en este tipo particular de industria, sucederá también en el futuro para el resto de industrias existentes y futuras, éstas podrán contar con los descubrimientos científicos aplicables a cada área de tal manera que por medio de la utilización de los mismos se puedan reducir costes y demoras innecesarias en los procesos.

La idea del control en el futuro es sistematizar automáticamente todas las tareas y procesos que se realicen internamente, ganando tiempo y asegurando inclusive temas orientados a la calidad de cualquier bien realizado o servicio prestado.

El administrador de empresas gracias a los avances tecnológicos dejará de realizar controles mecánicos que aun en muchas empresas siguen vigentes. El propósito de vincular tecnologías con este tipo de función es entender que los controles por medio de máquinas, sistemas informáticos, robots del futuro serán mucho más prácticos, ágiles y eficientes.

3.7.2. La Transformación Tecnológica en el campo de la Administración.

Según el Análisis documental del libro blanco (Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Infomacion, 2018) Las TIC revolucionan las actividades humanas, son catalizadoras de la productividad y la competitividad, impulsan el crecimiento

económico, la inclusión y el bienestar de los ciudadanos. Su apropiación causa efectos disruptivos que impactan en el comportamiento de las empresas, de las entidades públicas y de la sociedad en general, dejando de lado a la sociedad industrial para dar paso a la sociedad de la información.

Dando continuidad a lo enfocado anteriormente procedo a sugerir que el nuevo profesional en administración debe tener estos conocimientos como base primordial de su formación profesional:

- **Infraestructura y Conectividad:** Que impulsará el despliegue de infraestructura, permitiendo ampliar la cobertura de telecomunicaciones en zonas aún desatendidas, con énfasis en disminuir la brecha digital.
- **Gobierno Electrónico:** Que tiene como meta acercar cada vez más al Gobierno y a los ciudadanos, mediante el uso de las TIC, aportando a la eficiencia y eficacia del Estado.
- **Inclusión y Habilidades Digitales:** Que permitirá a los ciudadanos tener mayores oportunidades de empleabilidad por medio del desarrollo de habilidades digitales básicas y específicas; también, fortalecerá la inclusión digital, con iniciativas como la tele educación, el teletrabajo, entre otras.
- **Seguridad de la Información y Protección de Datos Personales:** Que busca posicionar al Ecuador como referente regional en seguridad de la información fortaleciendo los módulos de ciberseguridad; asimismo, fomentará una cultura de protección de datos personales en la sociedad para garantizar los derechos de nuestros ciudadanos.
- **Economía Digital y Tecnologías Emergentes:** Que promoverá la transición hacia una Economía Digital en la digitalización de las empresas como paso previo a la Transformación Digital que nos permitirá tener una industria 4.0 en el país; así como, fomentará el uso de tecnologías emergentes para aprovechar sus beneficios en el Gobierno, Industria, Academia y Sociedad Civil.

En cuanto a la economía digital se plantea su desarrollo por medio de la transformación digital de las empresas la evolución del comercio electrónico, el

impulso de la innovación y emprendimientos con la base tecnológica así como la dinamización de las industrias TIC, como podemos observar el grafico 22 nos muestra un estatus actual de la economía digital, esta información nos ayudará a realizar un diagnóstico interno en la parte de TICS de la carrera y así poder tomar medidas para preparar a nuestros profesores y que impartan estos conocimientos a los futuros graduados

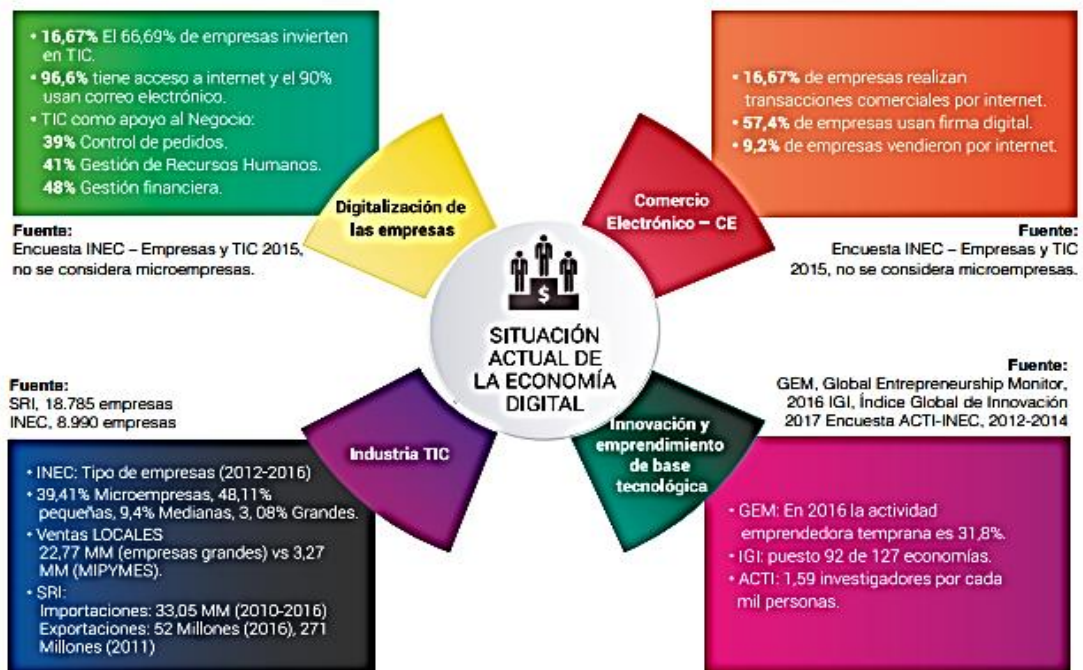


Figura 27. Situación actual de la economía digital

Fuente Libro Blanco de la Sociedad de Información y el Conocimiento.

Elaborado por Johana Baquero

3.7.3. Desarrollo Científico e Innovación alineado a la carrera de Administración de Empresas

La Investigación juega un papel trascendental en la pertinencia de la carrera de administración ya que nuestros profesionales pueden tener los mejores conocimientos y los productos de desarrollo científico e innovación no están atemperadas a las líneas de investigación institucionales no sirve de nada ya que recordemos que las áreas sustantivas de la universidad (academia, vinculación e investigación son los lineamientos base para que el graduado sea un profesional de éxito en el desarrollo científico e innovación.

Haciendo un análisis más exhaustivo hacemos referencia a que la línea de investigación establecidas por la institución de educación superior debe sustentar las problemáticas sociales y al mismo tiempo alinearse a cada área del conocimiento.

Todo esto es la concepción de pertinencia de las IES, la prioridad de la universidad es resolver las problemáticas sociales por medio de la vinculación, a la par el estudiante se está formando y adquiriendo experiencia.

La investigación no da respuestas, sino que toma las potencialidades de la sociedad para revertirlas en beneficio de nuestra institución tal como se demuestra en la sinergia de la figura No.28



*Figura 28. Representación Sinergia Universidad con la Sociedad
Elaborado por Johana Baquero*

Los productos alineados con la carrera de administración que deben ser desarrollados a través de la investigación en su desarrollo científico tecnológico son estrategias, metodologías de la empresa, modelos de gestiones y sistemas de acciones para el perfeccionamiento, cultura organizacional, liderazgo, tecnología en la gestión administrativa, optimización sostenible de la producción y los servicios, etc.

3.8. Inserción en el mundo laboral del futuro graduado

La inserción laboral de los futuros graduados es totalmente posible, pues, actualmente, el 33.4 % de las empresas de Ecuador buscan graduados de nivel superior sean estos ingenieros, licenciados y/o tecnólogos. Estos profesionales pueden laborar en pequeñas, medianas o grandes empresas, sin dejar a un lado la creación de su propia microempresa. A nivel de puestos de trabajo que requieren ser ocupados, las pequeñas empresas buscan principalmente trabajadores para cargos de profesionales, científicos e intelectuales (28,86%). Un factor a tener en cuenta es que, en el horizonte nacional las mayores demandas de capacitación de talento humano para ser contratados en el sector productivo se concentran en el área de las Ciencias Administrativas.

3.9. Análisis de la oferta académica de la carrera de administración de empresas

Se ejecutó un análisis comparativo especialmente del microcurrículum enfocados a la malla académica de todas las Universidades del Ecuador que ofertan actualmente la carrera de Administración de empresas, en varios casos fue necesario recurrir a trabajo de campo, dicha información es la publicada en la última categorización según lo dispuesto en el Informe General sobre la Evaluación, Acreditación y Categorización de las Universidades y Escuelas Politécnicas, aprobado por el Pleno del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), y la información publicada en el portal del CES.

Tabla 21. Análisis Oferta Académica en los Sectores donde se ubica la UISRAEL

No	Instituciones de Educación Superior	Categoría	Sector	Duración años	Título Ofertado
1	Universidad San Francisco de Quito	A	Particular Autofinanciada		
2	Pontifica Universidad Católica del Ecuador	B	Particulares que reciben asignaciones del Estado		
3	Universidad de las Fuerzas Armadas	A	Públicas		
4	Universidad Central del Ecuador	B	Públicas		
5	Universidad de los Hemisferios	B	Particular Autofinanciada		
6	Universidad Técnica de Ambato	B	Particular Autofinanciada		
7	Universidad Tecnológica Equinoccial	B	Particulares que reciben asignaciones del Estado		
8	Universidad Iberoamericana del Ecuador	B	Particular Autofinanciada		
9	Universidad Técnica Particular de Loja	B	Particulares que reciben asignaciones del Estado	4.5	
10	Universidad Politécnica Salesiana	B	Particulares que reciben rentas y asignaciones del Estado		
11	Universalidad Metropolitana	B	Particular Autofinanciada		
13	Universidad Regional Autónoma de los Andes	C	Particulares		

Licenciado/a en Administración de Empresas

Autofinanciadas			
14	Universidad Católica de Cuenca	D	Particulares que reciben asignaciones del Estado
15	Universidad Indoamérica	B	Particulares Autofinanciadas
16	Universidad Internacional del Ecuador	B	Particulares Autofinanciadas

*Fuentes. Universidades y escuelas politécnicas por categoría, pregrado CES
Elaborado por Johana Baquero*

Del presente listado oficial de universidades, se pudo identificar la oferta de la carrera de Administración de Empresas que se registran actualmente competirían directamente en el sector que se encuentra actualmente la UISRAEL, sin embargo cabe resaltar que como ahora como todas las IES sus titulados salen con la denominación del título de Licenciado/a en Administración cada institución llama la atención por lo que ofertan en la malla curricular y su perfil este acorde a lo que el empresario demande. Como se observó actualmente de 52 universidades y escuelas superiores registradas y acreditadas en el Ecuador el 88% ,14 ofertan la carrera de Administración de Empresas en las ciudades de Quito, Ambato y Cuenca, factor que agudiza la importancia en la eficacia de enseñanza y análisis de demanda.

3.9.1. Análisis de las asignaturas que se imparten en la UISRAEL con otras Universidades.

El presente análisis se lo realizó en base a la actual oferta de la carrera administración de empresas de la UISRAEL en comparación con tres IES de renombre y sugeridas por el CES porque presentaron buenos diseños o rediseños curriculares del CES, como modelo de referencia para los siguientes temas, se añade el anexo de la malla curricular de la carrera de Administración de Empresas en

Tabla 22. Comparación de Mallas de otras Universidad vs la UISRAEL.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL			UNIVERSIDADES NACIONALES							
CARRERA	ASIGNATURA	Nivel	Universidad Indoamérica	Nivel	Pontificia Universidad Católica del Ecuador	Nivel	Universidad Central del Ecuador	Nivel	Universidad Tecnológica Equinoccial	Nivel
Administración de Empresas	Planificación Estratégica y Operativa	6	Estrategias Corporativas y Negocios	9	Entorno Industrial y Estrategia Empresarial	5	Sistemas de Información Gerencial	7	Gestión por Procesos	5
	Administración de Riesgos y Seguros	8	S/A		Perspectiva Estratégica de Negocios	8	Seguros	5	Gestión Estratégica	5
	Análisis de Procesos	7	S/A		Proceso Administrativo	2	Administración por Procesos	4	Proceso Administrativo	2
	Dirección Comercial		Administración Logística de la Cadena de Valor y Suministro	7	Estrategia de la Cadena de Aprovisionamientos	7	Organización y Sistemas II	6	S/A	
	Gestión de Calidad	5	Comportamiento Organizacional	4	Sistemas Integrados de Gestión	8	Negociación	7	Gestión de la Calidad y Productividad Innovación de Modelos de Negocios	7
	S/A	5	Proyecto de Negocios	8	Administración Presupuestaria	6	Análisis Socioeconómico	3		8
	Legislación Laboral y Tributaria	7	Derecho Societario y Laboral	3	Legislación y Relaciones Laborales	7	Administración Tributaria	5	Derecho Empresarial	2
	Formulación y Ejecución de Proyectos	4	Formulación y Evaluación de Proyectos	8	Diseño y Estructura Empresarial	3	Elaboración y Evaluación de Proyectos I	9	Formulación y Evaluación de Proyectos	5

Contabilidad Especializada	6	Planeación y Control Financiero	8	Contabilidad Financiera	2	Sistema Financiero y Mercado de Valores	6	Auditoría Administrativa y Financiera	7
Contabilidad de Costos	4	Contabilidad II	4	Contabilidad Costos	3	Contabilidad de Costos II	4	Sistemas de Costeo	3
Dirección Comercial	8	Finanzas II	7	Habilidades Gerenciales	9	Sistemas de Información Gerencial	7	Comportamiento Organizacional	6
Administración de Empresas Productivas y de Servicios	9	Administración de Operaciones	5	Administración de Operaciones	6	Administración de la Producción	9	Administración de la Producción	7
Administración de Recursos Humanos	7	Gestión de Recursos Humanos	6	Gestión Estratégica de personas	8	Administración de Recursos Humanos	8	Gestión del Talento Humano	6
Ética y Responsabilidad Social	2	Estudio de casos Ciencias Sociales	1	Gestión de la relación con los clientes	8	Ética Profesional	6	Realidad Nacional y Geo Política	3
Aplicaciones de las TIC	1	Comunicación I	1	TIC		Lenguaje y Técnicas de Comunicación	1	Tecnologías de Información para los negocios	1
Planificación Estratégica y Operativa		Sistemas de Información	9	Planificación I	5	Organización Y Sistemas I	5	Sistemas de Información para los negocios	5
Gestión Recursos Entorno	5	Proyectos de Negocios	8	Administración Estratégica	6	Administración por Procesos	4	Gestión por Procesos	5
Investigación Operativa	8	Administración de Operaciones	4	Investigación Operativa	5	Investigación Operativa	7	Gestión de la Calidad y Productividad	7
Emprendimiento e Innovación para el PNBV	2	Emprendimiento e Innovación	6	Modelos de Negocios Innovadores	7	Modelos de Negocios	2	Gestión del Emprendimiento y la Innovación	5

Investigación de Mercados	5	Investigación de Mercados	5	Herramientas para la Creatividad e Innovación	5	Marketing I	7	Investigación de Mercados	5
---------------------------	---	---------------------------	---	---	---	-------------	---	---------------------------	---

Fuentes. Mallas Aprobadas por el CES de las carreras de administración que se ofertan en el país

Elaborado Por Johana Baquero

Según el análisis realizado de las mallas de las Universidades Indoamérica, Central, Católica y UTE la malla de la UISRAEL no es débil en su preparación académica que debe tener el graduado en la parte humanística, fundamentos y aplicación del área del conocimiento y como dejar a un lado las asignaturas que tienen el componente de formación profesional tiene lo fundamental para combatir con otras universidades de renombre. Lo que si se detecto es la falencia de reforzar las asignaturas de Tics y Proyectos de Innovación e ideas de negocios para replicarlas en varios niveles y así mejorar el perfil del administrador para insertarse en un buen campo laboral.

3.9. CONCLUSIONES

- Hace falta crear un procedimiento para que la parte teórica básica y específica que se relacionan directamente con la pertinencia tenga un proceso constante de revisión y actualización de los temas con los cuales se construye la malla curricular de la carrera de administración de empresas y como no contextualizar a donde queremos llegar para construir un buen perfil que llame la atención al aspirante, estudiante y egresado de la carrera de administración de empresas.
- Se carece de un proceso de divulgación entre profesores y estudiantes de los avances en las asignaturas que se sirven en la carrera, especialmente con el uso de la nueva tecnología.
- Se debería proporcionar a los profesores una orientación sobre la importancia de incorporar las interacciones didácticas en la práctica educativa y sus consecuencias positivas, para mejorar. Ni se aprovecha la retroalimentación suministrada por los estudiantes mediante esas interacciones para evaluar el contenido curricular.
- En cuanto a la formación del profesorado, no hay indicadores de que se propicie la práctica reflexiva para la formación permanente de los profesores. No se asegura el cumplimiento de un plan de formación para los profesores, instructores y asistentes, en el campo de la didáctica. Tampoco se diseñan planes de formación para los profesores, coherentes con las áreas de conocimiento específico de la carrera (las diferentes asignaturas).
- Falta de esfuerzos para mejorar el equipamiento de las aulas, laboratorios y biblioteca. Ni se propicia la asignación de cubículos para todos los profesores del departamento. Mucho menos se gestiona la creación de un laboratorio de computación de uso exclusivo para la carrera de administración de empresas.

3.10. RECOMENDACIONES

La construcción y actualización teórica-investigativa de periodicidad bianual de la pertinencia de la carrera de administración de empresas, llevara a la Universidad Tecnológica Israel a ser la pionera con profesionales que sean demandados por sus conocimientos actualizados en todas las empresas.

La tecnología y la innovación avanzan a pasos agigantados y eso debe tomar en cuenta la UISRAEL a pesar de que todos los avances no lleguen en forma oportuna en la parte de Latinoamérica los libros artículos científicos nos dan muchas pautas para poder generar un buen aporte al perfil del egresado y así lo replique a nivel empresarial, la capacitación a nivel de herramientas tecnológicas es un plus que no cualquier institución puede tener. La Universidad necesita un cambio a nivel pedagógico y curricular que nos ayuden a enfrentar los desafíos de la nueva economía que requiere mayores niveles de formación del personal docente. Con menos frecuencia se comprende el hecho de que estas nuevas economías hacen que la adquisición, la aplicación y el período de vida de los conocimientos profesionales del mañana ya tendrán el perfil deseado enfocándose más a la parte digital e innovativa para cumplir con todas las necesidades de la sociedad.

Una educación como la que se brinda ya no basta para tener éxito en economías en permanente evolución con nuevas tecnologías de la información.

Ahora, el saberse Administrador de Empresas es orientarse hacia un nuevo proyecto de vida donde existe un camino dirigido a la creación de su propia organización aplicando todos los conocimientos adquiridos en su formación, pero para eso necesitamos no solo formarlo en la parte teórica sino también en la parte práctica y ahora si necesitamos aprender podemos realizar convenios con otras instituciones para realizar las practicas hasta que la Universidad cubra las necesidades de todos los estudiantes.

4. BIBLIOGRAFÍA

- Académico, R. R. (2017). Consejo de Educacion Superior. Quito: Consejo de Educación Superior.
- Albuquerque, F. (2004). *El enfoque del desarrollo economico social*. Buenos Aires.
- anfeca. (s.f.). Recuperado el 10 de 01 de 2018, de www.anfeca.unam.mx
- Ángel, M. U., Pablo, L. N., Orenes, y. B., & Pilar, M. (2006). *E-Prints Complutense*. Obtenido de http://www.uoc.edu/uocpapers/3/dt/esp/martinez_lara_beltran.html
- ara.mil.ar/archivos. (s.f.). Recuperado el 11 de 12 de 2017, de <http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>
- Arias, L., Carrillo, P., & Aguilar, V. y. (5 de julio de 2012). *Memorias Primer Foro Regional Universitario de Innovación Educativa*. Obtenido de <https://www.uv.mx>
- Asamblea Constituyente, d. l. (28 de Septiembre de 2008). *Constitucion de Ecuador*.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Betancourt López, I., & Ferrandis Martínez, A. (2015). *Nueve estudios hispano-cubanos sobre el desarrollo local*.
- Boyatzis. (1977). *Desarrollo y Evaluación por competencias*.
- Business, E. d. (2017). *Ekos de Oro*.
- Castrellon, L. (29 de 07 de 2013). *EDUCACION SUPERIOR*. Recuperado el 11 de 11 de 2018, de <http://lacasoller.blogspot.com>
- CEPAL-MEXICO. (MAYO de 2016). *CEPAL ORG*. Recuperado el 06 de 02 de 2018, de www.cepal.org/es/publicaciones/40165-productividad-brechas-estructurales-mexico
- CES. (2014). *Guia de presentacion de proyectos de carrera y redisenos curriculares*. Quito.
- Chang, H. (2010). EL MODELO DE LA TRIPLE HÉLICE COMO. *Revista Nacional de la Administracion*, 86-88.
- Chiavenato, I. (2007). *Introduccion a la Teoria General de la Administracion*. Mexico: McGraw-Hill.

- Citores, C. (31 de Octubre de 2008). *Teoría de la Terapia Ocupacional*. Obtenido de <http://blog-terapia-chelo.blogspot.com/2008/10/ayudas-tnicas.html>
- Cortijo, R. (2016). *Rendición de Cuentas*. Quito.
- Dussel, I. y. (2010). El currículum. Explora Pedagogía. Las ciencias en el mundo contemporáneo,.
- Estefan, E., Marin, V., & Gomez, J. y. (1999). *Proceso de Sistematización Curricular .El Micr ocurriculo*. Medellín.
- Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*.
- Garduno, L. (1999). *Hacia un modelo de Evauacion de la calidad de instituciones de Educacion Superior*.
- Gestiopolis. (s.f.). Recuperado el 11 de Diciembre de 2017, de www.gestiopolis.com
- Gil, J. M. (2005). *Epistemología de la Administración*.
- Godet , M., & Durance, P. (2011). *La Prospectiva Estratégica para las empresas y los territorios*. UNESCO.
- Godet, M. (2000). *La caja de herramientas de la Prospeciva Estratégica* (Cuarta ed.). Mexico.
- Guaranga, G., & Diego, T. (2016). *ESTUDIO DE PERTINENCIA PARA EL REDISEÑO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA INFORMÁTICA EN LOS. RIOBAMBA: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO*.
- Hernández, S., & Rodríguez, V. (2005). *Introducción a la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- INEC. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo,Desempleo y Subempleo*.
- Julián Pérez Porto. (2012). (<https://definicion.de/epistemologia/>). Recuperado el Noviembre de 2017, de <https://definicion.de/epistemologia>
- Klein. (1996). *Comportamientos del ser humano*.
- Larraga, D. M. (2013). *Competencias Profesionales y Empleabilidad en el Contexto de la. Mexico*.

- Larrea, E. (2016). EL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LA COMPLEJIDAD.
- Larrera, E. (2014). *EL CURRÍCULO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DESDE LA COMPLEJIDAD*.
- LOES. (2010). *LOES*.
- Lopez, J. &. (2002). En *Cómo aprender en la Sociedad del Conocimiento* (págs. 65-68). Madrid: Gestion 2000.
- Macro.com, D. (Diciembre de 2017). *Expansión /Datos Macro.com* . Obtenido de <https://www.datosmacro.com>
- Mata, Y. (MAYO de 2010). *Para complementar el estudio, se utilizará el método de síntesis el cual toma los resultados del método de análisis para determinar relaciones entre los elementos identificados como la relación entre el crecimiento de las empresas y la nece*. Recuperado el 15 de ENERO de 2018, de <http://docplayer.es>
- McClelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence* (Vol. 28). American Psychologist.
- Méndez, C. (2012). *Metodología; Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con Énfasis en Ciencias Empresariales*. México.
- Ministerio de Telecomunicaciones y Sociedad de la Infomacion, M. (2018). *Libro Blanco de la Sociedad de la Información y el Conocimiento*. Quito: Subsecretaría de Fomento de la Sociedad y Gobierno Electronico.
- Pacheco, J. (2015). *REPOSITORIO DE LA PUCE*. Recuperado el 12 de 01 de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/10650>
- Papadopolos, A. (03 de 02 de 2015). *Gestiopolis*. Recuperado el 11 de 12 de 2017, de www.gestiopolis.com
- Plata, L. (2003). La pertinencia de la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 32(127).
- Producción, empleo y competitividad, M. (2011). *Agendas para la transformación productiva y territorial*. Pichincha: Provincia de Pichincha.
- Rivera, G. (24 de 09 de 2013). *La flecha tu diario de ciencia y tecnologia*. Recuperado el 24 de enero de 2018, de <https://laflecha.net/comunidad/forum/e->

administracion/como-influye-la-globalizacion-dentro-de-la-administracion-en-las-empresas/

Rodriguez, C. I. (20 de Mayo de 2012). *http://www.eoi.es/blogs*. Recuperado el 24 de 01 de 2018, de *http://www.eoi.es/blogs*

Rodriguez, H. (2012). *Sistemas productivos*. Recuperado el 12 de Enero de 2018, de *http://www.sev.gob.mx*

Saavedra, S. (2012). La administracion frente al desarrollo sustentable. *Revista de la Universidad de los Andes Venezuela*, 151.

Sagi-Vela, L. (2004). Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización. Madrid: Esic Editorial.

Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo*. Quito: Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo.

Sladogna, M. (2000). Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia de Argentina. CINTERFOR. Boletín técnico interamericano de Formación Profesional.

Spencer, L., & Spencer. (1993). *Competencia en el trabajo: modelos para un rendimiento superior*. New York.

Taylor, F. (1911). *Los Principios de la Administración Científica*.

Telégrafo, D. E. (25 de 01 de 2018). *http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/fmi-preve-que-ecuador-crezca-un-0-2-en-2017*. Obtenido de *www.eltelegrafo.com.ec*

Tobón, S. (2006). Las Competencias en la Educación Superior. Políticas De Calidad. Bogota: ECOE.

Tünnermann, C. (2011). La educación superior frente a los desafíos contemporaneos. Managua: Creative Commons BY-NC-ND.

UISRAEL. (2015). *Proyecto de Carrera de Administración de Empresas*. Quito.

Universia. (2 de Octubre de 2017). *Las 20 carreras universitarias con mejor demanda*. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de *noticias.universia.net.co*

Zuniga, X., Icaza, & Dalva. (2014). *MATRIZ PRODUCTIVA Y SU INCIDENCIA EN LOS NUEVOS EMPRENDIMIENTOS*. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de <http://www.eumed.net>

5 ANEXOS

Estimados empleadores. El objetivo de la presente encuesta es analizar las competencias que debe tener un profesional de la carrera de administración de empresas, de acuerdo a la opinión de los empleadores, e identificar las tendencias que implicarán cambios en la formación de los mismos, con el fin de mejorar la oferta académica de la UISRAEL y formar profesionales que permitan responder cada vez de mejor manera a las necesidades del sector público y privado.

La finalidad de la presente encuesta es netamente académica y con fines investigativos. Toda la información es confidencial.

De antemano le agradecemos por su valioso aporte al responder esta encuesta que le tomará 5 minutos.

Razón social de la empresa:							
Nombre de la persona entrevistada:		Cargo:		Fecha:			
Actividad o giro de negocio: <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca <input type="checkbox"/> Explotación de minas y canteras <input checked="" type="checkbox"/> Industrias manufactureras <input type="checkbox"/> Comercio <input type="checkbox"/> Servicio		Tipo de empresa: <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/> Privada		Tamaño de la organización: <input type="checkbox"/> Menos de 10 trabajadores <input type="checkbox"/> De 10 a 49 trabajadores <input type="checkbox"/> De 50 a 99 trabajadores <input type="checkbox"/> De 100 a 199 trabajadores <input type="checkbox"/> Más de 200 trabajadores			
1. ¿Cuántos profesionales de la carrera de administración de empresas ha contratado su institución en los últimos dos años?							
<input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> Un profesional <input type="checkbox"/> Dos profesionales <input type="checkbox"/> Entre tres y cinco profesionales		<input type="checkbox"/> Entre seis y diez profesionales <input type="checkbox"/> Entre once y veinte profesionales <input type="checkbox"/> Más de veinte profesionales					
2. ¿Cuántos profesionales de la carrera de administración de empresas piensa contratar en los próximos años?							
	Ninguno	Un profesional	Dos profesionales	Entre tres y cinco profesionales	Entre seis y diez profesionales	Entre once y veinte profesionales	Más de veinte profesionales
<input type="checkbox"/> En uno y dos años <input type="checkbox"/> En tres y cuatro años <input type="checkbox"/> Más de cinco años							
3. En una escala del 1 al 5, siendo 1: nada importante y 5: muy importante, ¿qué tan importantes son los siguientes aspectos para la contratación de cualquier graduado de administración de empresas?							
		1	2	3	4	5	
Rendimiento académico del profesional							
Experiencia práctica adquirida durante los estudios							
Prestigio de la universidad							
Experiencia en el extranjero							
Recomendaciones/referencias de terceras personas							
Resultados de las pruebas de contratación							
Comportamiento durante la entrevista							
Personalidad							
Otros: _____							
4. ¿En su empresa trabaja algún profesional de la carrera de administración de empresas de la UISRAEL? En caso de respuesta negativa, pasar a la pregunta 7.							
<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No							
5. Si la respuesta a la pregunta anterior fue positiva, señale su grado de acuerdo con las afirmaciones							



siguientes (siendo 1: Totalmente en desacuerdo y 5: Totalmente de acuerdo)		1	2	3	4	5
Los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la UISRAEL tienen una excelente reputación y valoración.						
El desempeño profesional de los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la UISRAEL es muy satisfactorio.						
Los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la UISRAEL, en términos de su desempeño profesional/disciplinar, pueden ser comparados favorablemente con los de otras instituciones.						
6. En pocas palabras, ¿Cuáles son las diferencias entre un estudiante de la UISRAEL y estudiantes de otras universidades?						
7. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (1 siendo muy poco importante y 5 totalmente importante), ¿considera que los siguientes problemas deberían ser considerados en la formación de un administrador de empresa?						
		1	2	3	4	5
GESTIÓN AMBIENTAL	Cambiar la estructura y composición de la economía hacia una economía basada en el aprovechamiento de los recursos para apoyar la sostenibilidad ambiental.					
	Proteger y preservar la naturaleza para aplicar medidas que se traducen en reducción de costos (p.e. ahorro de agua, eficiencia energética, disminución de desperdicios...).					
	Implementar, medir, valorar y representar los impactos ambientales en las organizaciones.					
	Diseñar estrategias de Green Marketing para mejorar la competitividad de la empresa y mejor posicionamiento de la marca.					
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	Generar nuevas costumbres de consumo responsable a través de sus políticas de gestión.					
	Desarrollar micro emprendimientos con el fin de reducir las desigualdades y la pobreza en los sectores más vulnerables.					
	Incluir en sus políticas la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad.					
	Poner énfasis en la prevención de la corrupción con la formación de profesionales con valores éticos.					
TICS	Usar aplicaciones inteligentes para mejorar la organización y comunicación de las empresas (flexibilidad, optimización del tiempo y de los procesos)					
	Usar herramientas tecnológicas como factores de innovación en marketing (ofrecer experiencias virtuales para aumentar las ventas).					
	Usar las TIC's (internet de las cosas, Big Data) para predecir comportamientos y tendencias de los consumidores mediante modelos de análisis de datos.					
	Usar las herramientas informáticas para implementar Sistemas de Gestión de la Información.					
INTERNACIONAL	Conocer las normativas y procedimientos legales para fomentar las exportaciones y el desarrollo de nuevos mercados de consumo.					
	Utilizar el comercio internacional para optimizar costos y flexibilizar la cadena de producción.					
RRHH	Cambiar paradigma en la relación empresa-empleadores a través del desarrollo de nuevas culturas organizacionales orientada a mejorar los resultados y la productividad de los empleados.					

	Tomar en cuenta las diferencias generacionales, especialmente los "millennials" (generación que nació entre 1980 y 2000) en las transformaciones organizacionales.					
POLITICA PÚBLICA	Fortalecer los procesos de integración, tanto regional como mundial a partir de vínculos económicos para la transferencia tecnológica.					
	Transformar la producción rural y lograr el desarrollo territorial mediante la integración de las innovaciones tecnológicas con los saberes ancestrales.					
	Lograr la eficiencia y calidad de la gestión pública con el uso de herramientas de la administración.					
INNOVACION	Desarrollar la creación de empresas con ventajas competitivas para el desarrollo de las exportaciones.					
	Impulsar la creación de empresas que fortalecen el sistema económico sostenible basado en eficiencia e innovación para salir del modelo agroexportador.					
MODELOS DE NEGOCIO	Modificar el diseño organizacional, incluyendo la estructura, la movilidad del talento humano, el papel de liderazgo para ser flexible y adaptarse a los cambios del entorno.					
	Fomentar la colaboración y asociaciones para impulsar la industria hacia adelante, trabajando de manera colaborativa con competidores y proveedores.					

8. Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante), ¿qué tan importantes considera que son las siguientes competencias generales, para un administrador de empresas?

	1	2	3	4	5
Responsabilidad en el trabajo					
Capacidad de aprender					
Trabajo en equipo					
Herramientas informáticas y tecnológicas					
Resolución de problemas					
Capacidad de generar nuevas ideas					
Habilidades comunicativas					
Trabajo autónomo					
Formación práctica					
Idiomas					
Capacidad de tomar decisiones					
Formación teórica					
Habilidades numéricas					
Liderazgo					
Habilidades de negociación					
Capacidad de trabajar bajo presión					
Capacidad de análisis					
Capacidad de síntesis					
Responsabilidad social					
Compromiso ético					

Según su opinión, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante), ¿qué tan importantes considera que son las siguientes competencias específicas para un administrador de

empresas?	1	2	3	4	5
Detectar oportunidades para emprender negocios innovadores/ Capacidad de emprendimiento e innovación.					
Formular, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.					
Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, en distintos escenarios.					
Mejorar e innovar el proceso administrativo y de negocios.					
Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.					
Formular y utilizar sistemas de información para la gestión.					
Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones.					
Administrar los recursos humanos físicos, financieros y otros de la organización.					
Evaluar el impacto del marco jurídico en la gestión de las organizaciones.					
Diseñar e implementar planes de marketing para el posicionamiento de las marcas.					

10. Por favor indique a continuación las competencias adicionales que deberían tener un administrador de empresas para que sea un muy buen aporte al desempeño de su institución o empresa.

11. Según su criterio, de una escala del 1 al 5 (siendo 1: Poco importante y 5: Totalmente importante ¿qué aspectos del conocimiento (materias) debe fortalecer la Universidad para que sus estudiantes egresados puedan incorporarse con éxito al medio laboral?

	1	2	3	4	5
Formulación y evaluación de Proyectos					
Planificación a corto, mediano y largo plazo					
Estudio de mercado					
Trámites de Exportación e Importación					
Compras Públicas					
Procesos					
Análisis Financiero					
Auditoría administrativa y financiera					
Legislación laboral y tributaria					
Información Gerencial					
Planes de mercadeo					
Gestión Financiera					
Análisis de procesos					
Marketing Digital					
IC's					
Administración de Recursos Humanos					
Gestión Empresarial					

Otros:

12. Por favor indique a continuación las principales características y capacidades que deberían tener un administrador de empresas para que sea un muy buen aporte al desempeño de su institución o empresa.

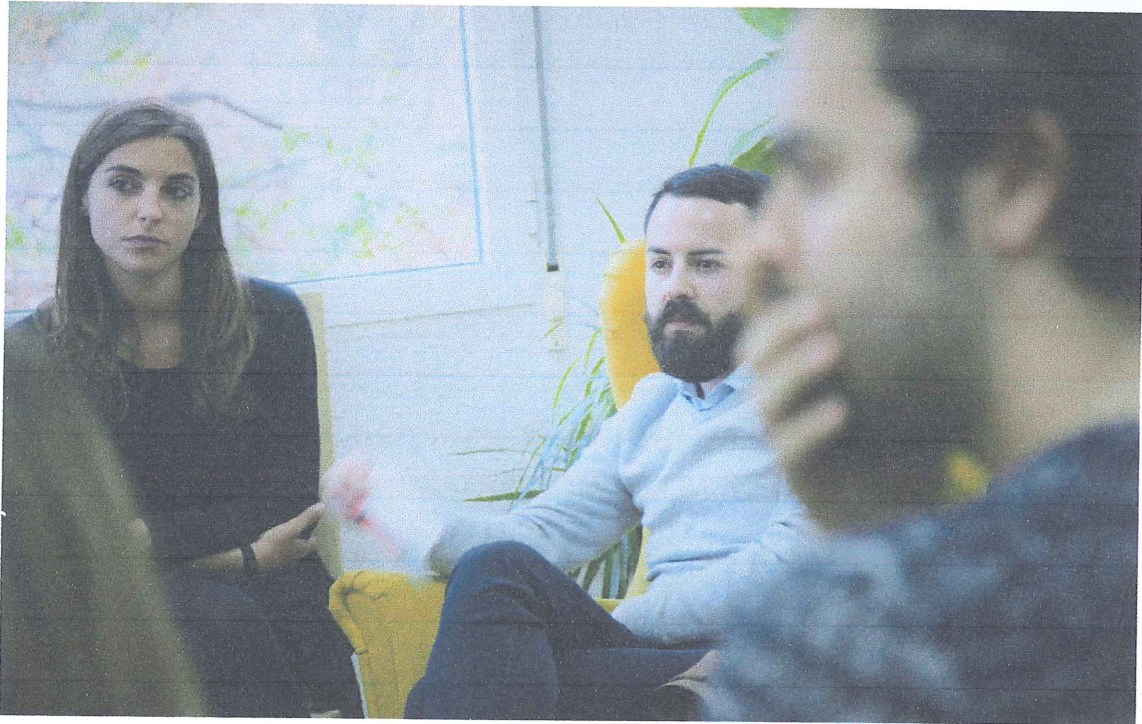
Le agradecemos por su valiosa colaboración

FIRMA Y SELLO

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR:
Mg. Pierre Desfrancois	Mg. Ana Lucía Tulcán	Mg. Patricia Albuja
Bienestar Estudiantil	Directora Ciencias Administrativas	Directora de Planificación Académica

ANEXO


FOTOS DEL FOCUS GROUP REALIZADO



LISTADO DE ASISTENCIA

FOCUS GROUP PARA DETERMINAR LA PERTINENCIA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

HORA: 09H00

No.	Nombre y Apellido	Cargo	Firma
1	Jorge Jarrin	Empresario	
2	Ivo Rojas	Empresario	
3	Paula Velasco	Academica/ex tecnica CES	
4	Carlos Arevalo	Graduado UISRAEL	
5	Ximena Plaza	Graduada UISRAEL	