

# Estudio de demanda ocupacional de la Carrera de Administración de Empresas

## 1. Antecedentes (institucionales, de la carrera)

### HISTORIA DE LA CARRERA

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López a fin de satisfacer la demanda del sector empresarial crea en febrero de 2005 el Programa de Ingeniería Comercial con Mención Especial en Empresas Agroindustriales y Agropecuarias con el propósito de formar profesionales capaces de gerenciar empresas, liderar áreas administrativas, emprendedores de sus propios negocios y generar empleo e ingresos.

El programa respondió a la necesidad de fortalecer la oferta académica de la universidad ecuatoriana que impulsa la formación del talento humano poseedor del conocimiento especializado en ciencias administrativas que permita analizar, manejar procesos administrativos, finanzas públicas y privadas, dinamizar economías locales, administración de bienes y servicios, consultoría empresarial en general.

En enero de 2008 el programa se convierte en carrera, constituyéndose en unidades académicas que ofrecen una preparación de alto nivel, cuyos profesionales se encuentran ya ocupando sitios en el mercado laboral y destacándose en diversos ámbitos, es que la Carrera de Administración de Empresas de la ESPAM MFL tiene un enfoque moderno que hace hincapié en los avances científicos y tecnológicos, en la aplicación de contenidos y técnicas que posibilitan una gestión administrativa eficiente, efectiva y eficaz en el amplio mundo de la empresa privada.

Estamos sembrando en tierra fértil con la mejor semilla y aprovechando todos los recursos para siempre continuar siendo una decisión inteligente para líderes en administración.

### CARACTERIZACIÓN DE LA CARRERA

En los albores del siglo XXI la ESPAM-MFL rediseña el macrocurrículo de la carrera de Administración de Empresas : Ingeniería en Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias, que generen conciencia y habilidades técnicas y empresariales, para dar respuesta a las necesidades regionales y nacionales de los sectores privados, en los que se ha identificado el requerimiento de talento humano calificado que aporte en el mejoramiento de la administración competitiva, en el marco de desarrollo sustentable.

La Carrera de Administración de Empresas estudia las diferentes estrategias de organizar, ordenar y controlar en un mundo laboral competitivo en donde se requiere líderes en el ambiente empresarial, de acuerdo a estas consideraciones se mencionan los siguientes **objetos de trabajo:**

- ✓ Estudio y planificación de mercado,
- ✓ Optimización de procesos administrativos,
- ✓ Manejo de sistemas contables financieros,
- ✓ Fortalecimiento de la gestión empresarial y
- ✓ Desarrollo de ideas de emprendimiento empresarial.

### **TÍTULO A OBTENER:**

Ingeniero Comercial con Mención Especial en Administración Agroindustrial y Agropecuarias.

### **MODALIDAD DE ESTUDIOS: PRESENCIAL**

- ✓ 5 años (10 semestres), 150 horas (6to. semestre) y 300 horas (8vo. semestre) de pasantías laborales en Empresas.
- ✓ Haber aprobado ocho niveles de inglés.
- ✓ Haber aprobado 5 niveles de utilitarios informáticos.

### **MISIÓN Y VISIÓN**

#### **MISIÓN**

Formar Profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa y en la generación de nuevas empresas en coherencia con el modelo educativo de la institución.

#### **VISIÓN**

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias, reconocidos en la sociedad Ecuatoriana por ser competentes.

#### **Objetivo general**

Formar Profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa y en la generación de nuevas empresas en coherencia con el modelo educativo de la institución.

#### **Objetivos específicos**

- Analizar fenómenos socioeconómicos.

- Aplicar técnicas de administración en las áreas de finanzas, mercadeo, recursos humanos y otras técnicas.
- Direccionar organizaciones privadas.
- Realizar investigaciones socioeconómicas a los sectores Agroindustrial y Agropecuario.
- Aplicar sistemas contables y financieros.
- Participar en la toma de decisiones de organizaciones y empresas con responsabilidad social en un marco ético y legal.
- Generar fuentes de trabajo y de ingreso a través de la creación de empresas.
- Difundir conocimientos administrativos, en beneficio de los sectores que no pueden acceder formalmente, a través de la vinculación.

### **ESFERAS DE ACTUACIÓN**

- ✓ Participar en procesos administrativos ,
- ✓ Dirigir sistemas contables financieros,
- ✓ Liderar áreas de gestión empresarial,
- ✓ Promover el emprendimiento empresarial
- ✓ Desarrollar investigación y planificación de mercado

### **CAMPO OCUPACIONAL**

- ✓ Administración de Empresas Agroindustriales y/o Agropecuarias,
- ✓ Administración de Talentos Humanos,
- ✓ Administración de bienes y servicios agroindustriales y agropecuarios a nivel nacional e internacional,
- ✓ Aplicación de técnicas de mercadotecnia,
- ✓ Consultorías empresariales ,
- ✓ Control de flujos de fondos en unidades de producción,
- ✓ Elaboración e implementación de planes estratégicos empresariales
- ✓ Control de costos de producción.
- ✓ Docencia.

## **2. Justificación de motivos (¿Por qué?)**

El presente estudio pretende no solo conocer las opiniones de los empresarios, sino también determinar qué factores dependen de sus percepciones en temas del sector productivo, tamaño de las empresas, roles, funciones, ambiente y cultura, etc. y si es posible identificar tendencias generales u opiniones claramente mayoritarias en la conformación del ambiente empresarial

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

La carencia de experiencia de los futuros profesionales refleja un elevadísimo riesgo para los pequeños propietarios, por lo tanto la falta de experiencia constituye en sí la base fundamental de todas las demás causas que llevan al fracaso. Es necesario volver a subrayar el hecho de que no basta con contar con experiencia en materia de negocios, además es necesario contar con experiencia en actividades particulares a la cual se dedicará los profesionales.

El Art. 107 de la LOES, expresa: **Principio de pertinencia.**- El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la perspectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología.

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

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

Vargas J., D León A., Valdez A., Borrayo C., 2014 expresan: En el nuevo milenio, los nuevos modelos epistemológicos de generación de conocimientos científicos en las ciencias administrativas y organizacionales conciben a la fuerza de trabajo de la organización como un valor en función de la calidad de sus conocimientos, el know how y la formación de capital intelectual que transforma los modos de trabajo y producción.

La Agenda para la Transformación Productiva de Manabí expresa:

Respecto a la dinámica del mercado laboral, las empresas radicadas en Manta, se benefician del desempleo en el resto de la provincia. La oferta de personal es altísima para llenar un puesto para el que muchas veces hay más de 50 aspirantes. La falencia moderada en el desempeño de los puestos es originada en la inexperiencia y falta de conocimientos de los profesionales provenientes de las universidades locales, por lo que se prefiere a técnicos de otras provincias, de preferencia bilingües debido a las actividades desarrolladas en la provincia que están vinculadas a la exportación.

El sub empleo es elevado y alcanza un porcentaje del 71,9%, lo que claramente permite ver que no hay la oferta suficiente de fuentes de trabajo, obligando a las personas a trabajar menos horas de las habituales, con salarios inferiores a los de su calificación o en tareas de menor calificación que las que tienen.

### **3.- Contextualización (¿Dónde?)**

El presente informe muestra datos sobre: Tendencia del mercado ocupacional, Demanda ocupacional, Perspectivas del desarrollo de: Competencias; Competencias Específicas, Roles y Funciones del Administrador como: Gestor de Negocios, Planificador, Organizador, Director, Comunicador, y Evaluador, con el fin de caracterizar los principales cualidades, conocimientos y valores que debe poseer el Profesional en Administración de Empresas; para cumplir con la consecución de las actividades

planificadas 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 para responder a 72 indicadores, dirigidas principalmente a los administradores de las empresas incluidas en la muestra en estudio, es decir 81 gerentes de empresas legalmente constituidas en la superintendencia de compañía. Las organizaciones se encuentran distribuidas en los cantones de Bolívar, Junín, Canuto, Chone y Tosagua.

Para la aplicación de la técnica de la encuesta se contó con el apoyo de los estudiantes de Séptimo semestre de Administración de Empresas período mar/ago/2015. El equipo de estudiantes recorrió los cantones antes mencionados en busca de la información requerida, cumplido el objetivo se procedió a la respectiva tabulación y análisis de la información recolectada mediante el uso y herramientas estadísticas como se muestra en el anexo 1.

### **3. Proceso metodológico (¿Cómo?)**

#### **FUENTE DE TRABAJO**

El trabajo proporciona el sustento diario a la mayoría de la población. La gente trabaja dentro o fuera de sus hogares, con o sin contrato, y en condiciones de trabajo seguras o peligrosas. Los factores relacionados con las condiciones de trabajo han recibido considerable atención, y se reconocen como un determinante social fundamental de la salud y de las desigualdades en salud. No ocurre lo mismo, en cambio, con las condiciones de empleo. Los mercados de trabajo y las políticas sociales determinan condiciones de empleo tales como la precariedad, el trabajo informal, el trabajo infantil y la esclavitud y, también, problemas como la inseguridad en el trabajo, empleos con bajos salarios, o trabajar en condiciones peligrosas. Todos estos factores tienen una gran influencia en la producción de las desigualdades en salud (Machado, 2010).

#### **INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**

Es un método de investigación donde el objetivo es el estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente. La investigación cuantitativa desarrolla

y emplea modelos matemáticos, teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales. Busca responder preguntas tales como cuál, dónde, cuándo.

### **INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA**

Es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales (estructura) y describir la realidad tal como la experimentan los respondientes. Busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento. En otras palabras, investiga el por qué y el cómo. La investigación cualitativa se basa en la toma de muestras pequeñas, esto es la observación de grupos de población reducidos, como salas de clases, entre otras (Pérez, 2013).

La investigación cuantitativa, propia de las ciencias, busca efectuar una aproximación global a las situaciones sociales y humanas, para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, es decir, a partir de la experiencia de quienes viven el fenómeno que se estudia y no deductivamente, a partir de lo que propone el investigador. En ella el objetivo de la investigación se vuelve sujeto y participa activamente del proceso investigativo (Pérez, 2013).

### **INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA**

Son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido, y cuando más aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. Suele surgir también cuando aparece un nuevo fenómeno que por su novedad no admite una descripción sistemática o cuando los recursos del investigador resultan insuficientes para emprender un trabajo más profundo (Cueva et al., 2013).

### **CALIDAD DE EMPLEO**

El concepto de calidad del empleo toma connotaciones diferentes a la luz de los agentes que se consideren. Así, por ejemplo, para el Estado está relacionada fundamentalmente con las necesidades de gasto social y por lo tanto un empleo de buena calidad es aquel que reduce la presión que ejerce el mercado de trabajo sobre dicho gasto. Para el Estado la calidad del empleo es importante también por sus efectos sobre el crecimiento

económico. En esta perspectiva los niveles educativos y la experiencia laboral de la fuerza de trabajo se constituyen en las principales variables de interés (Farné, 2012).

#### **4.- Enfoque Metodológico**

La necesidad de conocer las Tendencias del mercado ocupacional, Demanda ocupacional, Prospectivas del desarrollo de Competencias, Roles y Funciones del Administrador con el fin de caracterizar los principales cualidades, conocimientos y valores que debe poseer 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 para responder a 72 indicadores, dirigidas principalmente a los administradores de las empresas incluidas en la muestra en estudio, es decir 81 gerentes de empresas legalmente constituidas en la superintendencia de compañía. Las organizaciones se encuentran distribuidas en los cantones de Bolívar, Junín, Canuto, Chone y Tosagua.

Para la aplicación de la técnica de la encuesta se contó con el apoyo de los estudiantes de Séptimo semestre de Administración de Empresas período marzo/agosto/2015. El equipo de estudiantes recorrió los cantones antes mencionados en busca de la información requerida, cumplido el objetivo se procedió a la respectiva tabulación y análisis de la información recolectada mediante el uso y herramientas estadísticas como se muestra a continuación:

#### **TENDENCIAS DEL MERCADO ACTUAL**

La presente investigación es de carácter cualitativo y exploratorio. Es de orden cualitativo debido a que permite “buscar la comprensión de los hechos mediante métodos cualitativos que le proporcionen un mayor nivel de comprensión personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de las personas” (Pérez; 2000a: 20). Su carácter exploratorio, obedece a que busca“. Familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real ” (Rodríguez; 1998: 58). Es exploratorio debido a que este tipo de investigación no se ha ejecutado es la ESPAM De esta manera, y en el caso de la presente Investigación, la encuesta a las empresas del área de influencia de la ESPAM, permitió profundizar el conocimiento en términos de calidad de empleo, roles, y funciones, es así como se intentó reunir el mayor cúmulo de



información posible para luego interpretarla referente a la calidad de empleo y sus implicancias desde el Trabajo Social.

#### **4. “Hallazgos” en relación a las preguntas generadoras**

#### **5.**

##### **TENDENCIAS DEL MERCADO ACTUAL**

El 78% de las empresas servicios y comerciales afirman la necesidad de tener profesionales de la Carrera.

El 86% de las empresas del sector expresan que los campos ocupacionales de la carrera serán mayores a futuro

Las empresas opinan que las oportunidades laborales de los profesionales serán mayores en un 80%

El 96% de las entidades encuestadas optan por un profesional capacitado en el uso de las nuevas tecnologías

El 81% de las empresas encuestadas afirman el requerimiento de niveles de competitividad como mayores a futuro.

##### **DEMANDA OCUPACIONAL**

La mayoría de las empresas encuestadas tienen menos de 2 administradores es decir un 48%

El 44% de las organizaciones encuestadas afirman que requerirán de 2 a 5 profesionales en el futuro

El 79% de las empresas servicios y comerciales indicaron que la contribución del profesional en la empresa es muy importante,

El 76% de las empresas servicios y comerciales coinciden en el hecho de que sus sueldos son menores a \$1000,00

##### **PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS GENERALES**

El 89% de las empresas servicios y comerciales coinciden que los ingenieros comerciales deben poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

El 88% de las empresas servicios y comerciales coinciden que los ingenieros comerciales deben poseer capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.

La capacidad para tomar decisiones y capacidad de trabajo en equipo son requisitos que exigen el 84% de las empresas servicios y comerciales del sector.

Los egresados de la carrera de administración deben tener Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, así lo señalan el 80% de las empresas servicios y comerciales del área de influencia

De igual forma el 77% de las empresas coinciden en afirmar que los egresados deben disponer de capacidad para organizar y planificar el tiempo y tener compromiso ético.

Nº	PREGUNTAS	Muy importante	Importante	Poco importante	Indiferente
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	67%	22%	6%	5%
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	80%	14%	1%	5%
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo	77%	19%	0%	5%
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	74%	21%	0%	5%
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	67%	29%	0%	4%
6	Capacidad de comunicación oral	67%	22%	6%	5%
7	Capacidad de comunicación escrita	63%	27%	6%	4%
8	Capacidad de comunicación no verbal	32%	46%	11%	11%
9	Capacidad de investigación	68%	25%	2%	5%
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	88%	8%	0%	4%
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información	79%	15%	2%	4%
12	Capacidad crítica y autocrítica	59%	32%	5%	4%
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	67%	28%	1%	4%
14	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	89%	7%	0%	4%
15	Capacidad para tomar decisiones	84%	11%	0%	5%
16	Capacidad de trabajo en equipo	84%	12%	0%	4%
17	Habilidades interpersonales	60%	34%	2%	4%
18	Compromiso con la preservación del medio ambiente	74%	20%	2%	4%

19	Compromiso con su medio socio-cultural	60%	34%	2%	4%
20	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	65%	30%	0%	5%
21	Habilidad para trabajar en forma autónoma	62%	31%	2%	5%
22	Compromiso ético	78%	16%	1%	5%

### **PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

El 79% de las empresas servicios y comerciales coinciden que los ingenieros comerciales deben desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, y detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

La capacidad para identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones y utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión son requisitos que exigen el 75% de las empresas servicios y comerciales del sector.

Los egresados de la carrera de administración deben tener capacidad de interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales y ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, así lo señalan el 78% de las empresas servicios y comerciales del área de influencia.

El 74% de las empresas del sector deben disponer de usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones y tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.

Igualmente el 70% de las organizaciones requieren de profesionales con capacidades Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones, desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo, administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

N°	PREGUNTAS	Muy importante	Importante	Poco importante	Indiferente
----	-----------	----------------	------------	-----------------	-------------

1	Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.	79%	16%	0%	5%
2	Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones.	75%	16%	0%	9%
3	Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.	70%	23%	1%	5%
4	Administrar un sistema logístico integral.	59%	33%	2%	5%
5	Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.	70%	25%	0%	5%
6	Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.	58%	36%	1%	5%
7	Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.	58%	27%	9%	6%
8	Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones.	58%	31%	5%	6%
9	Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales.	78%	17%	0%	5%
10	Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.	74%	21%	0%	5%
11	Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.	74%	17%	4%	5%
12	Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.	78%	15%	1%	6%
13	Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.	70%	25%	0%	5%
14	Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno.	54%	37%	4%	5%
15	Mejorar e innovar los procesos administrativos.	73%	21%	0%	6%
16	Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.	79%	14%	2%	5%
17	Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.	75%	19%	0%	6%
18	Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.	63%	28%	2%	6%
19	Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.	63%	31%	0%	6%
20	Formular planes de marketing.	63%	25%	6%	6%

## ROLES Y FUNCIONES

Califican la importancia de los roles y funciones del profesional de carrera:

Como Gestor de Negocios el 72% de las empresas expresan que es muy importante, el mantenimiento de cuentas y crecimiento de cartera.

Como Planificador el 79% de las empresas coinciden en que es muy importante, la elaboración del plan estratégico del negocio.

Como Organizador el 69% de las empresas manifiesta que es muy importante, el organizar y delegar funciones.

Como Director el 83% de las empresas expresan que es muy importante, el motivar y dirigir al personal.

Como Comunicador el 62% de las empresas coinciden que es muy importante, el establecer límites de acceso a la información.

Como Evaluador el 74% de las empresas determinan que es muy importante, la propuesta de acciones correctivas y preventivas.

<b>ROLES Y FUNCIONES</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Indiferente</b>
<b>GESTOR DE NEGOCIOS</b>				
Investigador de mercados y oportunidades	69%	25%	1%	5%
Establecer relaciones y alianzas comerciales	62%	31%	1%	6%
Mantenimiento de cuentas y crecimiento de cartera	72%	20%	4%	5%
<b>PLANIFICADOR</b>				
Elaboración del plan estratégico del negocio	79%	15%	1%	5%
Analizar las capacidades productivas y humanas	63%	31%	1%	5%
Desarrollo de métodos y procesos	49%	35%	5%	11%
<b>ORGANIZADOR</b>				
Organiza y delega funciones	69%	23%	1%	6%
Establece metas y responsabilidades por área	65%	30%	0%	5%
Realiza la definición de cargos y diseño de puestos	65%	25%	5%	5%
<b>DIRECTOR</b>				
Motiva y dirige su personal	83%	12%	0%	5%
Administra su área de responsabilidad	79%	16%	0%	5%
Fija y ejecuta planes de acción	75%	19%	0%	6%
<b>COMUNICADOR</b>				

Establece procesos adecuados para flujos de información	58%	36%	0%	6%
Gestiona la información al interior del la organización	59%	35%	0%	6%
Establece límites de acceso a la información	62%	31%	1%	6%
<b>EVALUADOR</b>				
Comparación de Ejecución real vs. Pronóstico	67%	22%	6%	5%
Identificación de desviaciones	67%	22%	6%	5%
Propuestas de acciones correctivas y preventivas	67%	22%	6%	5%

## 6. Conclusiones preliminares (“premisas”) problematizadoras

### TENDENCIAS DEL MERCADO ACTUAL

Las principales destrezas y habilidades que deben desarrollar los futuros profesionales de Ingeniería comercial, de acuerdo a las necesidades de las empresas de servicios y comerciales, son el uso de las nuevas tecnologías, con niveles de competitividad innovadores, requerimientos fundamentales para las oportunidades laborales futuras.

### DEMANDA OCUPACIONAL

El profesional debe ser creativo y emprendedor, la mayoría de las empresas afirman que requerirán de 2 a 5 profesionales en el futuro, y la contribución del profesional en la empresa es muy importante, sin embargo El 76% de las empresas servicios y comerciales coinciden en el hecho de que sus sueldos son menores a \$1000,00.

### PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS GENERALES

La inserción en el escenario laboral del futuro profesional permitirá un proceso eficiente de comercialización de productos/servicios y de comunicación entre mercados y empresas, por ello, los ingenieros comerciales deben poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, tomar decisiones y trabajar en equipo, disponer de capacidad para organizar y planificar el tiempo y tener compromiso ético.

### PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Las demandas ocupacionales a las que tendría acceso el futuro profesional sería la dedicación a la ejecución de investigaciones de mercado requeridas por la mayoría de las diferentes empresas, por lo tanto, deben desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo, y detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. De igual forma

tener capacidad de interpretar la información contable, de costos, y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales y ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

## **ROLES Y FUNCIONES**

Las empresas de servicios y comerciales han calificado la importancia de los roles y funciones del profesional de carrera de administración destacándose el de Director como muy importante el motivar y dirigir al personal, luego el Planificador, en la elaboración del plan estratégico del negocio, el Evaluador en la propuesta de acciones correctivas y preventivas.

## **7. Fuentes de consulta – referencia**

Machado, A. 2010. Fuente De Trabajo. (En línea). Consultado, 10 de dic. 2015. Formato PDF. Disponible en [http://www.upf.edu/greds-emconet/\\_pdf/introduccio.pdf](http://www.upf.edu/greds-emconet/_pdf/introduccio.pdf)

Perales, M. 2011. Investigación Cuantitativa e Investigación Cuantitativa (En línea). Consultado, 10 de dic. 2015. Formato HTML. Disponible en <http://es.slideshare.net/laprincesadelcuento/investigacin-cualitativa-e-investigacion-cuantitativa>.

Pérez, M. 2013. El Proceso de Investigación: Visión general de desarrollo. CO. p 59.

Cueva, R; Rivera, J, Molero, V. 2013. Conducta del Consumidor: Estrategias y Políticas Aplicadas Al Marketing. ES. 3 ed. p 324.

Farné, S. 2012. Calidad del Empleo. (En línea). Consultado, 10 de dic. 2015. Formato PDF. Disponible en [http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio\\_mercado\\_trabajo/cuaderno\\_3.pdf](http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo/cuaderno_3.pdf)

Agudelo Mejía, Santiago, Certificación ocupacional. manual didáctico, CINTERFOR, Montevideo, 1993.

Santacruz, D. (1998). El análisis ocupacional. Estrategia de cambio en la enseñanza y eje para la orientación vocacional. En: Revista de Pedagogía. Escuela se Educación, UCV, Caracas.

Vargas H., (2000). Impacto de las tendencias políticas y sociales en la formación del capital humano con nivel de postgrado en ciencias organizacionales y administrativas.

Revista digital Contexto Educativo. [Revista en línea], 11. Disponible en: <http://contexto-educativo.com.ar/2000/11/nota-03.htm> [Consulta: 2012, mayo, 10]

[http://www.oei.es/etp/certificacion\\_competencias\\_profesionales\\_glosario.pdf](http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf)

<http://www.monografias.com/trabajos93/el-analisis-ocupacional/el-analisis-ocupacional.shtml#ixzz3wIIA9RDa>

## **8. Anexos; documentos de soporte**

Informe de final de la encuesta realizada a empresas





Escuela Superior Politécnica Agropecuaria  
de Manabí Manuel Félix López

**ESPAM MFL**

**TEMA:**

Informe de final de la encuesta realizada a empresas

**CALCETA 2015**

## INTRODUCCIÓN

Para García (2013) la Administración de Empresas es la actividad de dirigir organismos industriales, comerciales, financieros y de servicios, los cuales pueden ser propiedad pública, privada o del sector social. Importa resaltar que el administrador, así se encuentre bajo órdenes, tiene por característica esencial y distintiva mando, autoridad, facultad de tomar decisiones, de dirigir, regir, gobernar, esto es precisamente lo que diferencia al administrador de quien no lo es, la ausencia de aquella facultad cancela la nominación de administrador.

La administración, es importante encontrar una aplicación práctica de estos enfoques de competencias; es así que se han elaborado diversos procedimientos administrativos, cuya aplicación ha dependido de las exigencias sociales y políticas que demanda el sector educativo e industrial (González y Sarmentero, 2006 citado por Posadas y Rodríguez, 2007).

El liderazgo basado en el desarrollo de competencias se simplifica en cómo utilizar el cerebro de una manera más eficaz y por este medio desarrollar las competencias que son necesarias para tornarse en líder transformador (Crissien, 2005).

De acuerdo con Perrenoud (2004) citado por Hernández y Ojeda (2012) una competencia implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer (valores y actitudes). En otras palabras, la manifestación de una competencia revela la puesta en juego de conocimientos, actitudes y valores para el logro de propósitos en un contexto dado.

El liderazgo basado en el desarrollo de competencias se simplifica en cómo utilizar el cerebro de una manera más eficaz y por este medio desarrollar las competencias que son necesarias para tornarse en líder transformador (Crissien, 2005).

## I. ANÁLISIS DEL DESARROLLO INVESTIGATIVO

En un entorno competente y globalizado como el actual, las empresas buscan sustentar sus tareas y procesos para aumentar su productividad y aprovechar las oportunidades del mercado, por ello la persona encargada de la administración debe poseer características necesarias para desempeñar el mejor de los papeles como líder; además de incentivar a los colaboradores que tiene a su cargo.

Un administrador competente entiende la importancia de apoyar e impulsar a todo su grupo de trabajo, el liderar como profesional debe hacer notorio la efectividad con la que se lleva a la organización pues de ello depende la eficiencia en la consecución de los objetivos propuestos; bajo este punto de vista se puede agregar que el profesional debe adquirir los conocimientos necesarios para enfrentarse a las situaciones presente y futura del mercado mediante el uso de herramientas tanto intelectuales como tecnológicas.

El presente informe muestra datos sobre: Tendencia del mercado ocupacional, Demanda ocupacional, Perspectivas del desarrollo de: Competencias; Competencias Específicas, Roles y Funciones del Administrador como: Gestor de Negocios, Planificador, Organizador, Director, Comunicador, y Evaluador, con el fin de caracterizar los principales cualidades, conocimientos y valores que debe poseer el Profesional en Administración de Empresas; para cumplir con la consecución de las actividades planificadas 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 para responder a 72 indicadores, dirigidas principalmente a los administradores de las empresas incluidas en la muestra en estudio, es decir 81 gerentes de empresas legalmente constituidas en la superintendencia de compañía. Las organizaciones se encuentran distribuidas en los

cantones de Bolívar, Junín, Canuto, Chone y Tosagua.

Para la aplicación de la técnica de la encuesta se contó con el apoyo de los estudiantes de Séptimo semestre de Administración de Empresas PERÍODO MAR-AGO/2015. El

equipo de estudiantes recorrió los cantones antes mencionados en busca de la información requerida, cumplido el objetivo se procedió a la respectiva tabulación y análisis de la información recolectada mediante el uso y herramientas estadísticas como se muestra a continuación:

## II. DESARROLLO INVESTIGATIVO

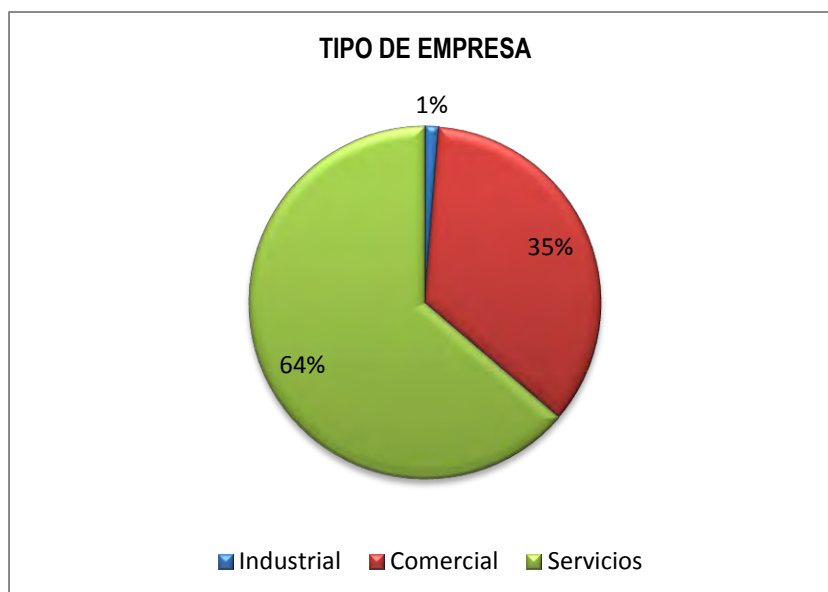
### 2.1.1. EMPRESA SEGÚN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

**Cuadro 1.** Tipo de empresa según datos de estudio

TIPO DE EMPRESA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Industrial	1	1%
Comercial	28	35%
Servicios	52	64%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

ESPAM MFL 2015



**Gráfico 1.** Tipo de empresa según datos de estudio

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

De las 80 empresas encuestadas se puede observar en el (Gráfico 1.; Cuadro 1.) el 64% tiene actividad económica de servicios, el 35 % actividad comercial, mientras que solo el 1% se dedica a labores industriales. Es notorio el hecho de

que a pesar de ser Manabí un cantón rico en materia prima, esta no es aprovechada al máximo. Las empresas se limitan a la prestación de servicios, la mayoría al transporte y a la venta de productos pre-elaborados o ya elaborados en el

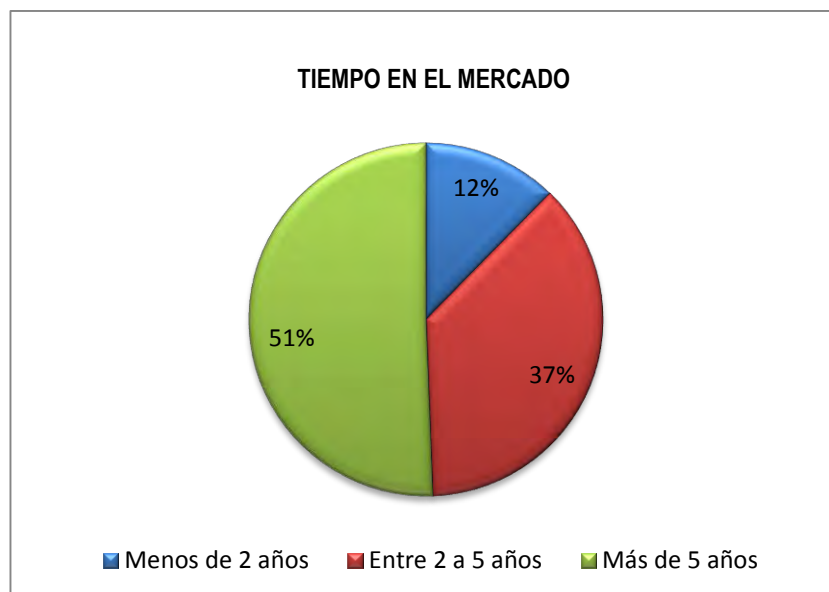
caso de las comerciales; mientras que la producción o industrialización de procesos es mínima.

### 2.1.2. TIEMPO DE FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD EN EL MERCADO

**Cuadro 2.** Periodo de funcionamiento de la empresa en el mercado

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 2 años	10	12%
Entre 2 a 5 años	30	37%
Más de 5 años	41	51%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 2.** Periodo de funcionamiento de la empresa en el mercado

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El (Gráfico 2.; Cuadro 2.), se muestran los siguientes datos: El 51% de las empresas encuestadas

tienen más de 5 años de actividad en el mercado, el 37% entre 2 a 5 años, y el 12% menos de dos años. Los

resultados reflejan que a pesar de que el mayor número de entidades tiene más de cinco años en el mercado, hay un notorio creciente en

la incorporación de nuevas organizaciones en el mercado pudiendo seguir incrementando los índices con el pasar del tiempo.

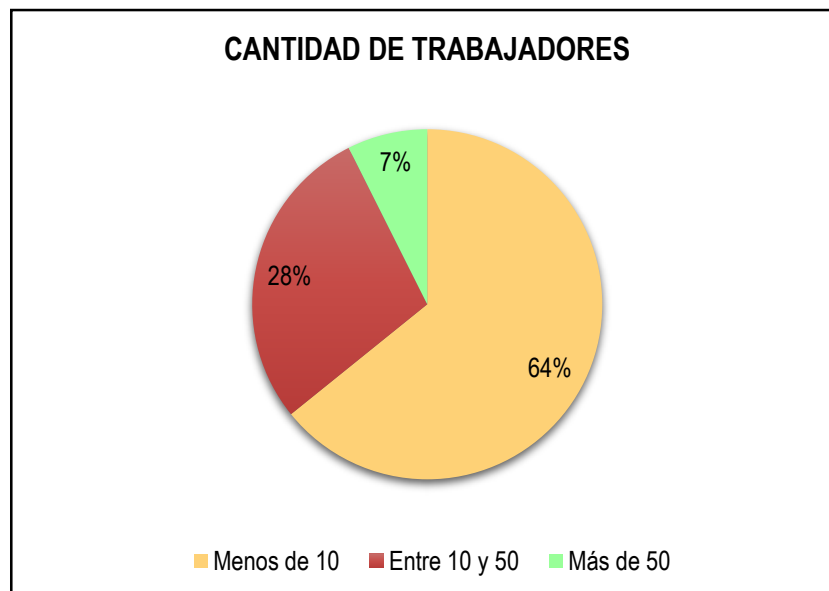
### 2.1.3. CANTIDAD PROMEDIO DE TRABAJADORES DISPONIBLES EN LAS EMPRESAS

**Cuadro 3.** Promedio de trabajadores en organizaciones privada

CANTIDAD DE TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 10	52	64%
Entre 10 y 50	23	28%
Más de 50	6	7%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Encuesta  
2015

**Fuente:**  
ESPAM MFL



**Gráfico 3.** Promedio de trabajadores en organizaciones privada

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015

En concordancia con el (Gráfico 1.; Cuadro 1.) las empresas registradas en la superintendencia de compañías en la mayoría poseen menos de 10 trabajadores es decir en un 10%; mientras que un 28% poseen entre 10 y 50 empleados; solo el 7% posee más de 50

empleados, tales datos indican que en su mayoría las organizaciones legalmente constituidas son microempresas, los datos ratifican que existen pocas industrias u entidades con capacidad de recibir un número elevado de fuerza laboral.



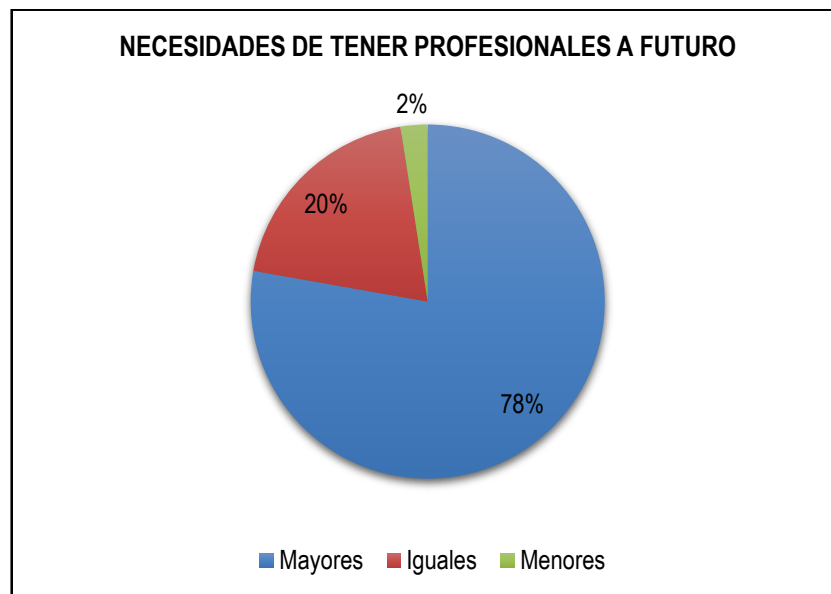
## 2.2. TENDENCIA DEL MERCADO OCUPACIONAL

### 2.2.1. NECESIDADES DE PROFESIONALES A FUTURO

**Cuadro 4.** Perspectiva sobre necesidad de talento humano profesional

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayores	63	78%
Iguales	16	20%
Menores	2	2%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 4.** Promedio de trabajadores en organizaciones privada

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Los procesos de gestión administrativa se ven arraigados con mayor fuerza en la actualidad, debido a la necesidad de mejorar los procesos tanto internos y externos de las organizaciones dichas opiniones se evidencian mediante al análisis de la encuesta aplicada; en

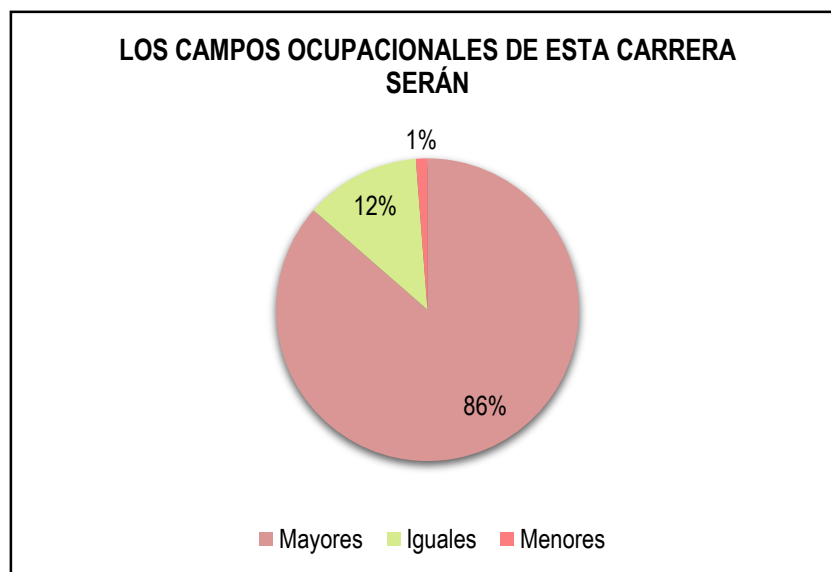
el (Cuadro 4.; Gráfico 4.) Se interpreta que el 78% de las empresas afirman el incremento de la necesidad de profesionales, mientras que un 20% indicaron la necesidad como igual; solo el 2% mencionaron que el requerimiento será menor.

## 2.2.2. OPINIÓN REFERENTE A LOS CAMPOS OCUPACIONALES DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EL FUTURO

**Cuadro 5.** Perspectiva sobre campos ocupacionales a futuro

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayores	70	86%
Iguals	10	12%
Menores	1	1%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



5. Perspectiva

capos

ocupacionales a futuro

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Como se pudo evidenciar en el Gráfico 4. La necesidad de profesionales técnicos incrementa cada vez más, en especial el requerimiento de expertos en Administración de

Empresas; el (Cuadro 5.; Gráfico 5.) demuestra la necesidad de profesionales en Administración de Empresas a futuro en un 86%, el 12% considera que será igual y solo el 1% identificó las exigencias como

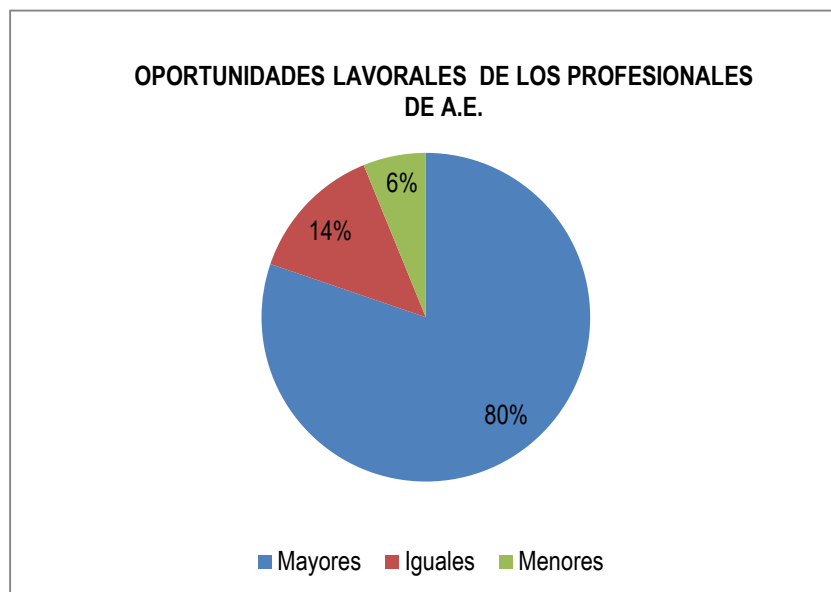
menor. En la actualidad la organización buscan desarrollar procesos y actividades con eficiencia y eficacia razón por la cual se presentan índices elevados de requerimientos.

### 2.2.3. OPORTUNIDADES LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

**Cuadro 6.** Oportunidades laborales de los profesionales

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayores	65	80%
Iguals	11	14%
Menores	5	6%
$\Sigma =$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 6.**

Oportunidades laborales de los profesionales de A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En mención de los datos expuestos en el (Cuadro 6.; Gráfico 6.) y respondiendo a la pregunta sobre, si las oportunidades laborales de los profesionales en Administración de

Empresas serán Mayor, Igual o Menor. Se llegó a la conclusión de que las empresas opinan que las oportunidades laborales serán

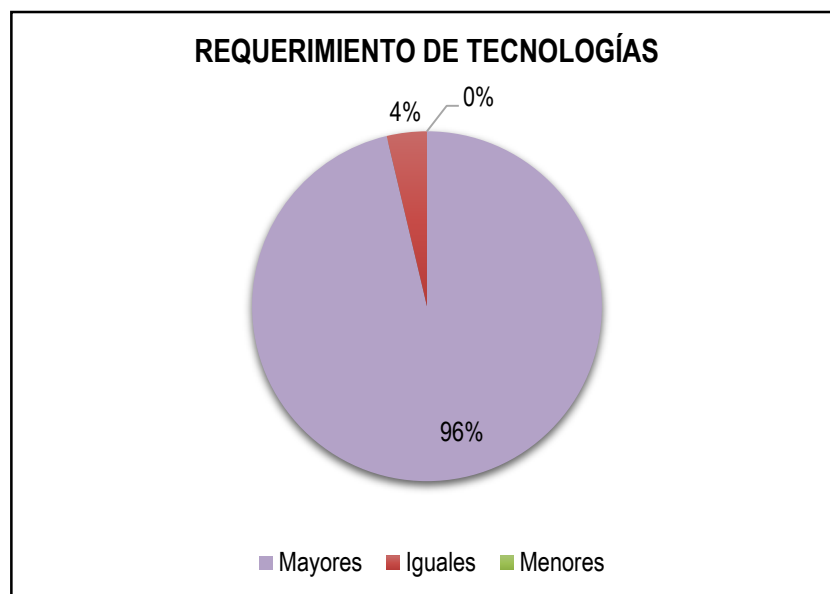
mayores en un 80%, igual en un 14%  
y menor en un 6%.

#### 2.2.4. ¿LA PROFESIÓN DE A.E. REQUIERE EL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS?

**Cuadro 7.** Requerimiento de tecnología en la profesión de A.E.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayores	78	96%
Iguals	3	4%
Menores	0	0%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015



7.

Requerimiento de tecnología en la profesión de A.E.

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015

En el (Cuadro 7.; Gráfico 7.) se puede evidenciar los siguientes datos: el 96% de las entidades encuestadas optan por un profesional capacitado en el uso de

las nuevas tecnologías, ello se debe a que se requiere de la actualización constante de los procesos en la gerencia administrativa y el manejo de las nueva competencia como lo

son las TIC's; únicamente el 4% indicó que el requerimiento de

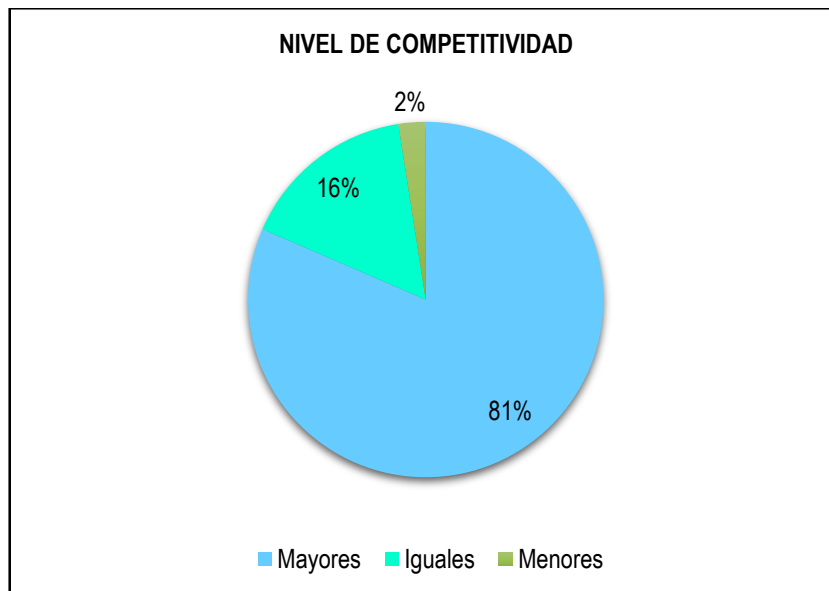
profesional capacitado en las nuevas tecnología sea igual el 0%..

### 2.2.5. NIVEL DE COMPETITIVIDAD PROFESIONAL

**Cuadro 8.** Nivel de competitividad

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mayores	66	81%
Iguals	13	16%
Menores	2	2%
$\Sigma$ =	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 8.** Nivel de competitividad

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El incremento de los niveles de competitividad de los profesionales cada vez son más, debido a las exigencias del mercado y la competencia laboral, con el incremento de nuevas organizaciones y de la competencia,

las mismas buscan personal capacitado constantemente con una visión emprendedora y futurista; el (Cuadro 8.; Gráfico 8.) contiene los siguientes resultados: el 81% de las instituciones encuestadas afirman el requerimiento de competitividad

como mayor, el 16% indicó como igual y el 2% menor.

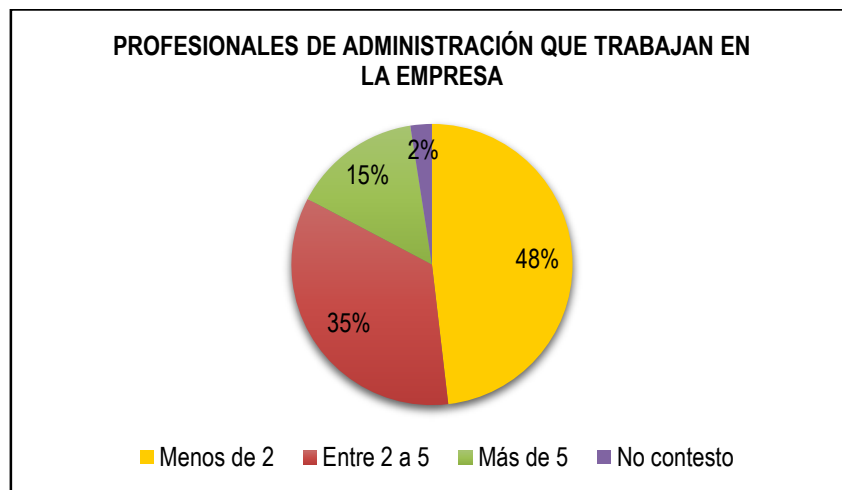
## 2.3. DEMANDA OCUPACIONAL

### 2.3.1. ÍNDICE SEGÚN EL TIEMPO QUE LOS PROFESIONALES DE A.E. TRABAJAN EN LA EMPRESA

**Cuadro 9.** Índice según el tiempo de trabajo

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 2	39	48%
Entre 2 a 5	28	35%
Más de 5	12	15%
No contesto	02	02%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 9.** Índice según el tiempo de trabajo

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En referencia al (Cuadro 9.; Gráfico 9.) se puede decir que la mayoría de las empresas encuestadas tienen menos de 2 administradores es decir un 48%,

el 35% tiene entre 2 y 5 trabajadores en dicha rama profesional y solo el 15% posee más de 5 empleados; en concordancia con los resultados se

puede decir, el requerimiento de profesionales en Administración de Empresas se encuentra entre 1 y 5 empleados debido a que, las entidades al ser en su mayoría microempresa no

requieren demasiado profesionales con los criterios profesionales similares.

### 2.3.2. ¿PROFESIONALES QUE ESTIMA TENER EN LOS PRÓXIMOS 5 AÑOS?

**Cuadro 10.** Índice según el tiempo de trabajo

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 2	19	23%
Entre 2 a 5	36	44%
Más de 5	24	30%
No se	02	02%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 10.** Promedio de profesionales que se estima tener en los próximos 5 años

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Analizando los resultados del (Cuadro 10.; Gráfico 10.) se puede mencionar lo siguiente; el

requerimiento de profesional con capacidades especializadas y conocimientos técnicos son

necesarios e indispensables para el buen manejo de las organizaciones en la actualidad, es por ello que el 44% de las organizaciones encuestadas afirman que requerirán

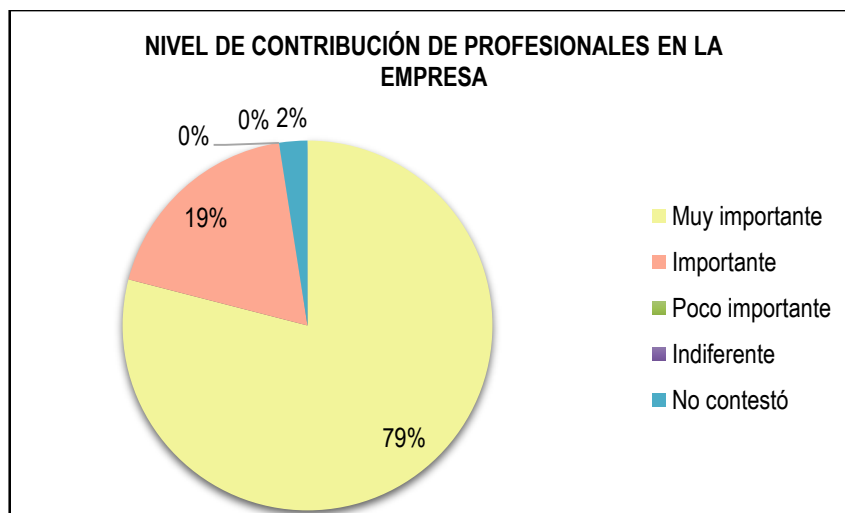
de 2 a 5 profesionales en el futuro y el 30% requerirán más de 5 expertos calificados para ejecutar actividades de carácter tecnificado.

### 2.3.3. NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE PROFESIONALES EN LA EMPRESA

**Cuadro 11.** Nivel de contribución profesional del talento humano administrativo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	15	19%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	2%
$\Sigma=$	<b>79</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 11.** Promedio de profesionales que se estima tener en los próximos 5 años

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El nivel de contribución del profesional de Administración de

Empresas dentro de las organizaciones es elevado debido a



la responsabilidad que los mismos ocupan en la planeación y desarrollo de las operaciones tanto internas como externas, dichos datos se pueden verificar en el (Cuadro 11.; Gráfico 11.) Donde las entidades

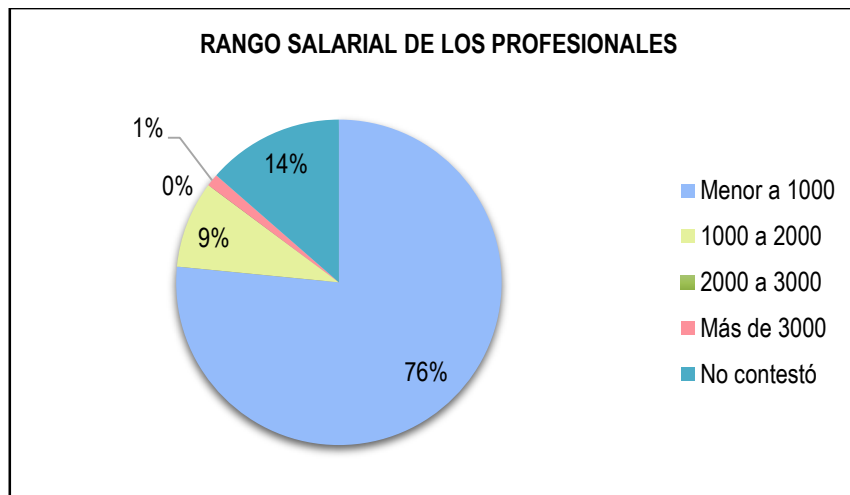
encuestadas es decir el 79% indicaron que la contribución del profesional en la empresa es muy importante, el 19% contestó que es importante y el 0% mencionaron lo poco Importante e Indiferente.

### 2.3.4. RANGO SALARIAL DE LOS PROFESIONALES

**Cuadro 12.** Rango salarial de los profesionales

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 1000	62	77%
1000 a 2000	7	9%
2000 a 3000	0	0%
Más de 3000	1	1%
No contestó	11	14%
<b>Σ=</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 12.** Rango salarial de los profesionales

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015

De acuerdo con los datos del (Cuadro 12.; Gráfico 12.) el 76% de

la población coinciden en el hecho de que sus sueldos son menor a

\$1000,00; el 9% perciben sueldos entre \$1000,00 y \$2000,00 y únicamente el 1% correspondiente a una empresa reciben sueldo mayor a \$3000,00. La interpretación de los resultados lleva a la conclusión de que debido a ser la mayoría de las organizaciones encuestadas

microempresas no se encuentran en la capacidad de conceder sueldos superiores a los \$1.000,00 así mismo se puede mencionar que un grupo representativo se negó a dar información de dicho índice es decir el 14% (11 empresas de 81).

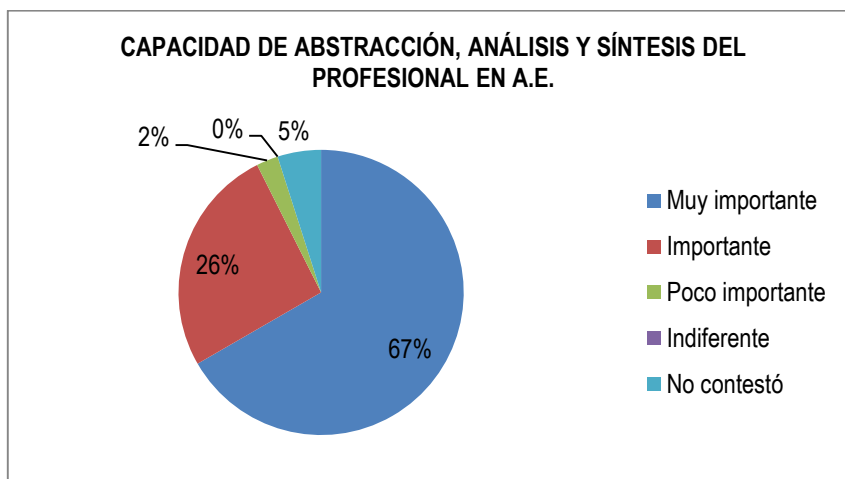
## 2.4. PROSPECTIVA DEL DESARROLLO: COMPETENCIAS

### 2.4.1. CAPACIDAD DE ABSTRACCIÓN, ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Cuadro 13.** Capacidad de abstracción, análisis y síntesis del profesional en A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
muy importante	54	67%
importante	21	22%
poco importante	2	6%
indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 13.** Capacidad de abstracción, análisis y síntesis del profesional en A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Además de la capacitación constante en la actualidad se requiere de capacidades específicas y perceptible por los demás integrante del equipo de trabajo; mediante la aplicación de la pregunta sobre capacidad de abstracción, análisis y síntesis que debe

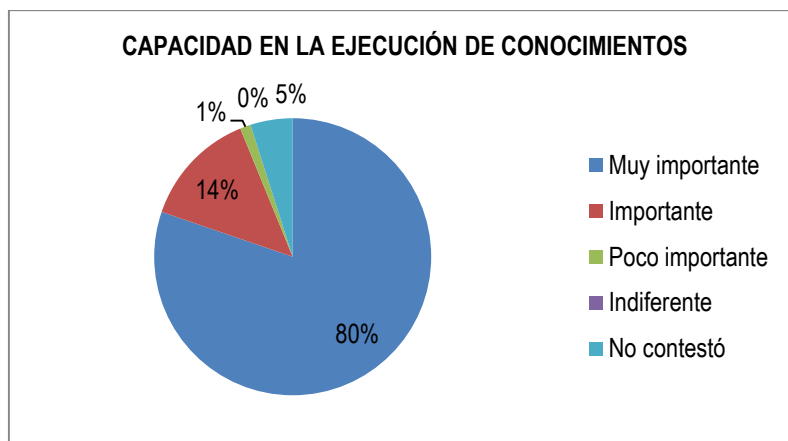
ameritarsele al administrador de empresa se esperaba saber que pensaban, los gerentes de las principales organizaciones privadas, los resultados son los siguientes: el 67% respondió muy importante, el 26% importante y únicamente el 2% le pareció Indiferente.

## 2.4.2. CAPACIDAD DE APLICAR LOS CONOCIMIENTOS EN LA PRÁCTICA

**Cuadro 14.** Capacidad en la ejecución de conocimientos

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
muy importante	65	80%
importante	11	14%
poco importante	1	1%
indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 14.** Capacidad en la ejecución de conocimientos

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Los estudiantes de Administración de Empresas requieren adquirir conocimientos administrativos en las aulas de clase, mediante el diseño de indicadores, que ameriten un análisis conciso de los requerimientos empresariales actuales para brindarles las herramientas necesarias al momento de aplicar dichos conocimientos en el campo de acción; el

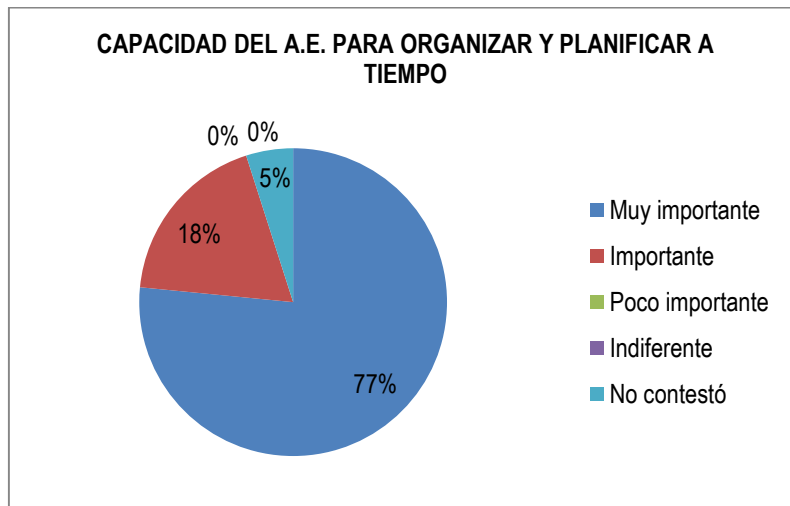
(Cuadro 14.; Gráfico 14.) indica, el 80% de las organizaciones encuestadas consideran muy importante que los profesionales tengan plena capacidad en la ejecución de conocimientos, el 14% lo considera como importante y el 1% le resulta indiferente, las consecuencias de mantener personal con capacidad para ejecución de conocimientos

### 2.4.3. CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y PLANIFICAR A TIEMPO DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

**Cuadro 15.** Capacidad de aplicación y organización de tiempo del A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	62	77%
Importante	15	19%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 15.** Capacidad de aplicación y organización de tiempo del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

La eficiencia y eficacia juegan un rol preponderante en la Administración moderna; debido a que se busca en la actualidad profesionales comprometidos con su trabajo y responsables al cumplir con sus obligaciones laborales agregándole además un plus, es decir, algo que ayude a mejorar aún más las buenas

planificaciones corporativas; el 77% de las empresas privadas pertenecientes a: Chone, Bolívar, Junín, Tosagua, Canuto coinciden en que es muy importante tener administradores capaces de Organizar y Planificar a tiempo, el 18% lo considera Importante y el 5% como poco importante; datos que se pueden

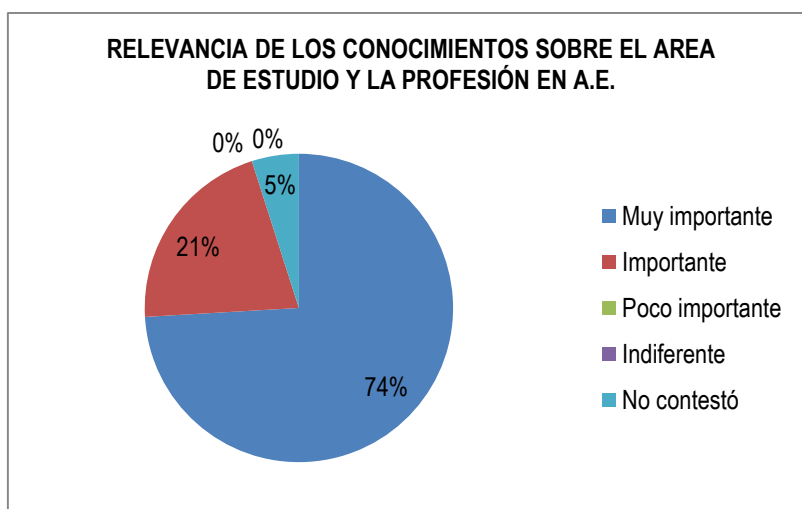
observar en el (Cuadro 15; Gráfico 15).

## 2.4.4. CONOCIMIENTOS SOBRE EL ÁREA DE ESTUDIO Y LA PROFESIÓN

**Cuadro 16.** Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión del A. E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	60	74%
Importante	17	21%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 16.** Capacidad de aplicación y organización de tiempo del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Como se observa en el (Cuadro 16; Gráfico 16) el 78% de los encuestados opinan que es muy importante poseer los conocimientos referentes en el área Administración de Empresa, seguido de un 21% que solo lo cataloga como importante, es evidente el hecho que la aptitud de

un profesional en esta carrera es imprescindible en el ámbito laboral porque de estos conocimientos dependerá el desenvolvimiento competente que refleje la capacidad profesional dentro de la organización.



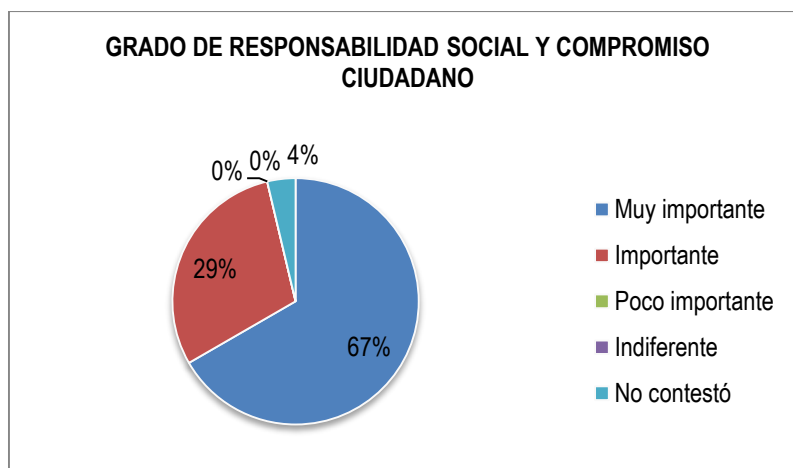


## 2.4.5. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y COMPROMISO CIUDADANO

**Cuadro 17.** Nivel de rresponsabilidad social y compromiso ciudadano del A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	54	67%
Importante	24	29%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 17.** Nivel de rresponsabilidad social y compromiso ciudadano del A.E.

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015

La responsabilidad social y compromiso ciudadano es un tema que día a día se consolida dentro de la colectividad ecuatoriana y del mundo, por ello las empresas sienten la necesidad de contratar profesionales dispuestos a

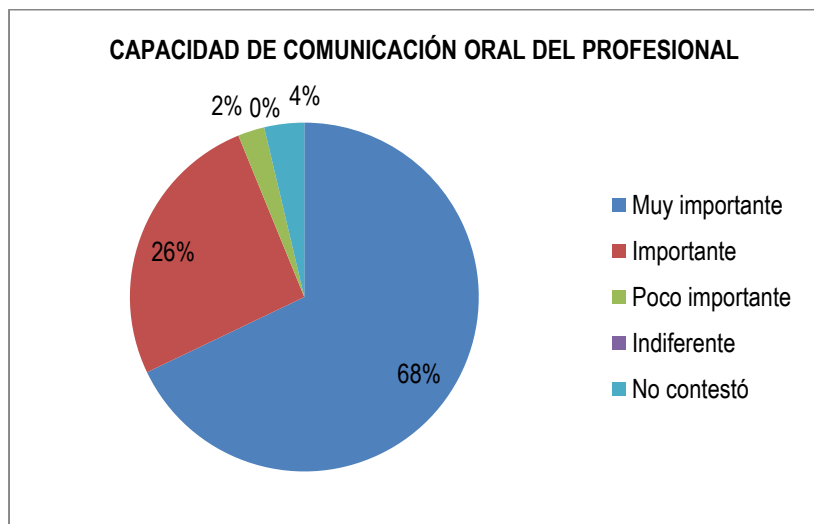
desempeñar un rol de compromiso moral con la sociedad entera, como se aprecia en el (Cuadro 17; Gráfico 17) la mayoría de los encuestados con un 67% opinan que es un punto muy importante y solo un 29% lo considera importante.

## 2.4.6. CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN ORAL DEL PROFESIONAL

**Cuadro 18.** Importancia referente capacidad de comunicación oral del profesional

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	55	68%
Importante	21	26%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 18.** Nivel de responsabilidad social y compromiso ciudadano del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

La comunicación es un aspecto muy importante en cualquier entorno, más aun para un profesional dentro de una organización así lo considera un 68% de encuestados como se observa en el (Cuadro 18; Gráfico 18) mientras que un 26% opina que es importante, la facilidad de comunicarse con los

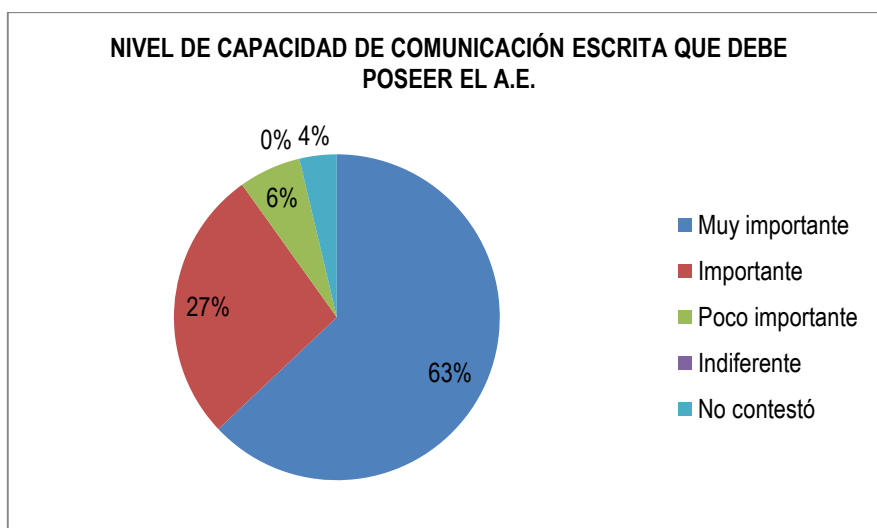
demás define la capacidad de desempeño para el desenvolvimiento de las relaciones diarias encomendadas, así como las relaciones personales dentro de la empresa.

## 2.4.7. NIVEL DE CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN ESCRITA QUE DEBE POSEER EL A.E.

**Cuadro 19.** Nivel de capacidad de comunicación escrita que debe poseer el A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	51	63%
Importante	22	27%
Poco importante	5	6%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 19.** Nivel de capacidad de comunicación escrita que debe poseer el A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Se observa en el (Cuadro 19; Gráfico 19) el 63% de los empresarios encuestados opina que es muy importante en un administrador de empresas poseer capacidades de comunicación escrita, el 27% la considera

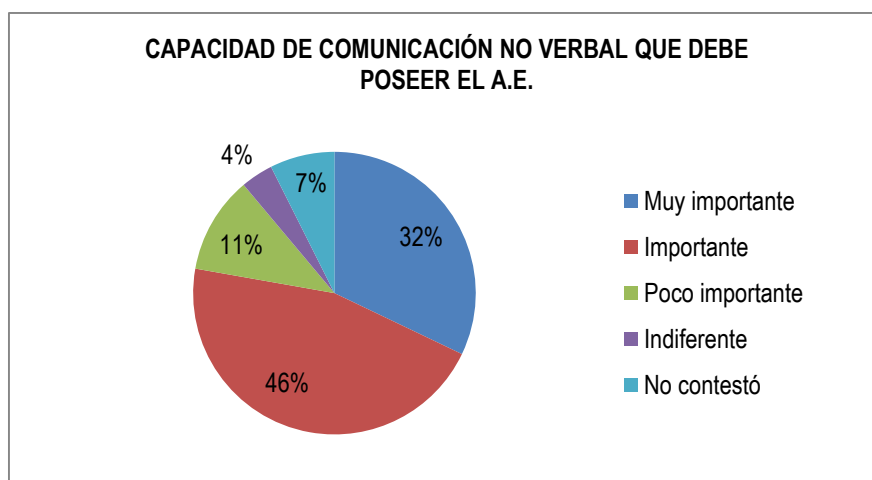
importantes y el 6% poco importante, las habilidades y destrezas son buscadas por la mayoría de organizaciones porque son los indicadores de eficiencia para responder al enfoque actual al que se orienta el mundo empresarial

## 2.4.8. NIVEL, CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN NO VERBAL DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESA

**Cuadro 20.** Capacidad de comunicación no verbal que debe poseer el A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	26	32%
Importante	37	46%
Poco importante	9	11%
Indiferente	3	4%
No contestó	6	7%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 20.** Capacidad de comunicación no verbal que debe poseer el A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015

Una comunicación eficiente está basada en el establecimiento de un lenguaje correcto y claro que transmita la idea y el contenido que se quiere transmitir aunque los seres humanos generalmente se comunican mediante el lenguaje verbal, también tiene cabida el lenguaje no verbal, los gestos y

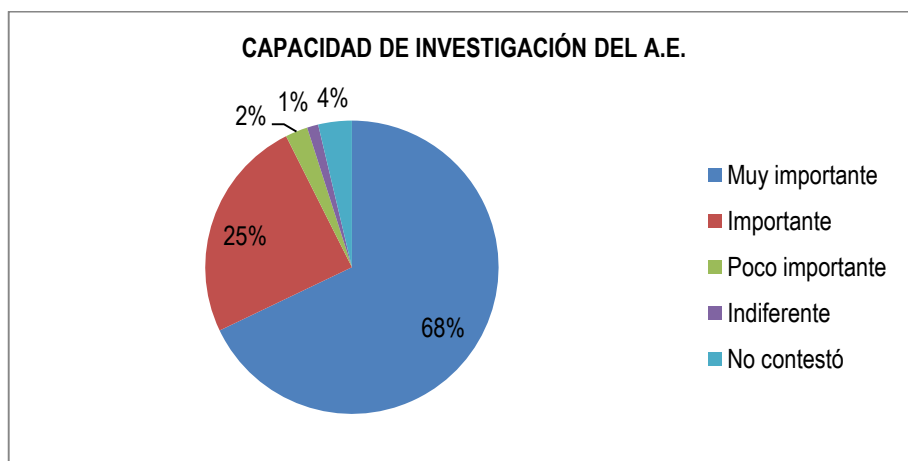
expresiones corporales tienen una cabida considerable en la actitud de un administrador de empresas en la encuesta realizada (Cuadro 20; Gráfico 20) el 32% opinan que es muy importante el 46% importante mientras que el 11% poco importante.

## 2.4.9. CAPACIDAD DE INVESTIGACIÓN QUE DEBE POSEER EL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.

**Cuadro 21.** Capacidad de investigación que debe poseer el A.E.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	55	68%
Importante	20	25%
Poco importante	2	2%
Indiferente	1	1%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>3</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 21.** Capacidad de investigación que debe poseer el A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015

El (Cuadro 21; Gráfico 21) muestra que la mayoría de empresarios con el 68% consideran que la capacidad de investigación en un administrador de empresas es muy importante, el 25% creen que es importante y en menor proporción, es decir solo el 2% lo considera poco importante,

actualmente una de las tendencias en el mundo empresarial es la búsqueda de nueva información por ello todo profesional en administración de empresas debe tener la predisposición de investigar y aprovechar al máximo los nuevos conocimientos para volverse

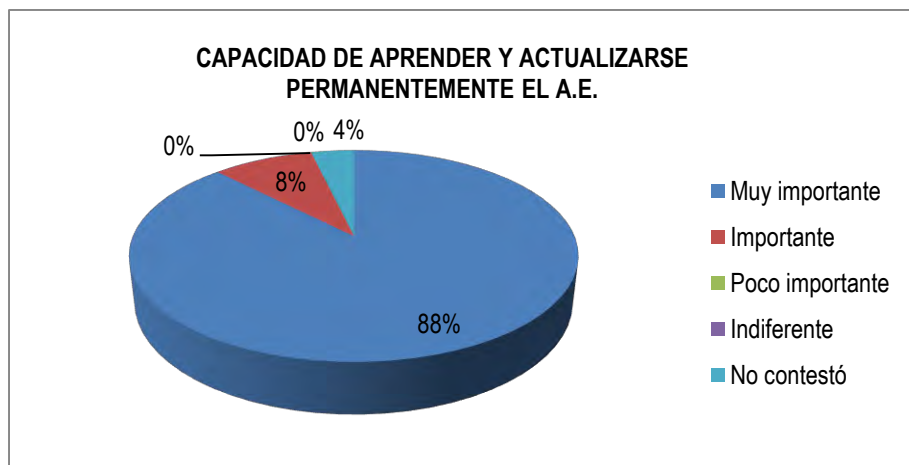
competente dentro de cualquier organización.

## 2.4.10. CAPACIDAD DE APRENDER Y ACTUALIZARSE PERMANENTEMENTE

**Cuadro 22.** Índice referente a la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente el A.E.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	71	88%
Importante	7	8%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	81	100%

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 22.** Índice referente a la capacidad de investigación que debe poseer el A.E.

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFGL 2015

La efectividad de toda empresa depende del desempeño de sus colaboradores y de la capacidad para aprender cosas nuevas cada día, por ello, el aprendizaje va de la mano con la optimización de sus procesos, el 88% de los encuestados

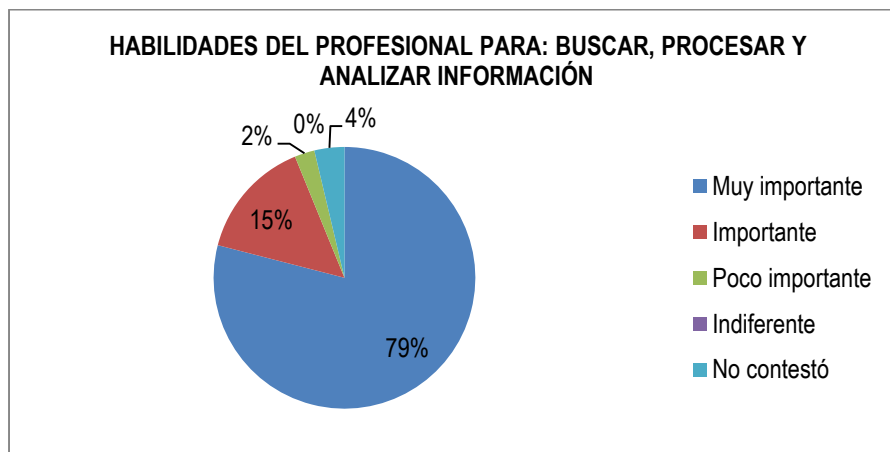
como se aprecia en el (Cuadro 22; Gráfico 22) opinan que la capacidad de aprendizaje y actualización en un administrador de empresas es muy importante, solo el 8% lo considera importante.

## 2.4.11. HABILIDADES PARA BUSCAR, PROCESAR Y ANALIZAR INFORMACIÓN

**Cuadro 23.** Habilidades para buscar, procesar y analizar información del profesional

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	12	15%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>78</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 23.** Capacidad de comunicación no verbal que debe poseer el A.E.

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFGL 2015

El (Cuadro 23; Gráfico 23) muestra que un 79% de los encuestados opinan que es muy importante que un profesional en administración de empresas cuente con habilidades para buscar, procesar y analizar información, el 15% solo lo considera importante y al 2% le parece poco

importante, la búsqueda de información se la lleva a cabo para mejorar los conocimientos y nivel de desempeño por ello, la información debe saberse interpretar para que no solo sea una búsqueda sino más bien convertirla en la secuencia de actividades orientadas a generar un



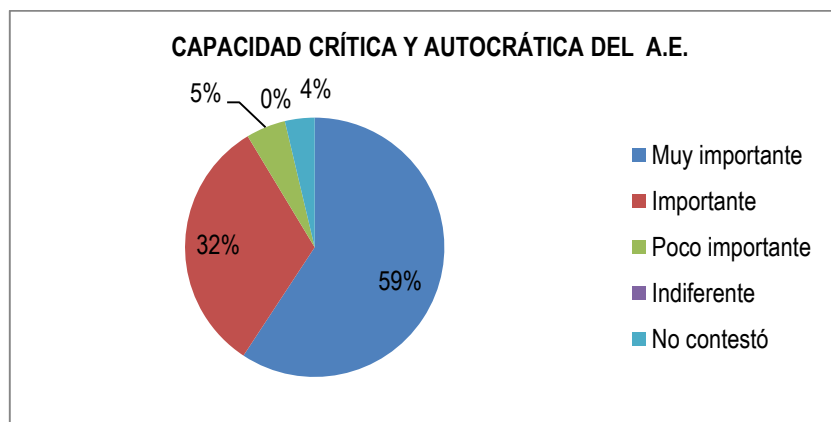
mayor nivel de entendimiento para lograr el objetivo planteado.

## 2.4.12. CAPACIDAD CRÍTICA Y AUTOCRÁTICA DEL ADMINISTRADOR DE EMPRESA

**Gráfico 24.** Índice sobre la capacidad crítica y autocrítica del A.E.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	48	59%
Importante	26	32%
Poco importante	4	5%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 24.** Sobre la capacidad crítica y autocrítica del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015

Desde el punto de vista de los encuestados, el 59% como se observa en el (Cuadro 24; Gráfico 24) consideran que la capacidad crítica y autocrática en un administrador de empresas es muy

importante, el 32% lo considera importante y el 5% lo considera poco importante, lo antes mencionado deja en evidencia que la actitud de un líder frente a un grupo de colaboradores en ocasiones debe de

manifestarse de un modo en que su  
decisión sea acata después de un  
análisis previo y de forma autocrática

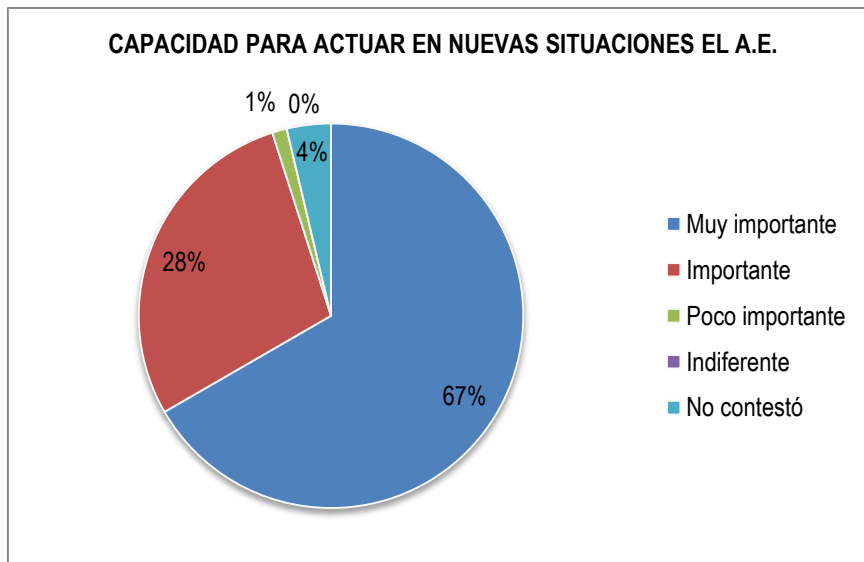
para el bienestar toda la  
organización.

### 2.4.13. CAPACIDAD QUE DEBE POSEER EL PROFESIONAL PARA ACTUAR EN NUEVAS SITUACIONES

**Cuadro 25.** Capacidad para actuar en nuevas situaciones el A.E.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	54	67%
Importante	23	28%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	2	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 25.** Capacidad para actuar en nuevas situaciones el A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015

Un administrador de empresas debe ser capaz de adaptarse a las complejas y cambiantes situaciones del mundo empresarial actual; así como de responder a nuevas situaciones que ameriten plantear nuevos planes y, contribuyendo con

ello a su crecimiento y desarrollo, como se aprecia en el (Cuadro 25; Gráfico 25) los empresarios opinan con el 67% que es muy importante que un A.E sepa responder a nuevas situaciones, mientras que el 18% lo

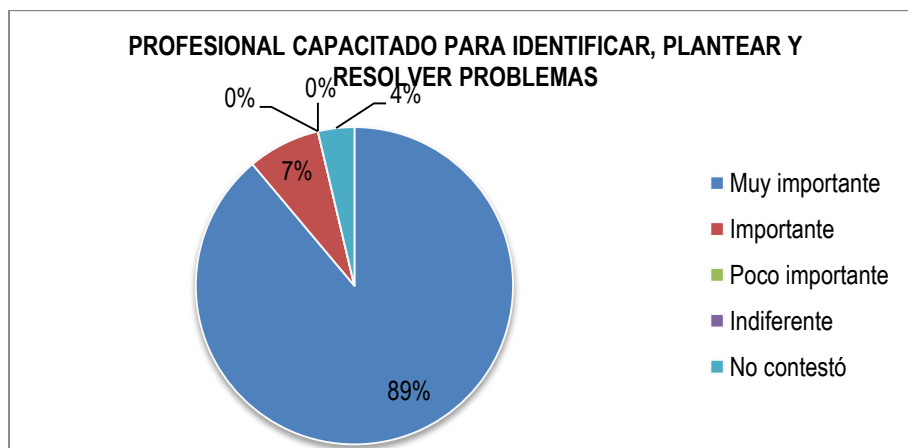
creo importante, y solo el 1% poco importante.

#### 2.4.14. CAPACIDAD PARA IDENTIFICAR, PLANTEAR Y RESOLVER PROBLEMAS QUE DEBE POSEER EL PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Cuadro 26.** Capacidad para Identificar, plantear y resolver problemas

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	72	89%
Importante	6	7%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 26.** Capacidad para Identificar, plantear y resolver problemas del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015

En las empresas a menudo se presentan problemas que deben ser resueltos a la brevedad posible por ello el profesional en Administración de Empresas debe estar capacitado para identificar el problema y plantear medidas de solución, no

cabe duda que debe tener una capacidad de análisis crítico para manejar desde una perspectiva lógica el punto a resolver y así tener una clara visión de la solución óptima que erradicaría con la contrariedad presentada, lo antes mencionado lo

rectifica el 89% de los encuestados (Cuadro 26; Gráfico 26), en menor

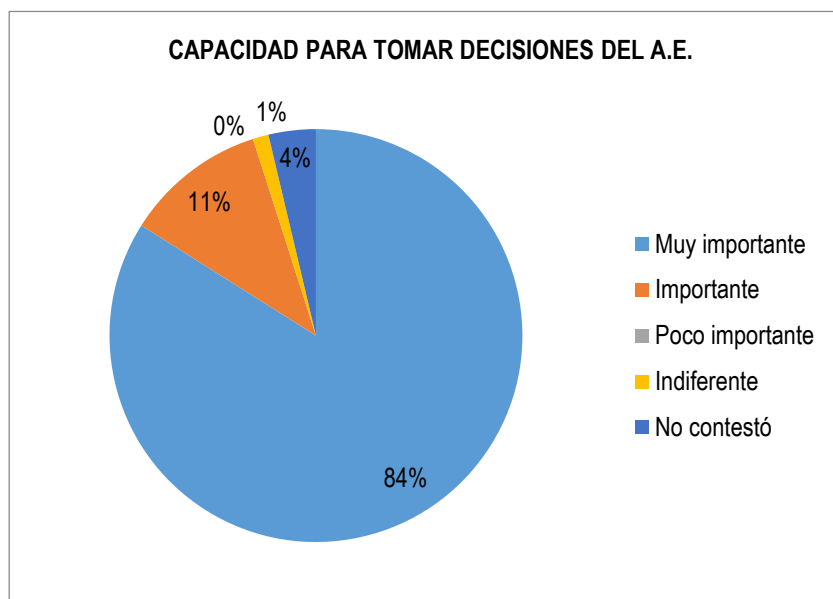
porcentaje lo manifiesta el 7% que solo lo considera importante.

#### 2.4.15. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES QUE DEBE POSEER AL ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.

**Cuadro 27.** Capacidad para tomar decisiones del A.E.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	68	84%
Importante	9	11%
Poco importante	0	0%
Indiferente	1	1%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 27.** Capacidad del A.E. para tomar decisiones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El administrador de empresas para ser competente debe tener la habilidad de enfrentar los retos que se presentan a menudo en su organización, por ello debe contar con la capacidad de tomar

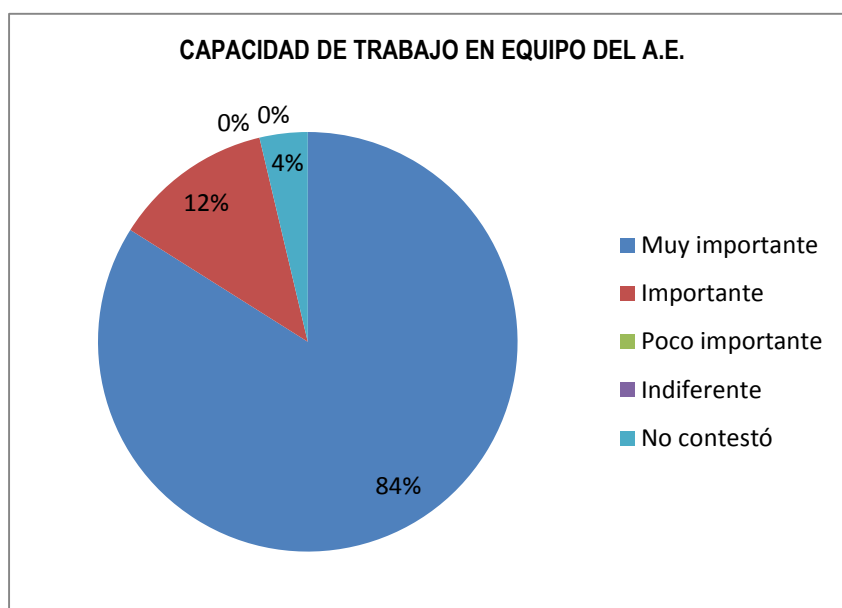
decisiones en cualquier situación o eventualidad, la mayor parte de los encuestados, el 84% afirman que es muy importante (Cuadro 27; Gráfico 27) y en menor porcentaje que es importante con el 11%.

## 2.4.16. CAPACIDAD DEL PROFESIONAL PARA TRABAJAR EN EQUIPO

**Cuadro 28.** Capacidad de trabajo en equipo

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	68	84%
Importante	10	12%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



Gráfico

28. Capacidad de trabajo en equipo del A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El (Cuadro 28; Gráfico 28) muestra el índice de importancia de trabajo en equipo desde el punto de vista de los empresarios, el 84% lo califica de

muy importante, mientras que el 12% lo considera importante, en las organizaciones la sincronización de las actividades fortalece cualquier

proceso que se lleve a cabo por ello, las tareas deben contar con el apoyo de todos los colaboradores porque

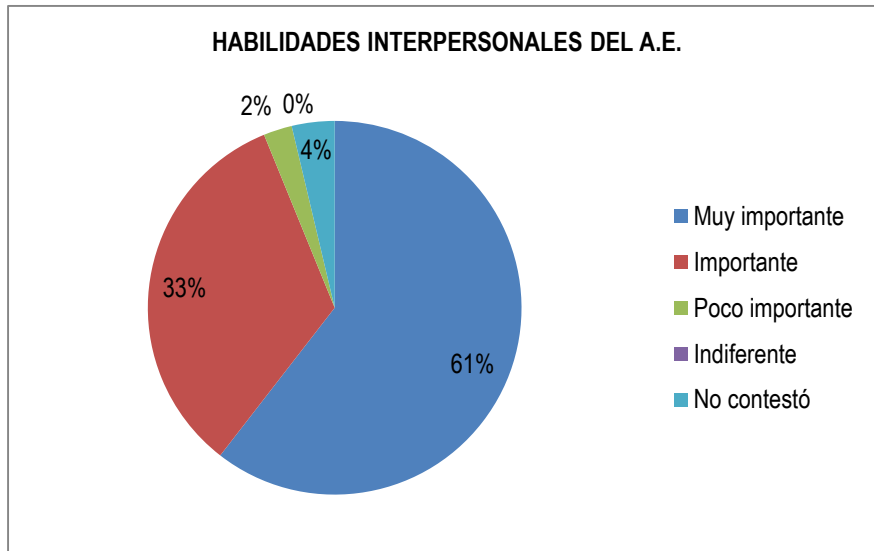
todos los criterios que puedan aportar son primordiales para conseguir el objetivo planteado.

## 2.4.17. HABILIDADES INTERPERSONALES DEL PROFESIONAL

**Cuadro 29.** Habilidades interpersonales del profesional

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	49	60%
Importante	27	33%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 29.**

Habilidades interpersonales del profesional

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Se observa en el (Cuadro 27; Gráfico 27) que el 61% de los encuestados opinan que es muy importante las relaciones interpersonales de un administrador de empresas, para el 23% es importante y solo para el 2% no lo es; el medio ambiente laboral es sin duda alguna un factor primordial en el desarrollo de las

relaciones laborales por ello un administrador de empresas tiene que tener la habilidad y capacidad para socializar con sus compañeros de trabajos o demás personas ajenas a la organización debe aplicar normas de compañerismo y empatía para demostrar simpatía y dar la



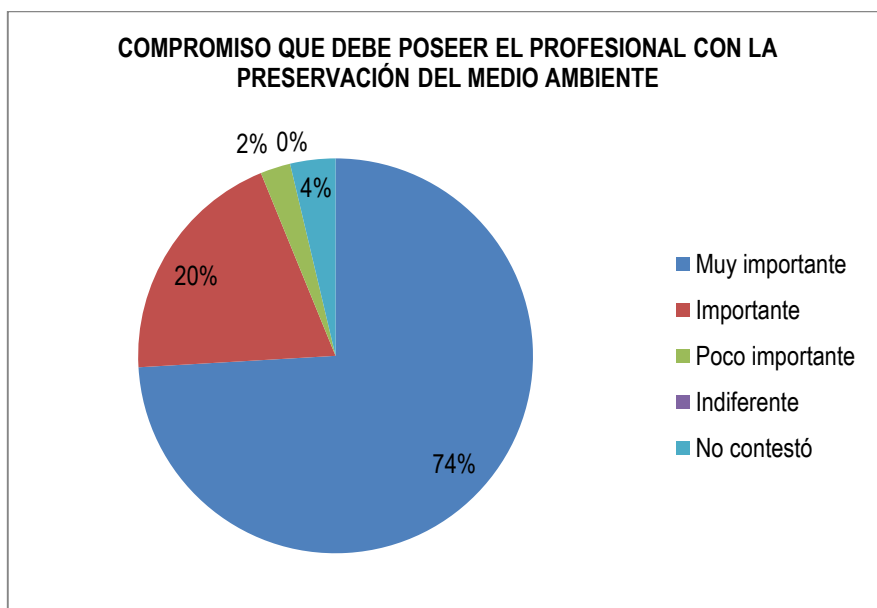
confianza necesaria dentro de su equipo de trabajo.

#### 2.4.18. COMPROMISO CON LA PRESERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE QUE DEBE POSEER EL PROFESIONAL

**Cuadro 30.** Compromiso con la preservación del medio ambiente

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	60	74%
Importante	16	20%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 30.** Compromiso con la preservación del medio ambiente

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Un profesional no solo se compromete con la organización donde laborará si no también con

el entorno que lo rodea de tal modo que exista un compromiso moral con las personas y el medio

donde se desenvuelve, el (Cuadro 30; Gráfico 30) muestra que el 74% de los encuestados opinan que es muy importante que un administrador de empresas tenga

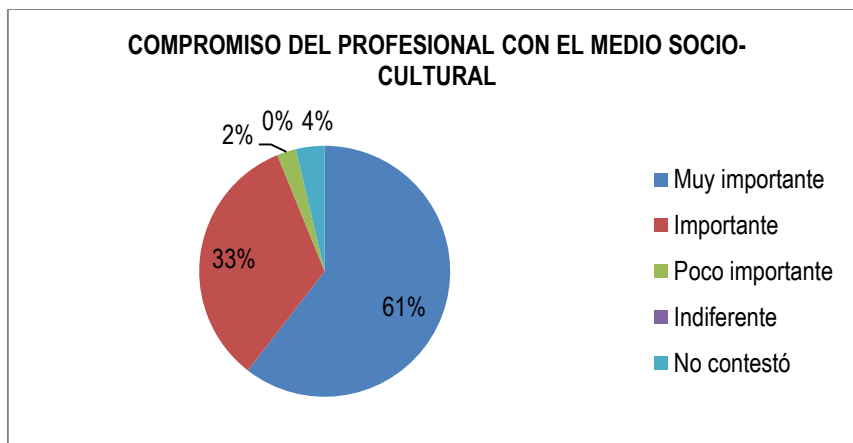
compromiso de preservación con el medio ambiente, el 20% piensa que es importante y el 2% que es poco importante.

#### 2.4.19. COMPROMISO DEL PROFESIONAL CON EL MEDIO SOCIO-CULTURAL

**Cuadro 31.** Compromiso del profesional con el medio socio-cultural

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	49	60%
Importante	27	33%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	3	4%
$\Sigma =$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 31.** Compromiso del profesional con el medio socio-cultural

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El administrador de empresas como ente regulador en las actividades empresariales está en la obligación

moral de afianzar lazos fraternos con el entorno donde labora, mediante un medio de igualdad y respeto por

ello, como lo representa el (Cuadro 31; Gráfico 31) la mayor parte de los encuestados con el 61% opinan que es muy importante el Compromiso

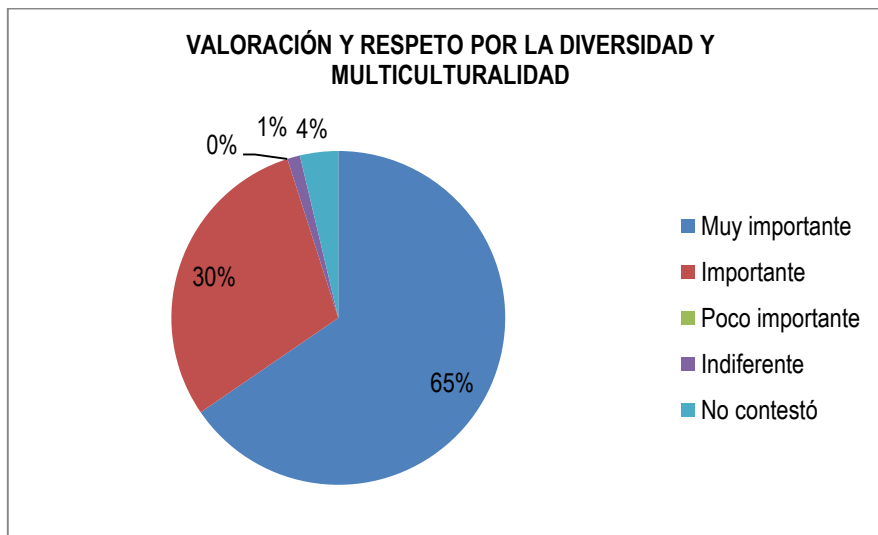
del profesional con el medio socio-cultural, mientras que el 33% opina que es importante y para el 2% es poco importante.

#### 2.4.20. VALORACIÓN Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD DE PARTE DEL ADMINISTRADOR DE

**Cuadro 32.** Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	53	65%
Importante	24	30%
Poco importante	0	0%
Indiferente	1	1%
No contestó	3	4%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 32.** Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El Ecuador es el escenario de una población rica en diversidad y multiculturalidad, por ende el

administrador de empresas debe fijar políticas dentro de sus labores para fortalecer lazos de hermandad con

todas y cada una de las personas que tengan su cultura definida y salvaguardar el respeto por sus creencias y tradiciones, el (Cuadro 32; Gráfico 32) pone en manifiesto que el 65% de las personas

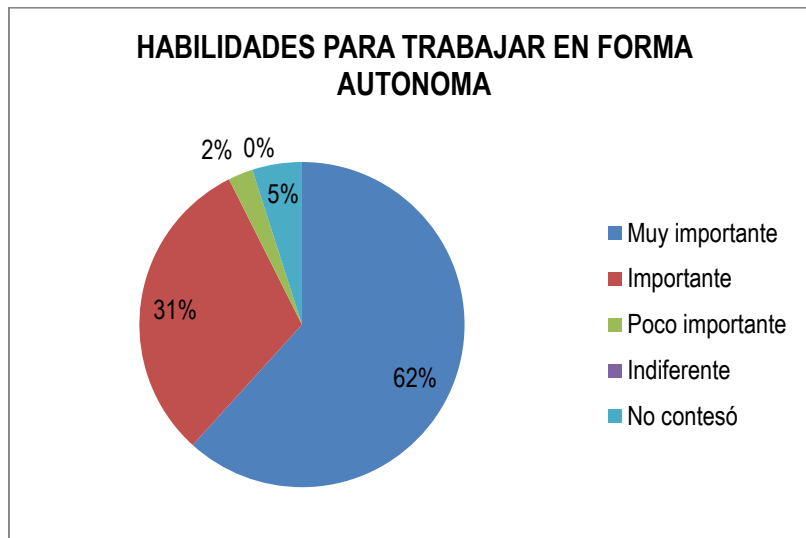
encuestadas consideran muy importante la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad por parte del administrador de empresa, y el 30% desde su punto de vista lo considera importante.

#### 2.4.21. HABILIDAD PARA TRABAJAR EN FORMA AUTÓNOMA

**Cuadro 33.** Habilidad del A.E. para trabajar en forma autónoma

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	50	62%
Importante	25	31%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 33.** Habilidad del A.E. para trabajar en forma autónoma

Encuesta ESPAM MFL 2015

Fuente:

El (Cuadro 33; Gráfico 33) muestra una perspectiva de la importancia que tiene para el gerente de una empresa que un administrador tenga

la habilidad para trabajar de forma autónoma, para un 62% es muy importante, mientras que un 31% lo considera importante, para el 2% no

tiene importancia, dado el caso de que nadie es indispensable para una tarea cabe recalcar el hecho que una persona en un puesto laboral debe sustentar su trabajo y estar preparado para operar en cualquier

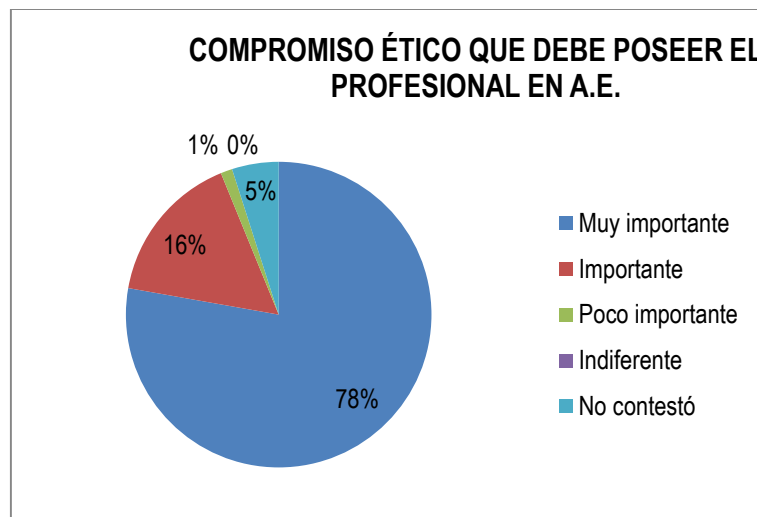
circunstancia y dar resultados positivos tomando sus propias decisiones enmarcadas en el respeto de las políticas de la empresa.

#### 2.4.22. COMPROMISO ÉTICO QUE DEBE POSEER EL PROFESIONAL EN A.E.

**Cuadro 34.** Compromiso ético que debe poseer el profesional en A.E.

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	63	78%
Importante	13	16%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 34.** Compromiso ético que debe poseer el profesional en A.E.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Actualmente las organizaciones consideran mucho el tema de contar con personal serio y calificado que

se comprometa de forma responsable con la ética de la empresa, por ello los valores deben

ser una pauta fundamental para el desempeño de un trabajador, la confidencialidad sobre los procesos, documentos, entre otros, son la obligación ética que debe tener todo administrador de empresa, lo

manifestado en el (Cuadro 34; Gráfico 34) indica que con un porcentaje del 78% los empresarios consideran este punto de muy importante, mientras que el 16% importante y el 1% poco importante.

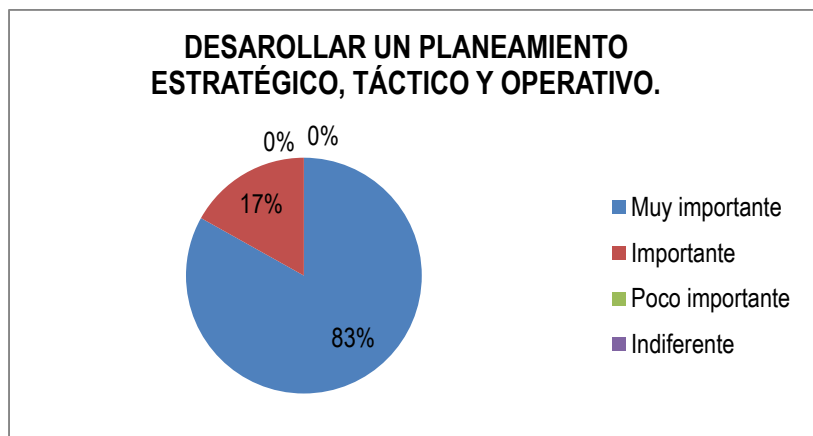
## 2.5. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

### 2.5.1. DESARROLLAR UN PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, TÁCTICO Y OPERATIVO

**Cuadro 35.** Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	13	16%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 35.** Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Se puede observar en el (Cuadro 35; Gráfico 35) que el 83% de los encuestados opinan que es muy importante que un administrador de empresas desarrolle un planeamiento estratégico, táctico y operativo, mientras que el 17% lo cataloga de importante, la toma de decisiones tácticas ayuda a

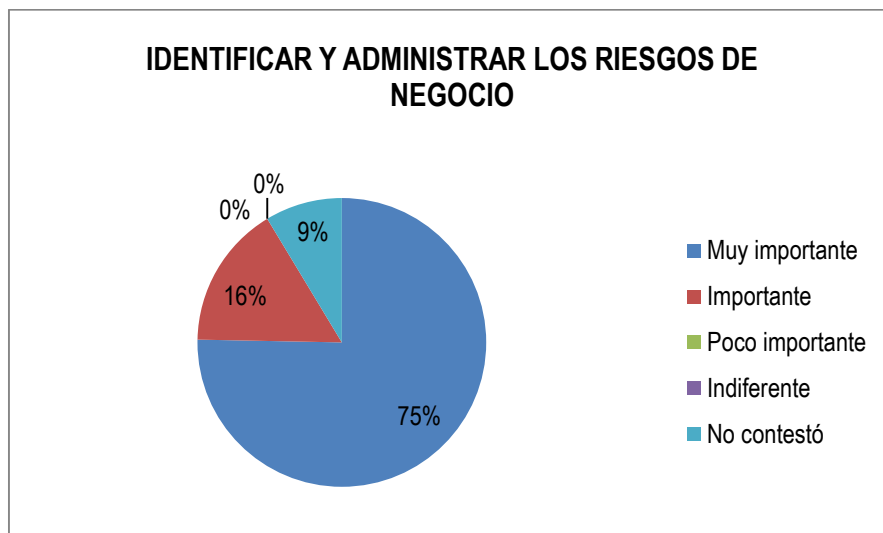
desarrollar ideas en base a una estrategia, mientras un plan operativo ayuda a llevar todos los detalles del negocio, por lo antes mencionado el desarrollo de estas habilidades fomentará la eficiencia del profesional y lo convertirá en un administrador competente y exitoso.

## 2.5.2. IDENTIFICAR Y ADMINISTRAR LOS RIESGOS DE NEGOCIO DE LAS ORGANIZACIONES

**Cuadro 36.** Identificar y administrar los riesgos de negocio de las organizaciones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	61	75%
Importante	13	16%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	7	9%
$\Sigma =$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 36.** Identificar y administrar los riesgos de negocio de las organizaciones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Los riesgos en los negocios en las organizaciones se presentan a menudo por ello el administrador de empresas debe identificar a tiempo dichos riesgos y tomar las medidas correctivas para evitar caer en algún déficit, cuanto más alerta este de las situación más fácil le será buscar medidas alternativas de control, el

(Cuadro 36; Gráfico 36) refleja que el 75% de los encuestados califican de muy importante el hecho de que un administrador tenga la habilidad necesaria para identificar y administrar los riesgos de negocio de las organizaciones, para el 16% es solo importante.

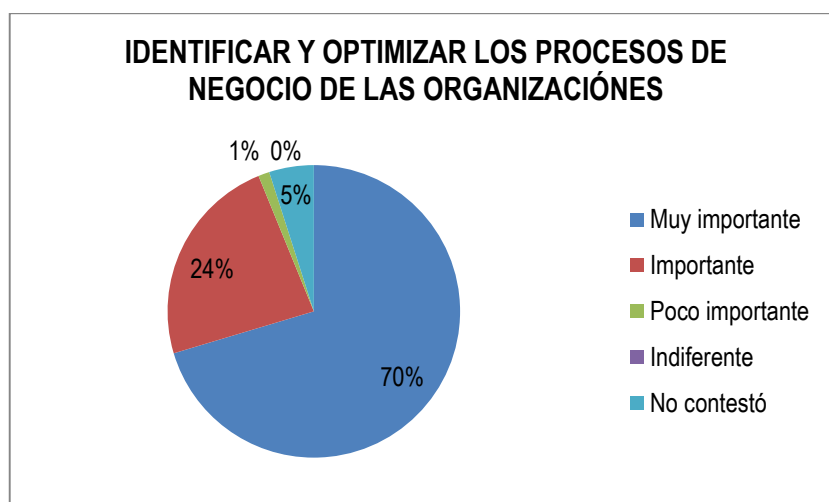


### 2.5.3. IDENTIFICAR Y OPTIMIZAR LOS PROCESOS DE NEGOCIO DE LAS ORGANIZACIONES

**Cuadro 37.** Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	57	70%
Importante	19	23%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 37.** Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El (Cuadro 37; Gráfico 37) muestra que el 70% de los encuestados indican que es muy importante que un administrador de empresas sepa identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones, el 24% lo consideran importante y al 1% le parece poco importante, está claro el hecho de que en las

empresas se necesita talento humano capaz de llevar a la organización hacia las metas propuestas por ello la persona que la administre tendrá la responsabilidad de identificar todos los parámetros necesarios para que cada proceso sea óptimo y los

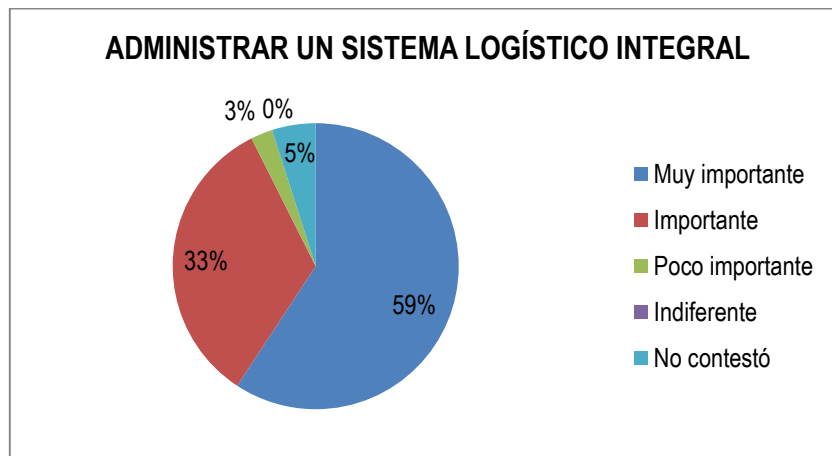
negocios crezcan en eficiencia y eficacia. .

#### 2.5.4. ADMINISTRAR UN SISTEMA LOGÍSTICO INTEGRAL

**Cuadro 38.** Administrar un sistema logístico integral

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	48	59%
Importante	27	33%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 38.** Administrar un sistema logístico integral  
Encuesta ESPAM MFL 2015

Fuente:

El (Cuadro 38; Gráfico 38) pone en manifiesto que de los empresarios encuestados el 59% estima que es muy importante que un administrador de empresa administre un sistema logístico integral, el 33% lo considera importante, La Logística Integral por ser un conjunto de técnicas y medios

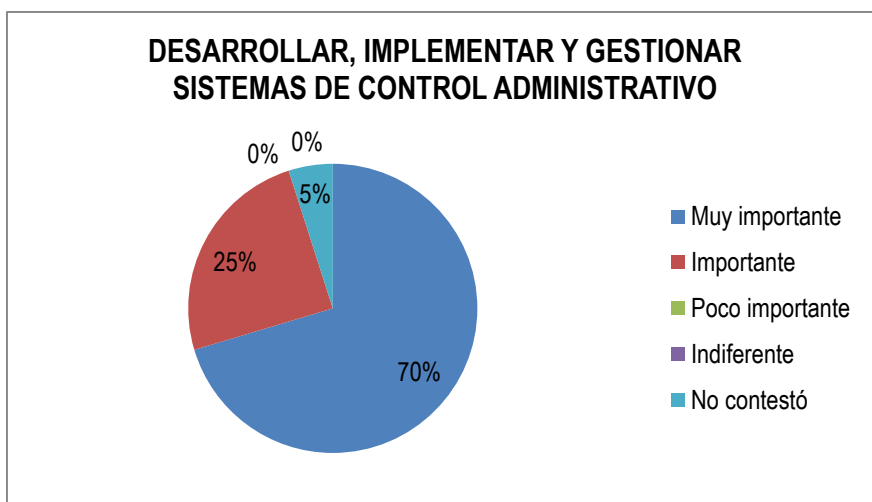
destinados a gestionar los flujos de materiales e información, es un medio muy eficaz para brindar satisfacción al cliente, así mismo optimiza el tiempo requerido en la distribución y los costos en los que se incurre para la producción del bien o servicio.

## 2.5.5. DESARROLLAR, IMPLEMENTAR Y GESTIONAR SISTEMAS DE CONTROL ADMINISTRATIVO

**Cuadro 39.** Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	57	70%
Importante	20	25%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFGL 2015



**Gráfico 39.** Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Se evidencia en el (Cuadro 39; Gráfico 39) que la mayoría de los encuestados en un 70% aprecia el hecho de ser muy importante en el administrador de empresas

desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo, el 25% estima que es importante; el control administrativo mide el rendimiento y desempeño de la

empresa y de aquellas áreas donde se evalúan proyectos que aportarán beneficios a la organización, por ello se realiza una sucesión de

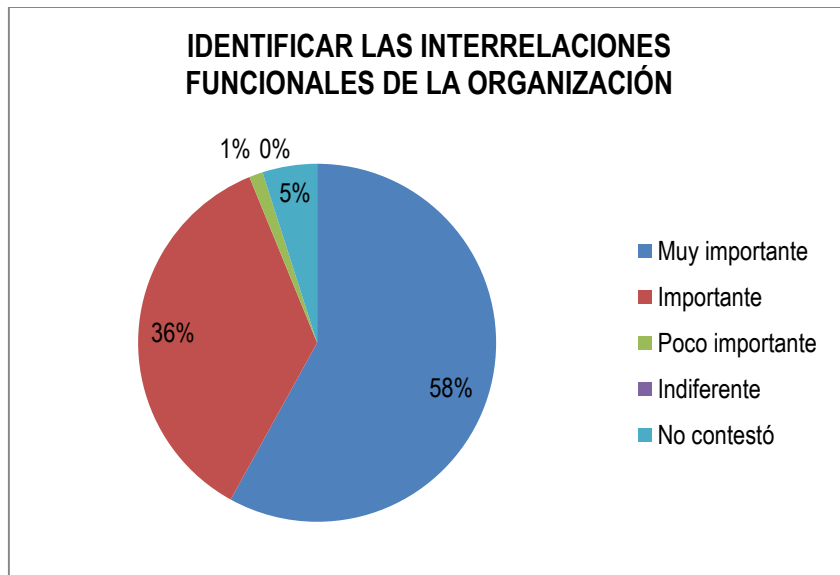
actividades para implementar la gestión de sistemas de control que serán el camino para llegar a los objetivos planteados.

### 2.5.6. IDENTIFICAR LAS INTERRELACIONES FUNCIONALES DE LA ORGANIZACIÓN

**Cuadro 40.** Identificar las interrelaciones funcionales de la organización

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	47	58%
Importante	29	36%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 40.** Identificar las interrelaciones funcionales de la organización  
Encuesta ESPAM MFL 2015

Fuente:

Se aprecia en el (Cuadro 40; Gráfico 40) que según los datos de encuesta la mayor parte de empresarios con el 58% califican de muy importante que un administrador de empresas identifique las interrelaciones funcionales de la organización, el 36% cree que es importante, en las relaciones funcionales se estiman

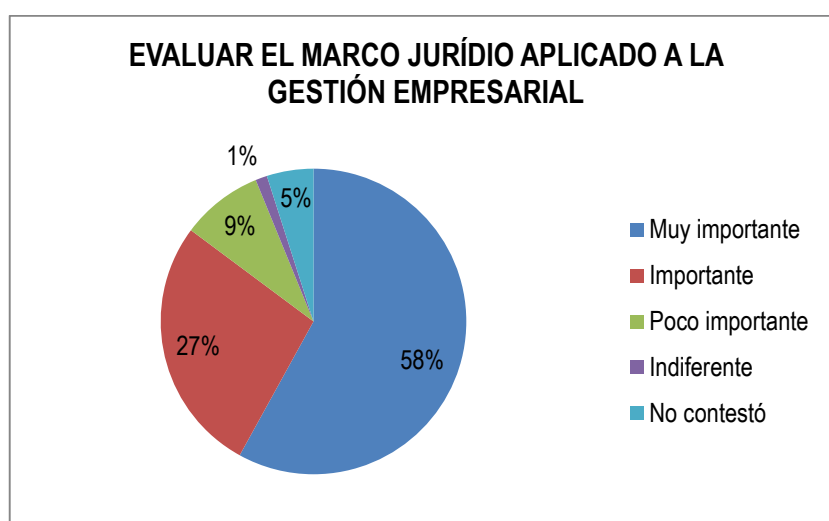
jerarquías que determinan el rango de responsabilidad y autoridad en cada puesto de trabajo por ello es necesario que el administrador este al día de aquellas funciones para fortalecer las relaciones interpersonales y profesionales, para crear un ambiente armónico entre él y los colaboradores.

### 2.5.7. EVALUAR EL MARCO JURÍDICO APLICADO A LA GESTIÓN EMPRESARIAL

**Cuadro 41.** Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	47	58%
Importante	22	27%
Poco importante	7	9%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 41.** Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En relación a la importancia de cumplir con los procesos legales dentro de las organizaciones el administrador de empresas debe mostrar los conocimientos propicios para aplicar las disposiciones necesarias a cada uno de sus subordinados en el (Cuadro 41; Gráfico 41) se evidencia con el 58%

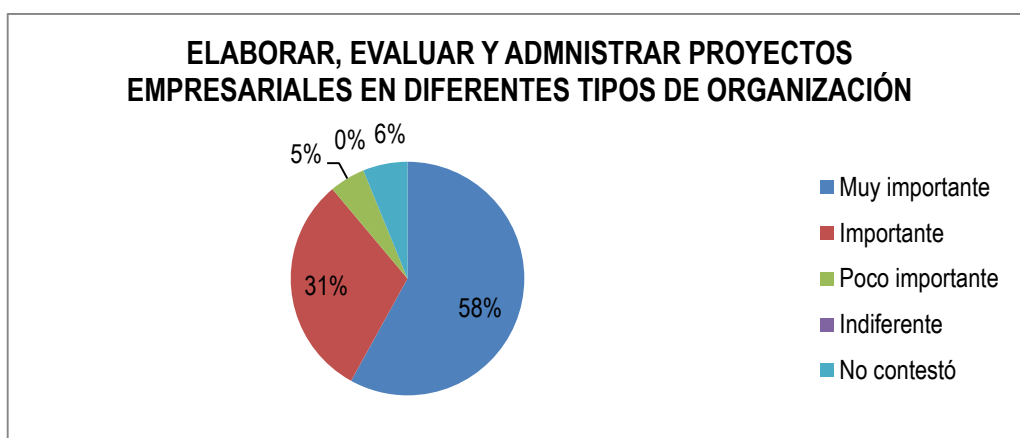
que para los empresarios es muy importante que el administrador de empresas evalué el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial, en menor porcentaje con 27% opina que es importante y únicamente con el 9% opinan que es poco importante.

### 2.5.8. ELABORAR, EVALUAR Y ADMINISTRAR PROYECTOS EMPRESARIALES EN DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZACIONES

**Cuadro 42.** Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	47	58%
Importante	25	31%
Poco importante	4	5%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 42.** Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Las exigencias empresariales actuales requieren de profesionales competentes que sean capaces de elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones, la correcta definición y gestión de los mismos determina el éxito o fracaso en el logro de los objetivos propuestos y por ende la permanencia de las empresas. La formulación y gestión adecuada de un proyecto, requiere conocer los

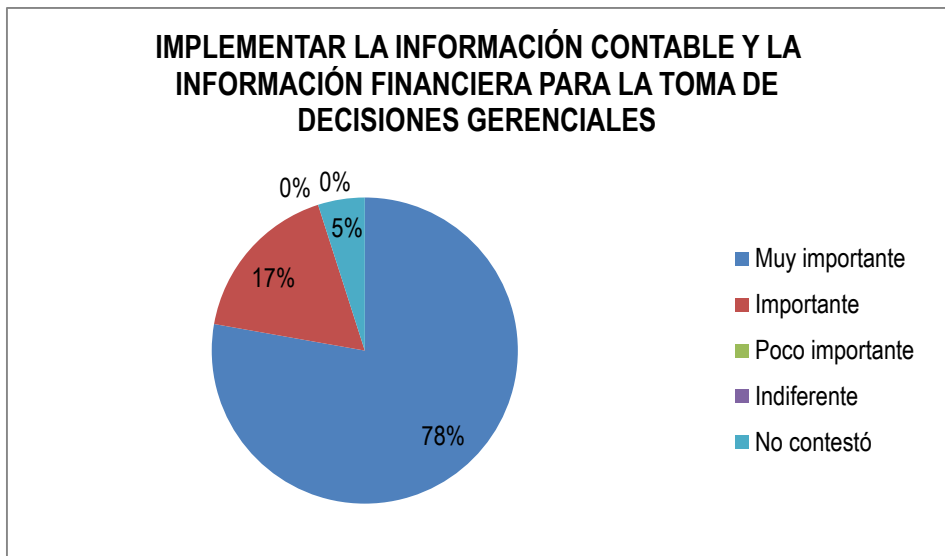
aspectos relacionados con la elaboración adecuada, las áreas y herramientas disponibles para su administración y los aspectos del entorno que determinan los resultados obtenidos en la ejecución del mismo, en la encuesta realizada como se muestra en el (Cuadro 42; Gráfico 42) el 58% estima que es muy importante en un administrador de empresas disponga de estas capacidades, el 31% que es importante y el 5% poco importante.

### **2.5.9. INTERPRETAR LA INFORMACIÓN CONTABLE Y LA INFORMACIÓN FINANCIERA PARA LA TOMA DE DECISIONES GERENCIALES**

**Cuadro 43.** Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales

<b>VARIABLES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy importante	63	78%
Importante	14	17%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
<b>Σ=</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 43.** Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En una empresa es primordial conocer los estados financieros y contables porque son la base para cualquier toma de decisiones, es muy importante que un administrador de empresas interprete con precisión dicha

información para determinar la capacidad económica y operativa de la organización, como se observa en el (Cuadro 43; Gráfico 43) así lo considera el 78% de los empresarios encuestados, seguido del 17% que lo interpreta como importante.

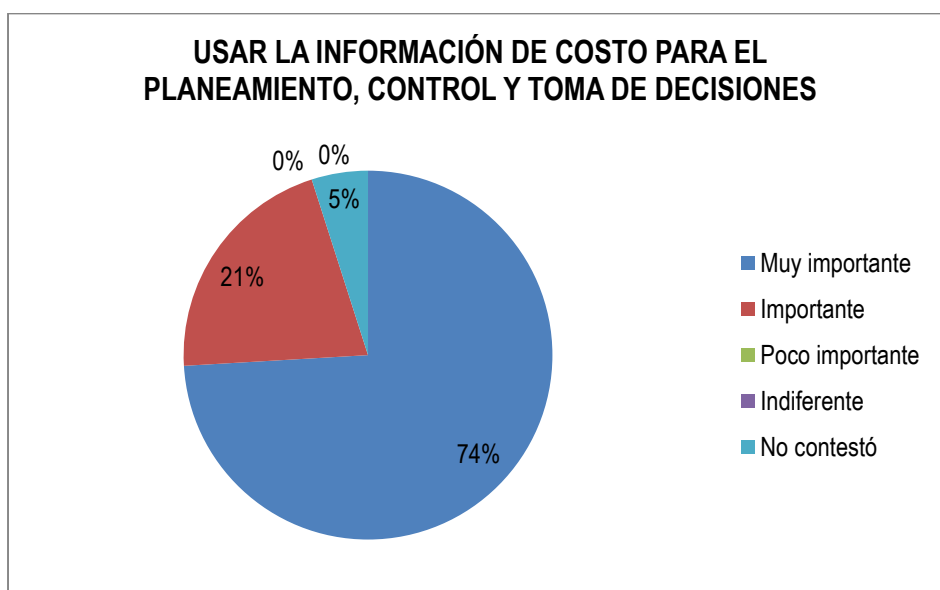
### 2.5.10. USAR LA INFORMACIÓN DE COSTOS PARA EL PLANEAMIENTO, EL CONTROL Y LA TOMA DE DECISIONES

**Cuadro 44.** Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	60	74%
Importante	17	21%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>95%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015





**Gráfico 44.** Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

La información de los costos son la base para estipular el precio en los productos o servicios a ofertar por ello el administrador de empresas debe tener pleno conocimiento de ello para tomar la decisión de crear dicho insumo o no, el control

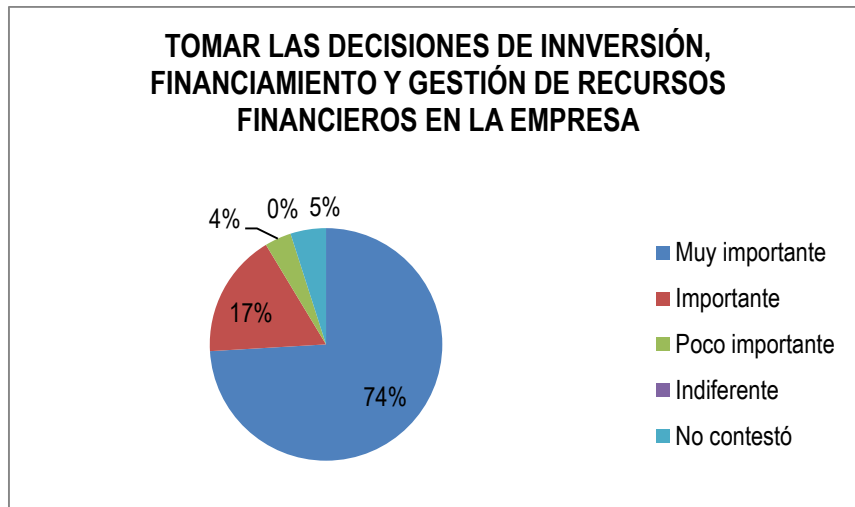
adecuado de los costos también es importante para administrar el capital de trabajo y optimizar el rendimiento empresarial, el (Cuadro 44; Gráfico 44) da a conocer que para el 74% de los encuestados es muy importante, para el 21% solo es importante.

### 2.5.11. TOMAR DECISIONES DE INVERSIÓN, FINANCIAMIENTO Y GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS EN LA EMPRESA

**Cuadro 45.** Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	60	74%
Importante	14	17%
Poco importante	3	4%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 45.** Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Para fortalecer la actividad empresarial se necesita invertir en nuevas tendencias de productos o servicios y en ocasiones es necesario incurrir a un financiamiento para realizar dicha actividad, antes de realizarlo el administrador debe analizar las condiciones del crédito, los intereses y si lo realiza a corto o largo plazo para poderlo cubrir, así mismo examinar en que tiempo se recupera la inversión para no caer en pérdidas, en el (Cuadro 45; Gráfico 45) se observa que el 74% opina que es muy importante estas

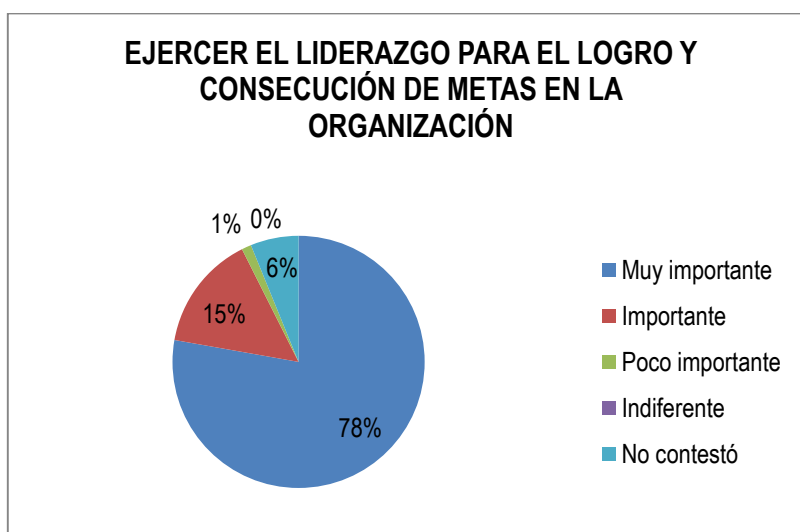
habilidades en un administrador de empresas, para el 17% es importante y para el 4% es poco importante.

## 2.5.12. EJERCER EL LIDERAZGO PARA EL LOGRO Y CONSECUCCIÓN DE METAS EN LA ORGANIZACIÓN

**Cuadro 46.** Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	63	78%
Importante	12	15%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 46.** Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En el (Cuadro 46; Gráfico 46) se aprecia que el 76% de los encuestados opina que es muy importante que un administrador de empresas ejerza liderazgo para el

logro y consecución de metas en la organización, mientras que el 15% lo aprecia como importante y solo el 1% lo cree poco importante, el liderazgo es una capacidad que todo

administrador debe tener pues es un punto a favor, porque un buen líder orienta a su equipo y lo direcciona

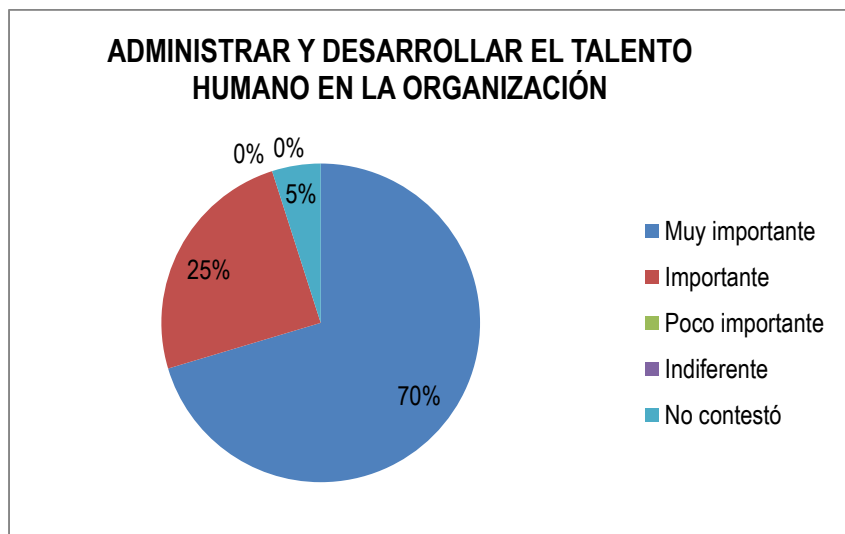
hacia un entorno de trabajo comprometedor y armónico, el líder es un ejemplo a seguir.

### 2.5.13. ADMINISTRAR Y DESARROLLAR EL TALENTO HUMANO EN LA ORGANIZACIÓN

**Cuadro 47.** Administrar y desarrollar el talento humano en la organización

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	57	70%
Importante	20	25%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma =$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 47.** Administrar y desarrollar el talento humano en la organización

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El Talento Humano es considerado el activo más importante en una organización por ello el administrador de empresas debe

aprovechar al máximo las capacidades de sus colaboradores fortaleciendo sus habilidades y estimulando su desempeño; el

(Cuadro 47; Gráfico 47) muestra la opinión de los encuestados, el 70% opina que es muy importante esta

capacidad en el administrador y para el 25% es únicamente importante.

## 2.5.14. IDENTIFICAR ASPECTOS ÉTICOS Y CULTURALES DE IMPACTO RECÍPROCO ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y EL ENTORNO

**Cuadro 48.** Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
muy importante	44	54%
importante	30	37%
poco importante	3	4%
indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 48.** Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En el (Cuadro 48; Gráfico 48) se observa que el 54 % de los

empresarios prefieren administradores con principios éticos

y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno ,el 37% lo estima como importante y el 4% poco importante, los valores son la carta de presentación de todo individuo para desempeñarse en un clima de respeto y compromiso dentro y fuera de una organización,

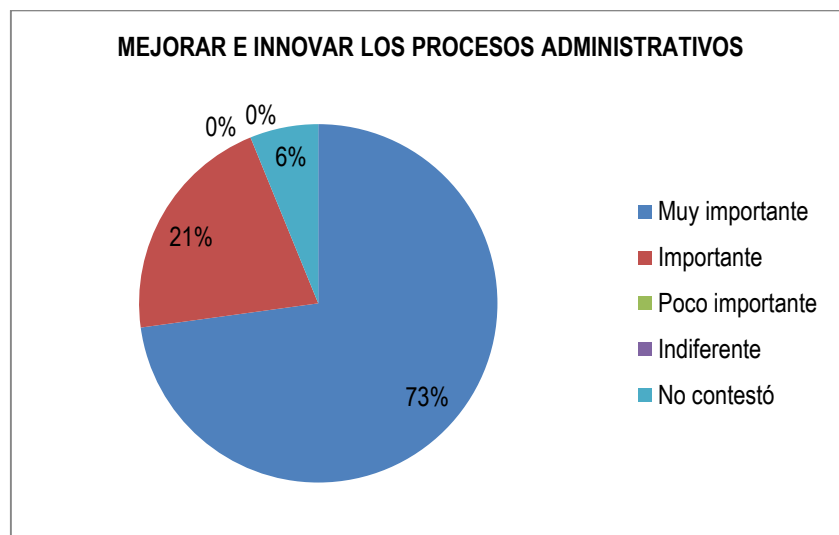
por tanto el administrador debe dirigir y ser ejemplo para a sus subordinados para comprometerlos internamente y con el entorno a conservar y respetar la cultura y la ética que caracteriza a cada uno de ellos.

### 2.5.15. MEJORAR E INNOVAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

**Cuadro 49.** Mejorar e innovar los procesos administrativos

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	59	73%
Importante	17	21%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 49.** Mejorar e innovar los procesos administrativos

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El criterio de un líder innovador es importante en las empresas, ya que le permite buscar alternativas eficaces en cuanto a gerencia y control de los procesos, el (Cuadro 49; gráfico 49) indica que los empresarios encuestados en un 73%

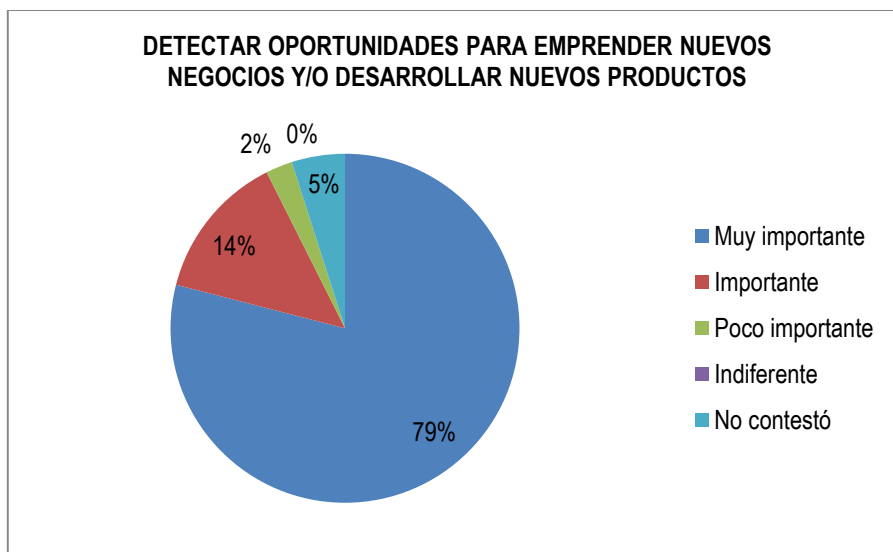
consideran Muy importante la mejora e innovación de los procesos administrativos, un 21% indicó que le parece importante, mientras el 0% tiene una perspectiva de Poca importancia e Indiferencia.

### 2.5.16. DETECTAR OPORTUNIDADES PARA EMPRENDER NUEVOS NEGOCIOS Y/O DESARROLLAR NUEVOS PRODUCTOS

**Cuadro 50.** Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	11	14%
Poco importante	2	2%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 50.** . Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015

Mediante la interpretación del (Cuadro 50; Gráfico 50) se pudo determinar que el 79% de los administradores de las empresas encuestadas se refieren al detectar oportunidades para emprender y desarrollar nuevos productos como Muy importante; el 14% lo considera

Importante, y el 2% le es Poco importante; dichos resultados identifican en su mayoría como relevante el indicador en estudio; debido a que, los administradores deben emprender nuevos negocios, proveer ideas innovadoras que aporten eficiencia a la organización.

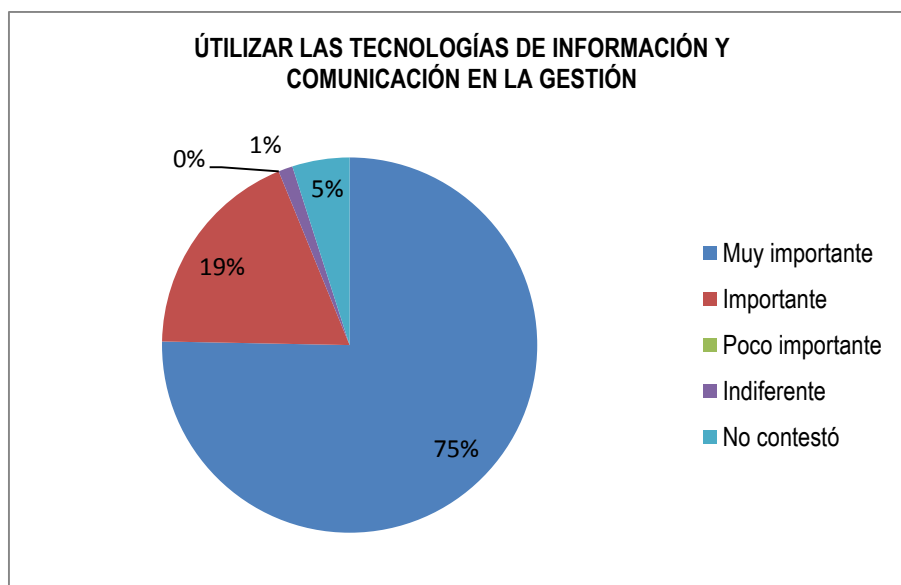
### 2.5.17. UTILIZAR LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA GESTIÓN

**Cuadro 51.** Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	61	75%
Importante	15	19%
Poco importante	0	0%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
<b>Σ=</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta ESPAM MFL 2015





**Gráfico 51.** Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Tomando de referencia los datos del (Cuadro 51; Gráfico 51) se puede decir que el 75% de la población estudiada consideran Muy importante usar las tecnologías de información y comunicación en la gestión empresarial, el 19% le atribuye el grado de Importante, y el

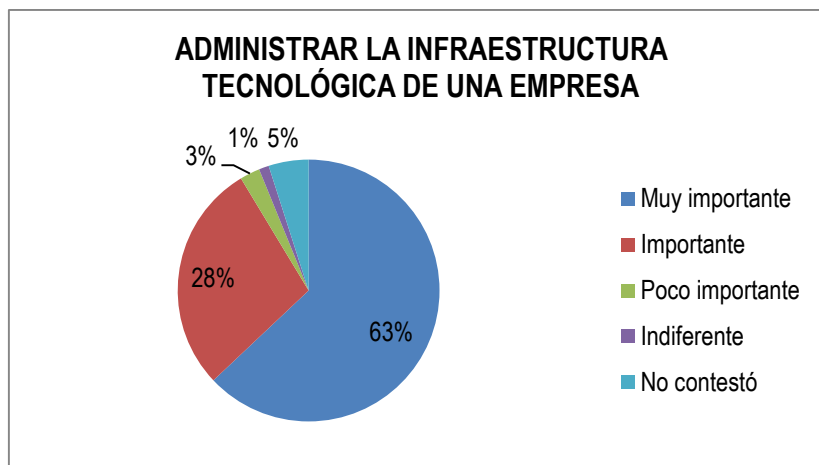
1% le es indiferente, la relevancia de este indicador radica en el hecho de que los últimos avances tecnológicos aportan significativamente en las organizaciones, las mismas que deben adecuarse a dichos cambios para optimizar la gestión empresarial.

## 2.5.18. ADMINISTRAR LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA DE UNA EMPRESA

**Cuadro 52.** Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	51	63%
Importante	23	28%
Poco importante	2	2%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 52.** Utilizar Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Para las empresas de producción o servicio administrar los espacios es imprescindible, agiliza los procesos, mejora la calidad y eficiencia de las actividades a desarrollar, en conjunto con las nuevas tecnologías adaptadas a los procesos, es una de las formas de manejar el capital de trabajo de manera óptima y reducir los desperdicios mejorando los

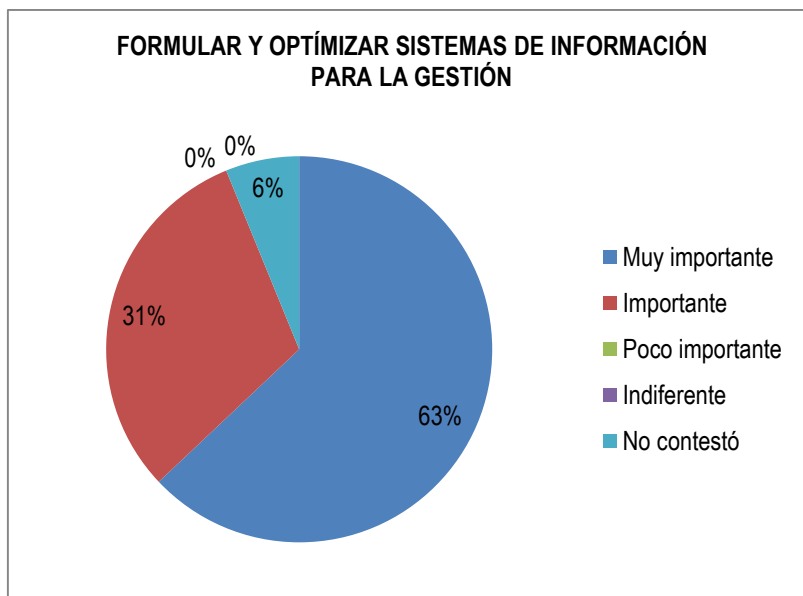
costos y gastos de inversión, el (Cuadro 52; Gráfico 52) muestra los siguientes datos: el 63% de las empresas encuestadas consideran Muy importante administrar la infraestructura tecnológica de la empresa, el 29% lo considera Importante, mientras que el 3% lo identifica como Poco importante y el 1 Indiferente.

### 2.5.19. FORMULAR Y OPTIMIZAR SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA LA GESTIÓN

**Cuadro 53.** Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	51	63%
Importante	25	31%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 53.** Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Tomando de referencia el (Cuadro 53; Gráfico 53) y respondiendo al indicador direccionado a la formulación y optimización de sistemas de información para la gestión, se puede determinar que el 63% lo considera Muy importante, así mismo el 31% mencionaron lo Importante que es, mientras el 0% lo

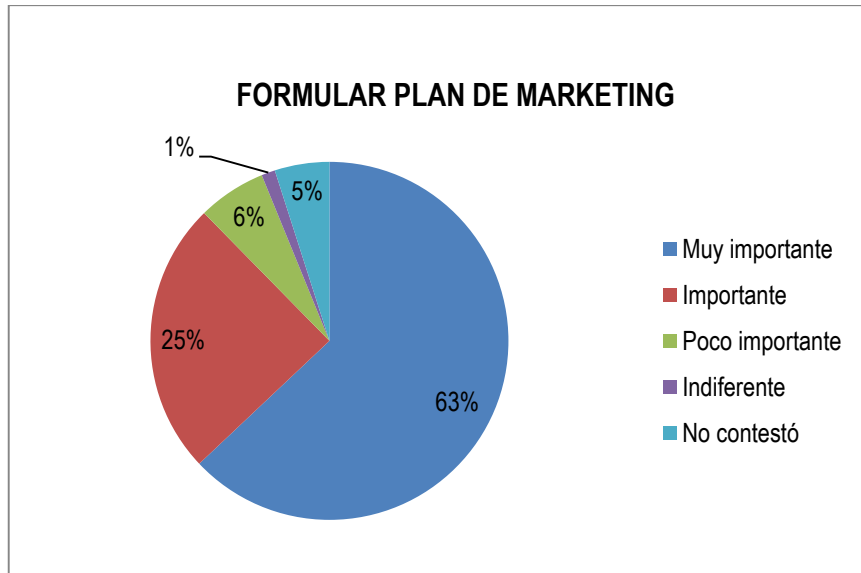
identifica como Poco importante e Indiferente; formular sistemas de información ayuda a la mejora de las operaciones, optimiza los procesos, de aquí radica la importancia para los directores de organizacionales el generar valor agregado a sus productos. .

## 2.5.20. FORMULAR PLANES DE MARKETING

**Cuadro 54.** Formular planes de marketing

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	51	63%
Importante	20	25%
Poco importante	5	6%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 54.** Formular y optimizar sistemas de información para la gestión

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El Administrador de Empresa como profesional integro debe poseer los conocimientos necesarios para competir con las exigencias del mercado, es aquí donde interviene el plan de Marketing para determinar si el producto o servicio ofertado

cumple con los requerimientos comerciales, el (Cuadro 54; Gráfico 54) analiza la importancia del conocimiento sobre marketing del profesional, de los encuestados el 63% le parece Muy importante, el

25% lo considera Importante, al 6% Poco importante y al 0% Indiferente.

## 2.6. ROLES Y FUNCIONES

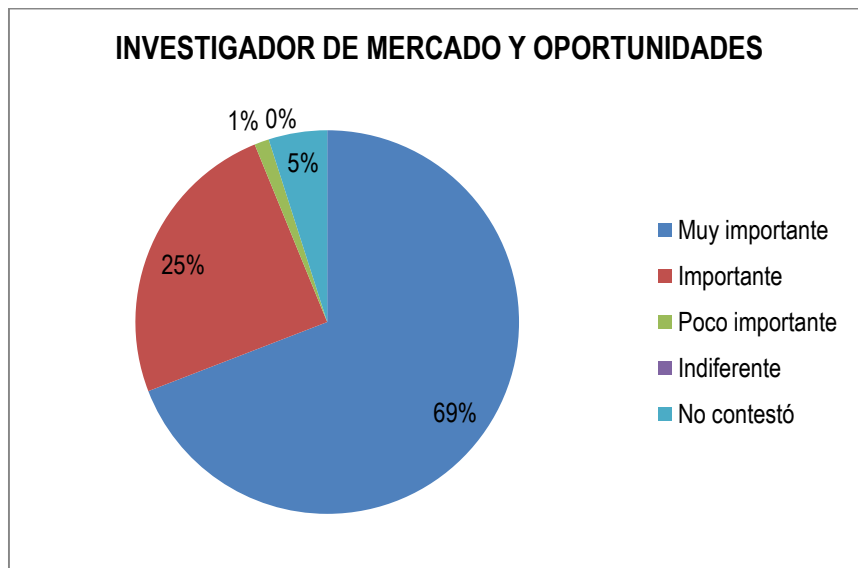
### 2.6.1. GESTOR DE NEGOCIOS

#### 2.6.1.1. INVESTIGADOR DE MERCADO Y OPORTUNIDADES

**Cuadro 55.** Investigador de mercado y oportunidades

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	56	69%
Importante	20	25%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 55.** Investigador de mercado y oportunidades

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El mercado se encuentra en constantes cambios por lo que

depende del Administrador de Empresas preveer los posibles

situación que pudiesen suceder en el futuro, además de los criterios necesario para aprovechar las oportunidades y realizar el estudio adecuado de nuevos nichos de

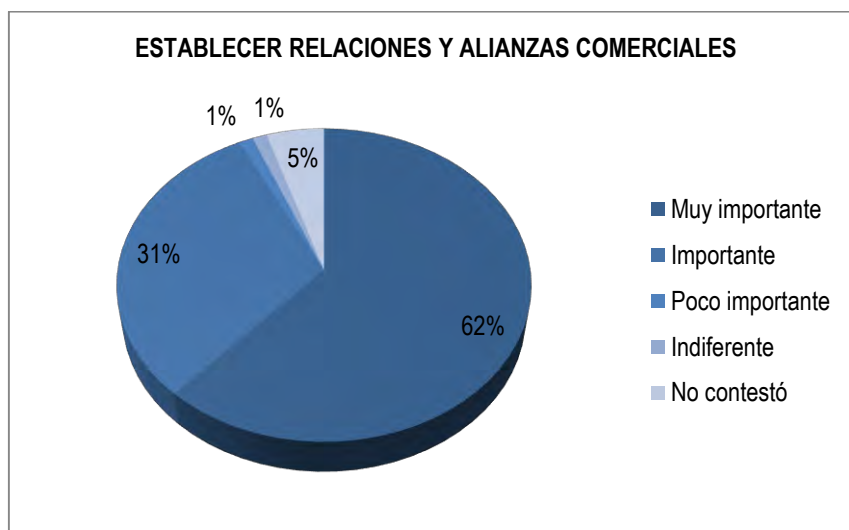
mercado, el (Cuadro 55; Gráfico 55) identifica este indicador como Muy importante en un 69%, el 25% como Importante y el 0% lo define como Indiferente.

### 2.6.1.2. ESTABLECER RELACIONES Y ALIANZAS COMERCIALES

**Cuadro 56.** Establecer relaciones y alianzas comerciales

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	50	62%
Importante	25	31%
Poco importante	1	1%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 56.** Establecer relaciones y alianzas comerciales

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

De acuerdo con los resultados del (Cuadro 56; Gráfico 56) establecer relaciones y alianzas comerciales se puede interpretar como Muy

Importante; debido a que, el 62% de los encuestados lo consideran bajo este criterio, mientras que el 31% lo define como Importante por lo tanto

el 93% de los encuestados admiten la relevancia de establecer convenios comerciales con terceros para facilitar las operaciones internas y mejorar el manejo de

recursos requeridos; únicamente un porcentaje minoritario lo identificó como Poco importante e Indiferente, es decir el 1%.

### 2.6.1.3. MANTENIMIENTO DE CUENTAS Y CRECIMIENTO DE CARTERA

o 57. Mantenimiento de cuentas y crecimiento de cartera

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	58	72%
Importante	16	20%
Poco importante	3	4%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

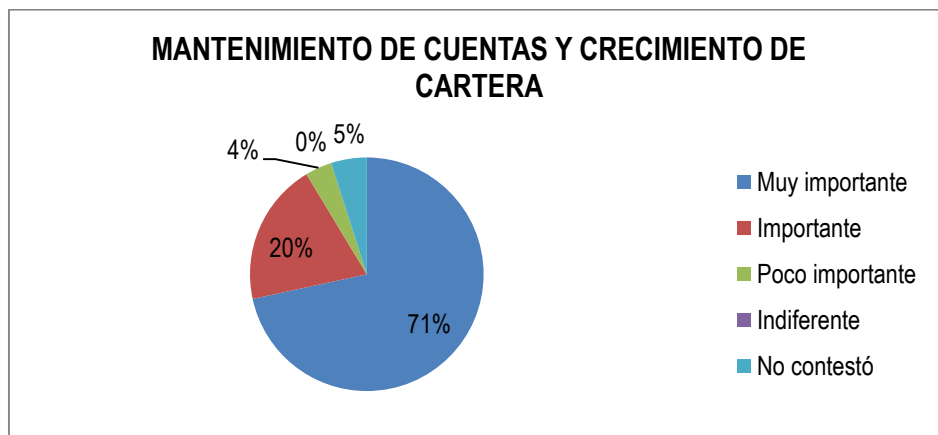


Gráfico 57. Establecer relaciones y alianzas comerciales

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El principal objetivo de una entidad de producción, manufacturera o de servicio es la ampliación de la cartera de clientes debido a que dicha acción le permitirá incrementar los ingresos y a la vez el capital de

trabajo; mientras que en lo referente al mantenimiento de cuenta se espera reducir los movimientos de las cuentas que generan egresos sin perjudicar las acciones contables para incrementar la recaudación de

las inversiones mediante la recuperación de cartera. El (Cuadro 57; Gráfico 57) proporciona información que valida estos datos, es así que el 71% y el 20% se

refieren al Indicador como Muy importante e Importante respectivamente; mientras el 4% le da Poca importancia, y el 0% lo designa como Indiferente .

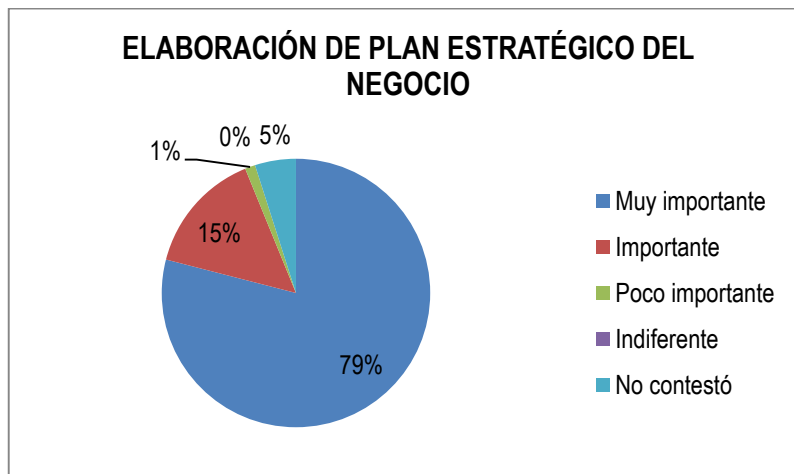
## 2.6.2. EL PROFESIONAL DEBE SER PLANIFICADOR

### 2.6.2.1. ELABORACIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO DEL NEGOCIO

**Cuadro 58.** Elaboración de plan estratégico del negocio

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	12	15%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 58.** Elaboración de plan estratégico del negocio

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Las estrategias son herramientas imprescindibles en la gestión y aplicación de procesos administrativos; debido a que cumple

la función de establecer la ruta más idónea para la consecución de las metas y objetivos a corto y largo plazo, el (Cuadro 58; Gráfico 58)



representa los datos referentes a este indicador, mediante el análisis e interpretación se concluyó: El 79% considera Muy importante las

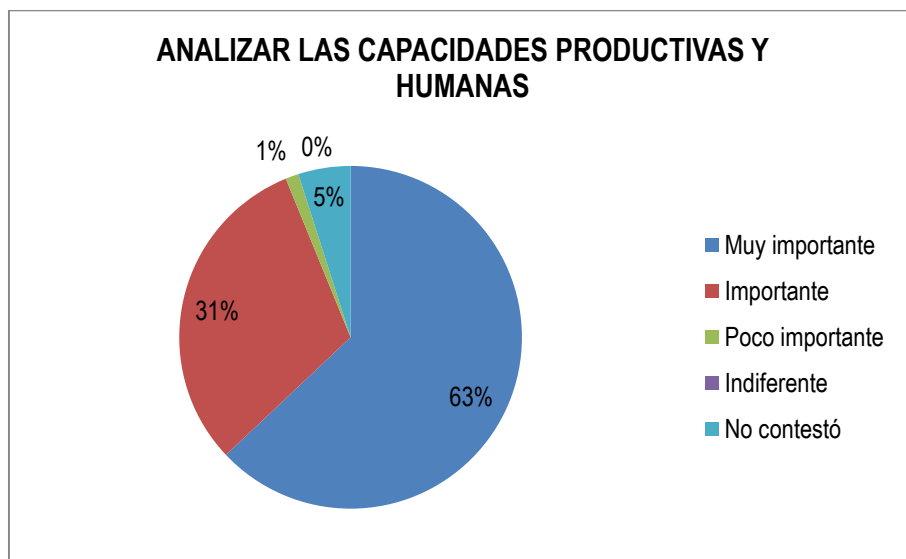
elaboración de planes estratégicos, el 15% lo considera Importante, el 1% Poco importante y el 0% le resulta Indiferente.

## 2.6.2.2. ANALIZAR LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS Y HUMANAS

**CUADRO 59.** Analizar las capacidades productivas y humanas

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	51	63%
Importante	25	31%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 59.** Analizar las capacidades productivas y humanas

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El (Cuadro 59; Gráfico 59) se puede interpretar de la siguiente manera: El 63% de las empresas encuestadas opinan como Muy importante analizar las capacidades productivas y humanas, ya que, permitirán determinar sus fortalezas y debilidades del personal en cuanto se refiere al diseño de estrategias

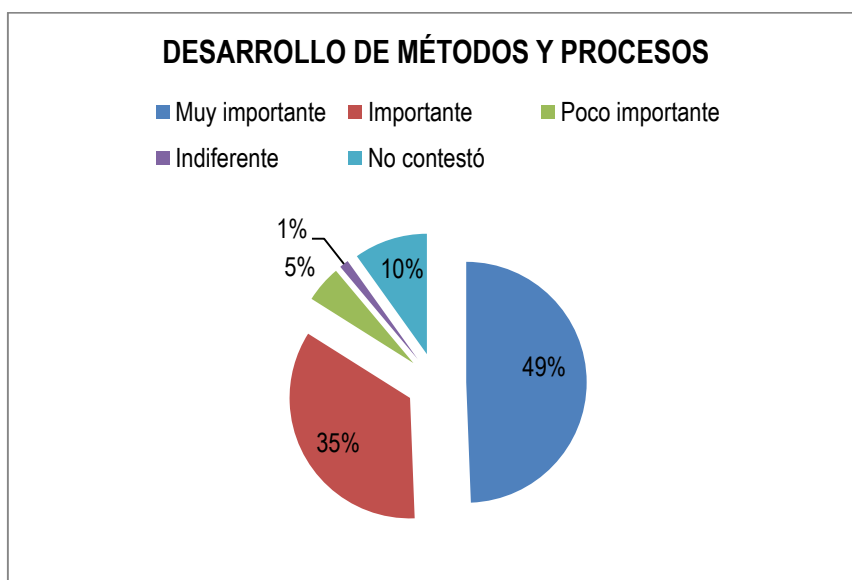
para mejorar las habilidades del grupo; además el conocer las restricciones de la producción ayudará a optimizar recursos y mano de obra; por otra parte el 31% Identifica el indicador como importante, el 1% Poco importante y el 0% lo considera Indiferente.

### 2.6.2.3. DESARROLLO DE MÉTODOS Y PROCESOS

**Cuadro 60.** Desarrollo de métodos y procesos

3. desarrollo de métodos y procesos	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	40	49%
Importante	28	35%
Poco importante	4	5%
Indiferente	1	1%
No contestó	8	10%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 60.** Desarrollo de métodos y procesos

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

La concentración de esfuerzos del Administrador de Empresas en la actualidad esta direccionada al desarrollo de métodos y procesos para lograr una correcta gestión de las operaciones Internas y externas de la entidad, el (Cuadro 60; Gráfico 60) corrobora dicha información,

debido a que, el 49% de las empresas encuestados coinciden en que es Muy importante desarrollar métodos y procesos de gestión, el 35% lo identifica como Importante, y el 1 por ciento lo cataloga de Indiferente.

## 2.6.3. ORGANIZADOR

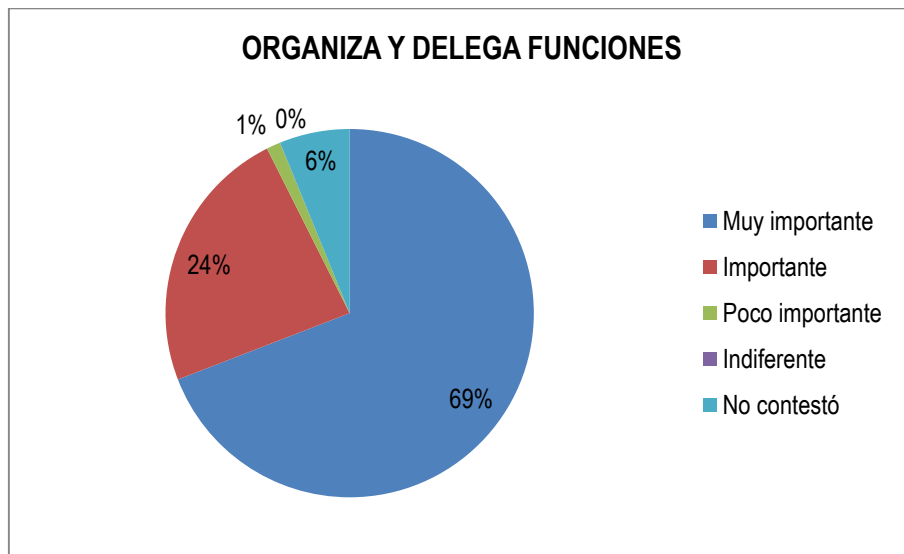
### 2.6.3.1. ORGANIZAR Y DELEGAR FUNCIONES

**Cuadro 61.** Organiza y delegar funciones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	56	69%
Importante	19	23%
Poco importante	1	1%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

i



**Gráfico 61.** Organizar y delegar funciones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Las habilidades del profesional en Administración de Empresas como líder de su equipo de trabajo deben ser múltiples, puesto que debe manejar y controlar las actividades que estos deben desempeñar, los

líderes organizacionales no pueden permitirse mantener personal ocioso o desorganizado; el (Cuadro 61; Gráfico 61) indica que el 66% de los encuestados piensa que es Muy importante, el 24% lo considera

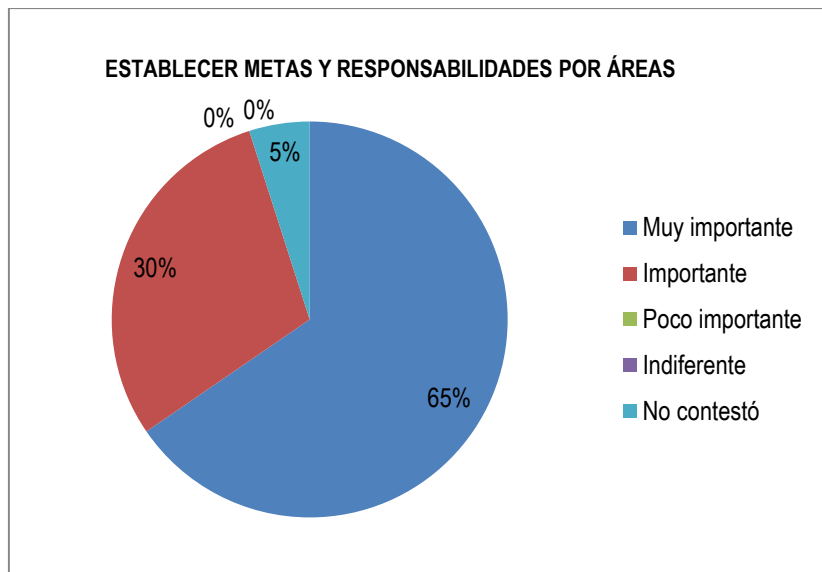
Importante, y el 1% lo define como poco importante.

### 2.6.3.2. ESTABLECER METAS Y RESPONSABILIDADES POR ÁREAS

**Cuadro 62.** Establecer metas y responsabilidades por áreas

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	53	65%
Importante	24	30%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 62.** Establecer metas y responsabilidades por áreas

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Según el (Cuadro 62; Gráfico 62) el 65% de las microempresas encuestadas afirman que es Muy importante establecer metas y responsabilidades por área, el 30%

Importante y un porcentaje nulo es decir el cero por ciento considera este indicador Poco importante e Indiferente. La importancia de establecer metas y

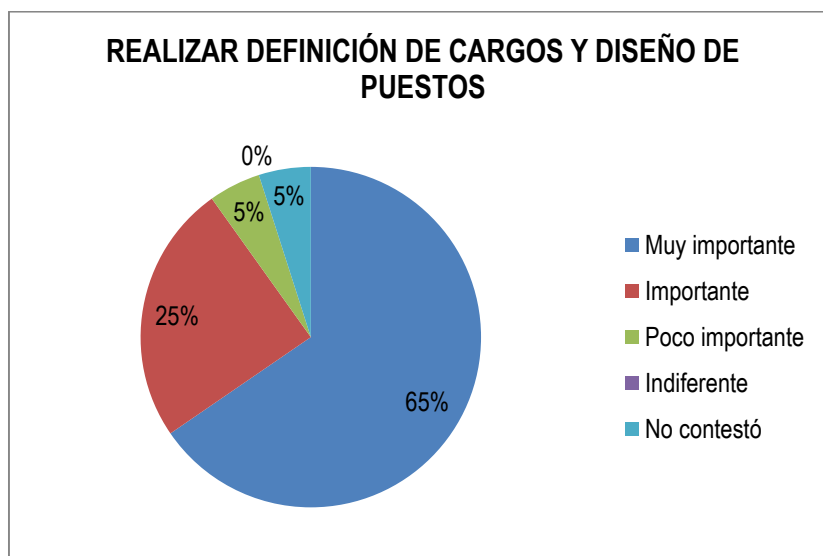
responsabilidades radica en el hecho de que, facilita y mejora el manejo y control de las operaciones internas.

### 2.6.3.3. REALIZA LA DEFINICIÓN DE CARGOS Y DISEÑO DE PUESTO

**Cuadro 63.** Realiza la definición de cargos y diseño de puesto

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	53	65%
Importante	20	25%
Poco importante	4	5%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 63.** Realiza la definición de cargos y diseño de puesto

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El diseño análisis y descripción de puesto permite a la área de gestión de talento humano y al

administrador obtener el perfil adecuado para cada cargo que tiene una vacante, así mismo permite

identificar las actividades funciones y obligaciones del encargado de un área en específica; de acuerdo con el (Cuadro 63.; Gráfico 63) el 65% de los encuestados consideran Muy

importante realizar diseño de cargos y análisis del puesto, el 25% lo considera importante, mientras que el 0% lo identifica como Indiferente.

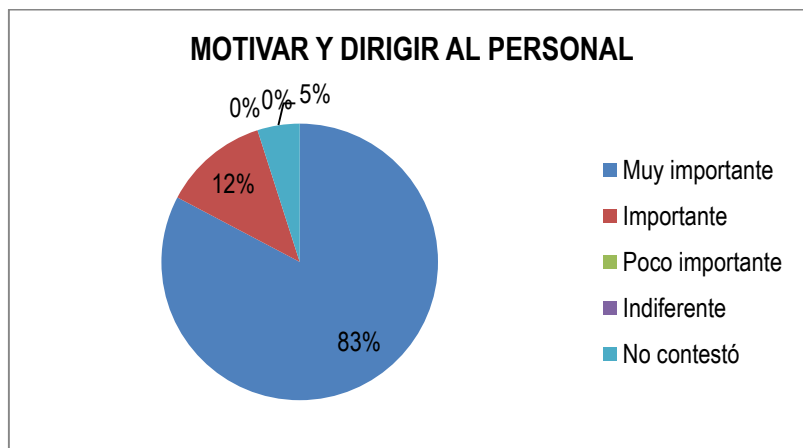
## 2.6.4. DIRECTOR

### 2.6.4.1. MOTIVAR Y DIRIGIR AL PERSONAL

**Cuadro 64.** Motiva y dirige su personal

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	67	83%
Importante	10	12%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 64.** Motiva y dirige al personal

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El administrador de empresas debe poseer aptitudes y actitudes específicas para el desarrollo de las operaciones, en especial la

capacidad de liderar a su equipo de trabajo y motivarlos a la vez, pues es aquí donde radica la verdadera habilidad del profesional, tener el

criterio de coordinar esfuerzos con la confianza de los integrantes del equipo. El (Cuadro 64; Gráfico 64) afirma dichos datos, al notarse que el 83% de las empresas encuestadas

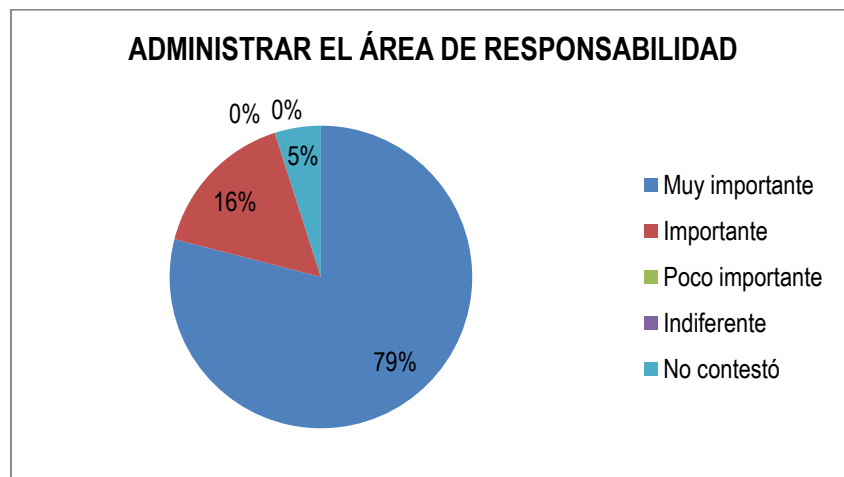
indicaron, el Administrador debe motivar y dirigir al personal a cargo; el 12% lo consideran Importante y ninguno de los encuestados lo considera como Indiferente.

#### 2.6.4.2. ADMINISTRAR EL ÁREA DE RESPONSABILIDAD

**Cuadro 65.** Administrar el área de responsabilidad

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	64	79%
Importante	13	16%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 65.** Administra el área de responsabilidad

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Mediante la interpretación del (Cuadro 65; Gráfico 65) se puede decir lo siguiente: El 79% de los encuestados concuerda en que, el

profesional debe administrar el área de responsabilidad o a cargo, ya que, la organización es el principal objetivo de un líder, siendo este un



punto fuerte para la correcta dirección de las operaciones tanto internas como externas, debe otorgársele relevancia durante el proceso de formación del

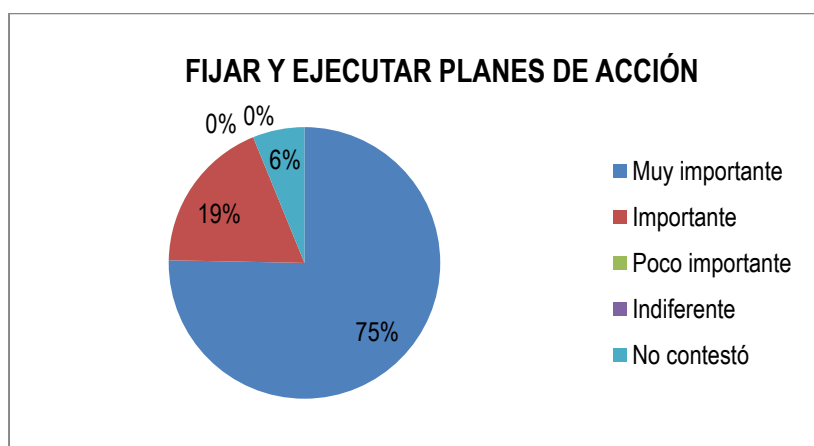
profesional en Administración de Empresas; el 16% lo considera como importante y el 0% poco importante o Indiferente.

### 2.6.4.3. FIJAR Y EJECUTAR PLANES DE ACCIÓN

**Cuadro 66.** Fijar y ejecutar planes de acción

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	61	75%
Importante	15	19%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 66.** Fijar y ejecutar planes de acción

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Entre las actividades del Administrador de Empresa se debe encontrar el diseño y aplicación de planes de acción, con el fin de obtener control eficiente y coordinado entre las actividades y tareas delegadas, empleados de los diferentes departamentos existentes en la organización, y clientes o

usuarios, (El Cuadro 66; Gráfico 66) se puede evidenciar que, las empresas consideran de gran relevancia los conocimientos referentes a la fijación y ejecución de planes de acción con un 75%, el 19% lo sitúa con grado de Importancia y el 0% lo considera como poco Importante e Indiferente.

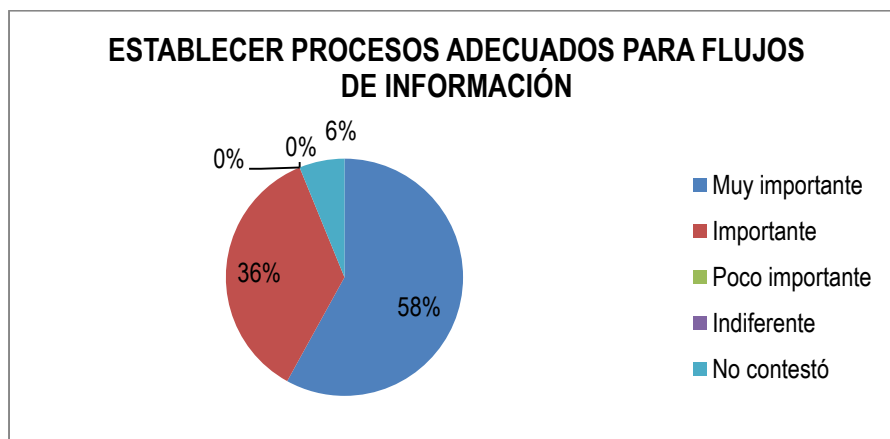
## 2.6.5. COMUNICADOR

### 2.6.5.1. ESTABLECER PROCESOS ADECUADOS PARA FLUJOS DE INFORMACIÓN

**Cuadro 67.** Establecer procesos adecuados para flujos de información

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	47	58%
Importante	29	36%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 67.** Establecer procesos adecuados para flujos de información

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

De acuerdo con el Cuadro 67; Gráfico 67. el 58% de los encuestados indicaron que el establecer procesos adecuados para los flujos de información es muy importante, así mismo el 36% lo considera Importante y en un porcentaje nulo es decir 0% se

refieren a este indicador como Poco Importante o Indiferente, la importancia de los flujos de información se cuantifica en el hecho de que a mayor herramientas de comunicación y con un debido manejo de las mismas se puede mejorar y procesar los datos o

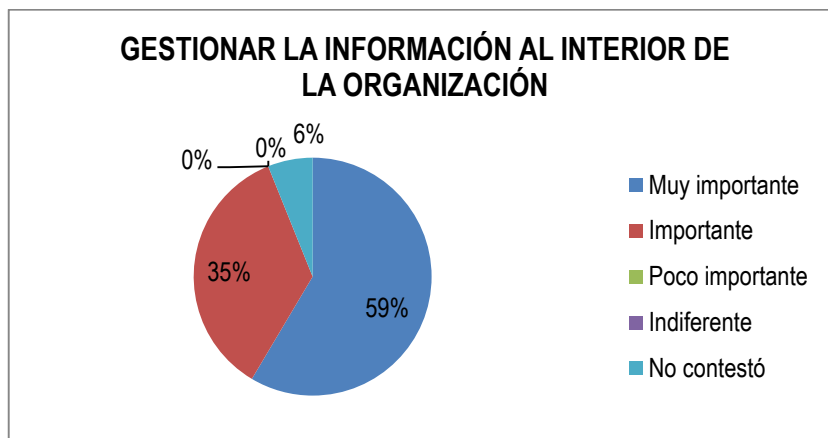
informes de las organizaciones durante el recorrido que a estos se les haya predefinido.

## 2.6.5.2. GESTIONAR LA INFORMACIÓN AL INTERIOR DE LA ORGANIZACIÓN

**Cuadro 68.** Gestionar la información al interior de la organización

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	48	59%
Importante	29	35%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	5	6%
$\Sigma=$	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 68.** Gestionar la información al interior de la organización

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Mediante la revisión del (Cuadro 68; Gráfico 68) se puede realizar el siguiente análisis: de las 81 empresas encuestadas, el 59% considera Muy importante y el 35% como Importante la gestión de la información interna, haciendo mención que, si no se controla o se dan las indicaciones correctas a los trabajadores, de lo que deben hacer,

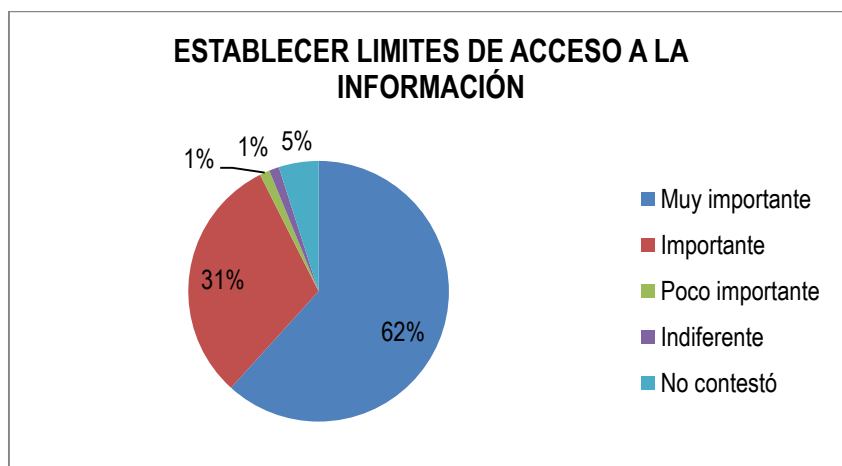
estos no podrán desarrollar sus funciones como se las requiere que las cumplan, cabe recalcar la gestión de la información permite mejorar los flujos y canales de datos; de los encuestados el 0% catalogó este indicador como Poco Importante e Indiferente.

### 2.6.5.3. ESTABLECE LÍMITES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN

**Cuadro 69.** Establecer límites de acceso a la información

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	50	62%
Importante	25	31%
Poco importante	1	1%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 69.** Establecer límites de acceso a la información

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

Así como es de relevancia los canales de comunicación también lo es la forma en que se organizan dichos datos estableciendo los límites de quienes pueden tener control de los flujos de información, las jerarquías administrativas juegan un papel preponderante en dicha situación, debido a que si el personal

se encuentra en un nivel bajo su acceso a información confidencial está restringido, ya que, solo requiere datos básica para ejercer sus actividades, en caso de requerir ampliar su flujo de datos deberá tener la autorización del gerente de la institución; el 62% y el 31% lo consideran como Muy importante e

Importante respectivamente y el 1% lo define como Indiferente; datos

que se pueden observar en el (Cuadro 69; Gráfico 69).

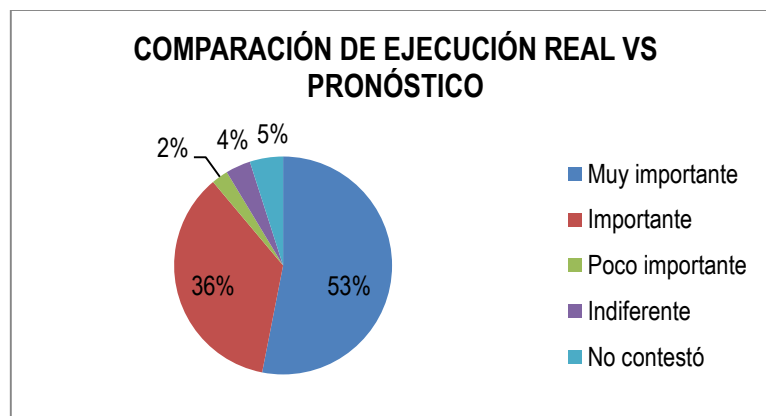
## 2.6.6. EVALUADOR

### 2.6.6.1. COMPARACIÓN DE EJECUCIÓN REAL VS. PRONÓSTICO

**Cuadro 70.** Comparación de ejecución real vs. Pronóstico

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	43	53%
Importante	29	36%
Poco importante	2	2%
Indiferente	3	4%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 70.** Comparación de ejecución real vs. Pronóstico

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El Administrador o profesional debe poseer los conocimientos necesarios para ser capaz de diseñar y aplicar pronósticos situacionales tanto en lo financiero como en lo operacional que mediante el cumplimiento de los objetivos propuestos en lapsos de tiempos determinado, permita

comparar los resultados con lo previsto, con fin de diagnosticar el grado de importancia se lo incluyó como indicador, en el (Cuadro 70; Gráfico 70) se puede observar dicha situación en donde los encuestados en su mayoría coinciden que es Muy Importante e Importante la

comparación de ejecución real vs pronósticos con un 53% Y 36% respectivamente.

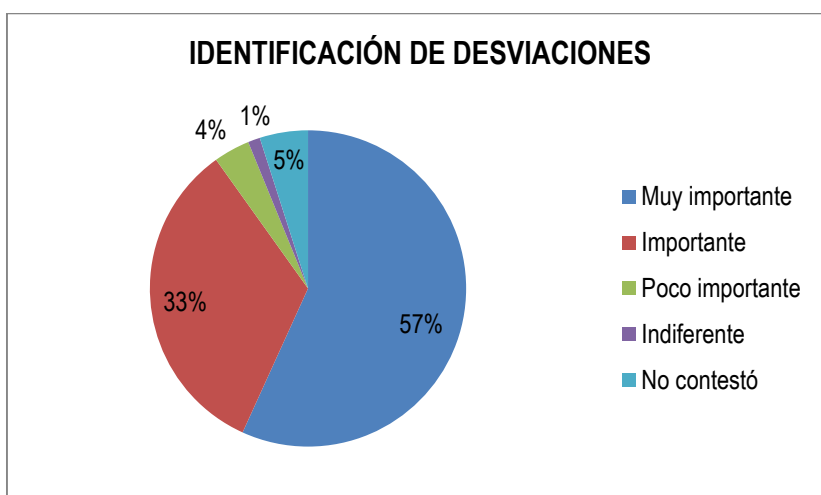


## 2.6.6.2. IDENTIFICACIÓN DE DESVIACIONES

**Cuadro 71.** Identificación de desviaciones

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	46	57%
Importante	27	33%
Poco importante	3	4%
Indiferente	1	1%
No contestó	4	5%
$\Sigma =$	81	100%

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 71.** Identificación de desviaciones

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

El manejo preciso de los flujos de información le permite tener control eficiente de los datos restringidos de las empresas, además de evitar la fuga de información, de suceder dicha situación se podría identificar con mayor facilidad la gravedad de la situación el motivo de la problemática y las herramientas necesarias para tomar medidas

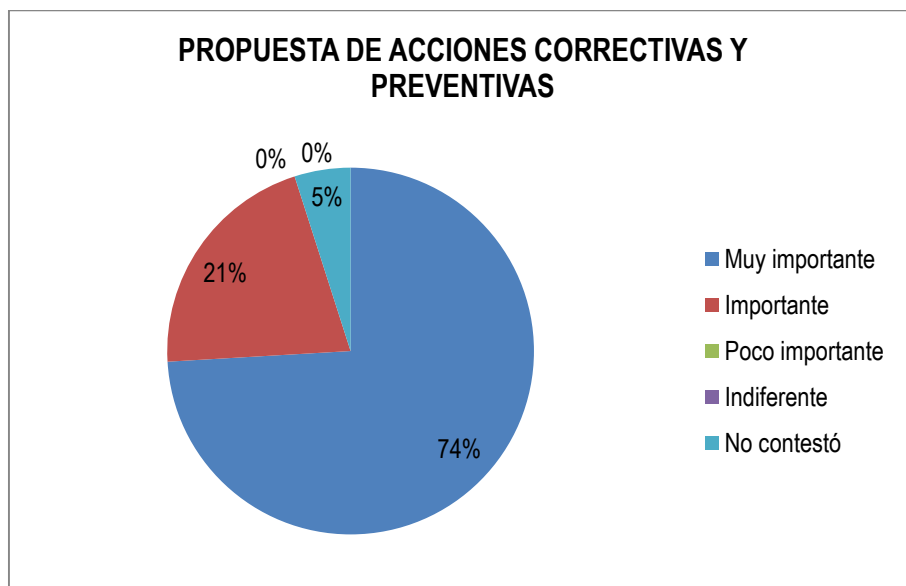
precautelares antes de que se agrave, en el (Cuadro 71; Gráfico 71) los Administradores de las empresas encuestadas Indicaron en un 57% Muy importante, en un 33% Importante y el 1% como Indiferente la identificación de desviaciones de cualquier índole tanto Financiera como Operativa.

### 2.6.6.3. PROPUESTAS DE ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

**Cuadro 71.** Propuestas de acciones correctivas y preventivas

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	60	74%
Importante	17	21%
Poco importante	0	0%
Indiferente	0	0%
No contestó	4	5%
$\Sigma=$	<b>81</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015



**Gráfico 72** Propuestas de acciones correctivas y preventivas

Fuente: Encuesta ESPAM MFL 2015

En el indicador referente a la propuesta de acciones correctivas y preventivas por parte de los profesionales en Administración de Empresas para evitar la fuga de información o identificación de desviaciones, los encuestados en el 74% afirmaron que es Muy importante, el 21% lo identificaron

como Importante mientras que el 0% cuestiono su Poca importancia e Indiferencia. Se puede observar en el (Cuadro 72; Gráfico 72) que resulta significativo poseer amplios conocimientos en las tomas de decisiones y habilidades analíticas para incurrir en los menores errores posibles.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Crissien, J. 2005. Gerencia del Siglo XXI. (En línea). Bogotá, CO. Revista Escuela de Administración de Negocios, n. 54. p. 59-83. Consultado, 12 dic. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605404>

Ojeda, A y Hernández, J. 2012. Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. (En línea). Xalapa, MX. Revista CNEIP. Vol. 17. p. 171-187. Consultado, 12 de dic. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29223246011>

Posadas, A y Rodríguez, M. 2007. Competencias laborales: algunas propuestas enseñanza e investigación en psicología. (En línea). Xalapa, MX. Revista CNEIP. Vol. 12. p. 93-112. Consultado, 12 de dic. 2015. Formato PDF. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29212107>

Garcia, R. 2013. Administrador. (En línea). Ed. rev. MX. Palibrio LLC. Consultado, 12 de dic. 2015. Formato HTML. Disponible en [https://books.google.com.ec/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+etica+de+un+administrador+de+empresas&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=AZ3FAQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=la+etica+de+un+administrador+de+empresas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

**Elaborado por:**

**Dr. Víctor Pazmiño**

**Docente ESPAM**

## INFORME ENCUESTA BACHILLERES

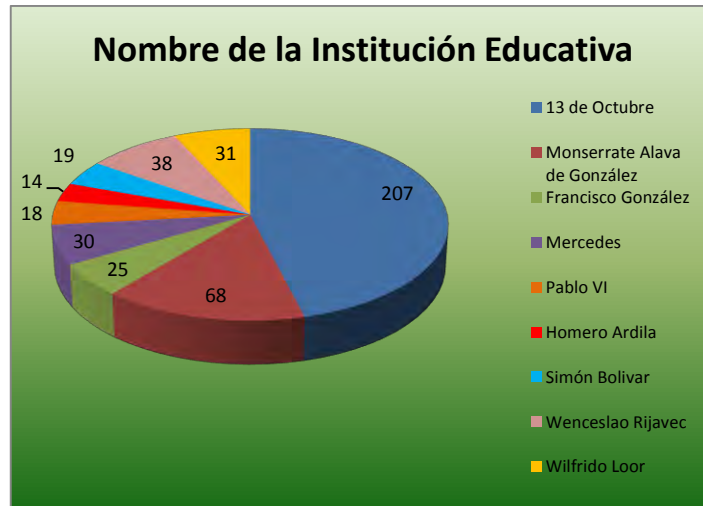
El presente documento muestra los resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes de tercer año de bachillerato de nueve Unidades Educativas asentadas en las parroquias Calceta y Quiroga del cantón Bolívar de la provincia de Manabí.

Se encuestó a una población de 450 estudiantes pertenecientes a nueve establecimientos educativos (cinco fiscales y cuatro particulares), planteando preguntas orientadas a conocer los datos del establecimiento, procedencia y datos del estudiante, e intereses de profesionalización de la población encuestada.

Es importante recalcar que pese a solicitar la colaboración para que se responda la encuesta en su totalidad, hubo preguntas no contestadas. Lo que altera los resultados de las mismas frente a la población encuestada.

### DATOS DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

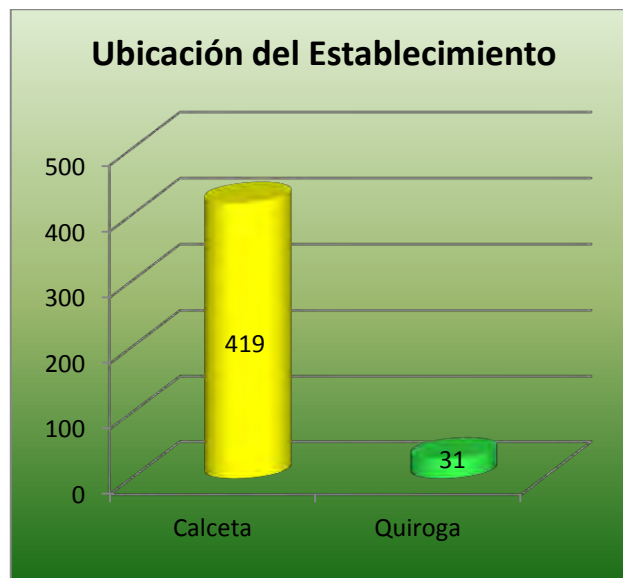
<b>Nombre</b>	<b>Estudiantes encuestados</b>
13 de Octubre	207
Monserate Álava de González	68
Francisco González	25
Mercedes	30
Pablo VI	18
Homero Ardila	14
Simón Bolívar	19
Wenceslao Rijavec	38
Wilfrido Loor	31
Total	450



De los nueve establecimientos educativos ubicados en las parroquias Calceta y Quiroga, cinco son fiscales cuya población estudiantil encuestada corresponde al 77,77% del total, y cuatro son particulares cuya población estudiantil encuestada corresponde al 22,23% del total.

#### UBICACIÓN

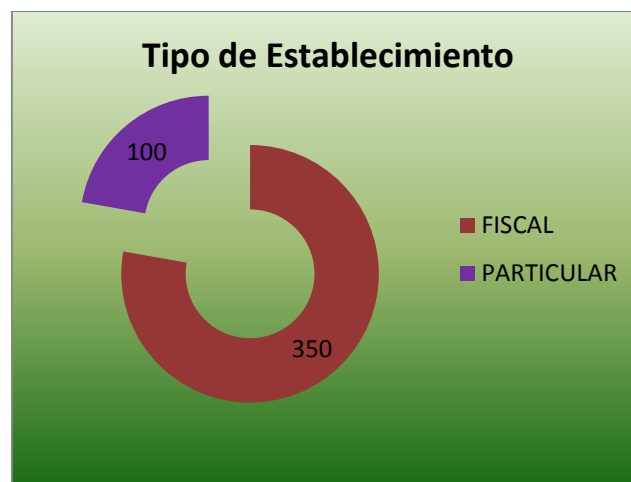
Calceta	419
Quiroga	31
Total	450



De los nueve establecimientos educativos encuestados, ocho están asentados en la parroquia Calceta con una población estudiantil encuestada de 419 estudiantes; y, un establecimiento en la parroquia Quiroga con una población de 31 estudiantes encuestados.

### TIPO DE ESTABLECIMIENTO DE EDUCACIÓN MEDIA

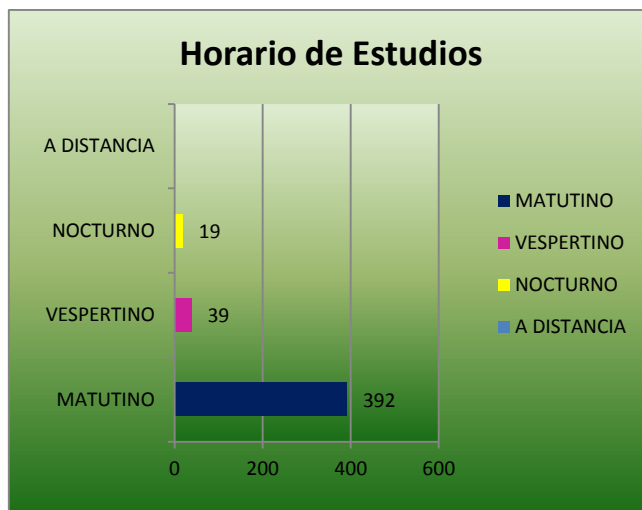
FISCAL	350
PARTICULAR	100
Total	450



Los cinco establecimientos educativos fiscales aportaron con una población encuestada de 350 estudiantes, y los cuatro establecimientos educativos particulares con 100 estudiantes encuestados.

### HORARIO DE ESTUDIOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN MEDIA

MATUTINO	392
VESPERTINO	39
NOCTURNO	19
A DISTANCIA	
Total	450



Los establecimientos educativos encuestados desarrollan sus actividades en distintos horarios: 6 en horario matutino, 2 en horario vespertino y 1 en horario nocturno. 87,11% de los estudiantes encuestados asisten en la mañana; 8,67% en la tarde; y 4,22% en la noche.

#### PROCEDENCIA DEL ESTUDIANTE (PROVINCIA)

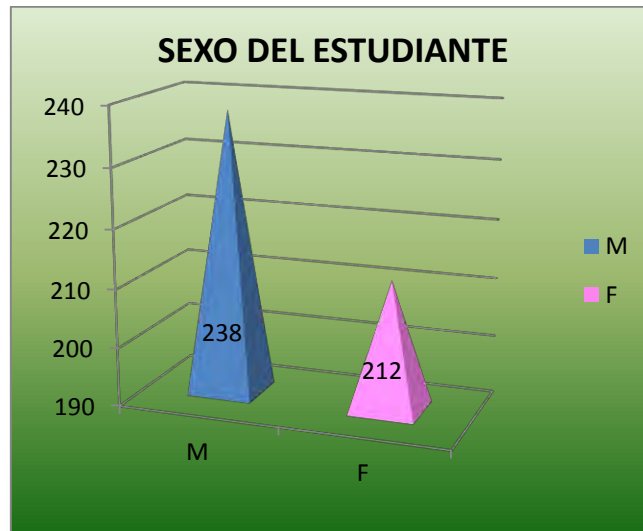
Manabí	185
Santo Domingo	2
Total	187



De los 450 estudiantes encuestados solo 187 contestaron la pregunta sobre la provincia de procedencia. Indicando que 185 de ellos son de la provincia de Manabí y 2 de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

### SEXO

M	238
F	212
Total	450

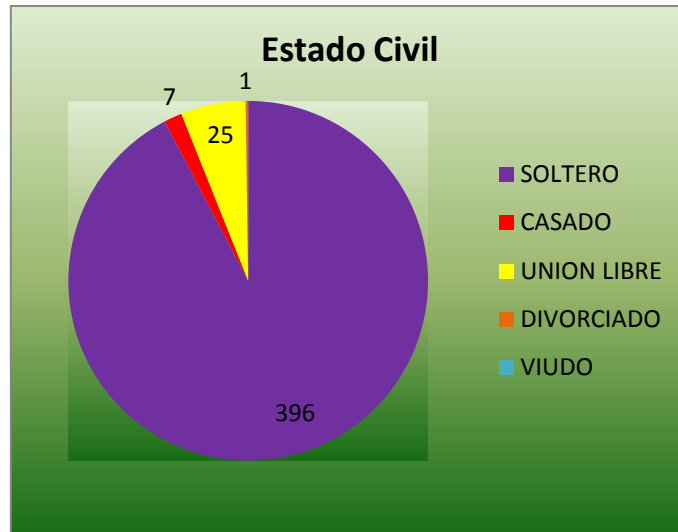


La encuesta permitió conocer que del total de la población, 238 estudiantes encuestados son de sexo masculino representando el 52,89%; y 212 estudiantes encuestadas son de sexo femenino representando el 47,11%.

### ESTADO CIVIL

SOLTERO	396
CASADO	7
UNION LIBRE	25
DIVORCIADO	1
VIUDO	
Total	429

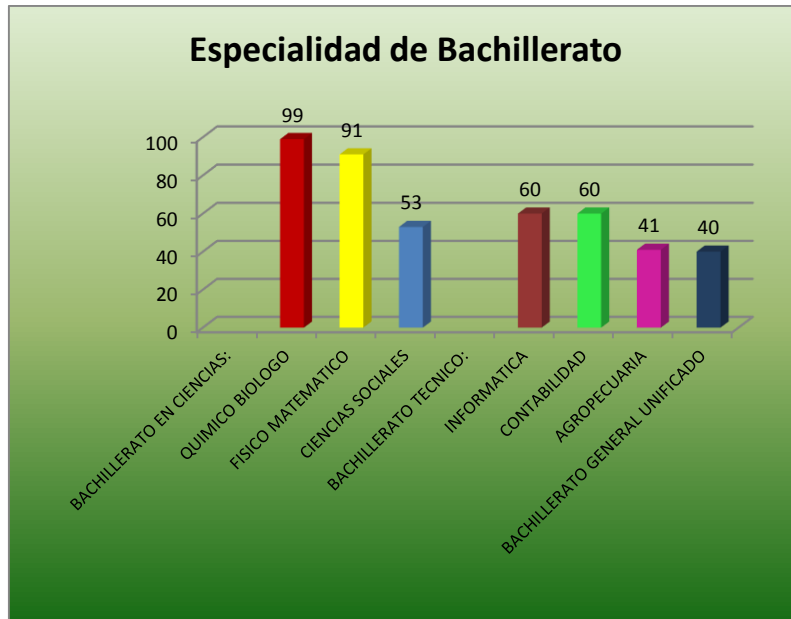




Esta pregunta fue contestada por 429 estudiantes, dando a conocer que 396 de ellos son de estado civil soltero (92,31%); 7 son de estado civil casado (1,63%); 25 viven en unión libre (5,83%); y 1 es divorciado (0,23%).

#### ¿Qué especialidad está siguiendo usted?

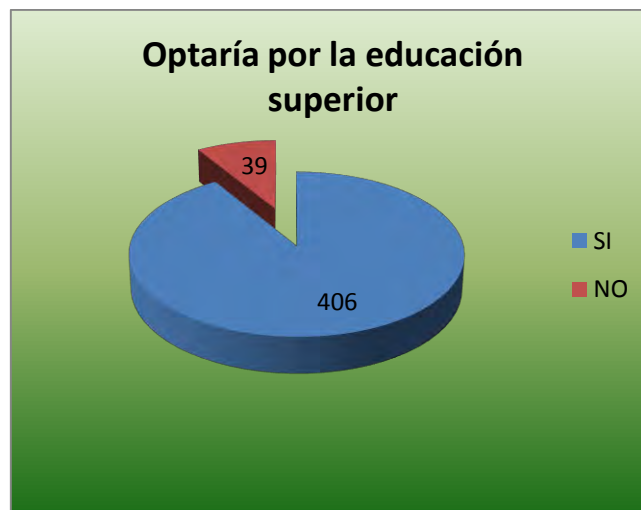
BACHILLERATO EN CIENCIAS:	
QUIMICO BIOLOGO	99
FISICO MATEMATICO	91
CIENCIAS SOCIALES	53
BACHILLERATO TECNICO:	
INFORMATICA	60
CONTABILIDAD	60
AGROPECUARIA	41
BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO	40
Total	444



De los 444 estudiantes que respondieron esta pregunta, 99 (22,30%) dieron a conocer que siguen la especialidad Químico Biólogo; 91 (20,49%) siguen la especialidad Físico Matemático; 53 (11,94%) siguen especialidad en Ciencias Sociales; 60 (13,52%) estudian bachillerato en Informática; 60 (13,52%) están en Contabilidad; 41 (9,23%) en Agropecuaria y 40 (9%) siguen bachillerato general unificado.

**¿Luego de concluir con sus estudios de bachillerato, optaría por la educación superior?**

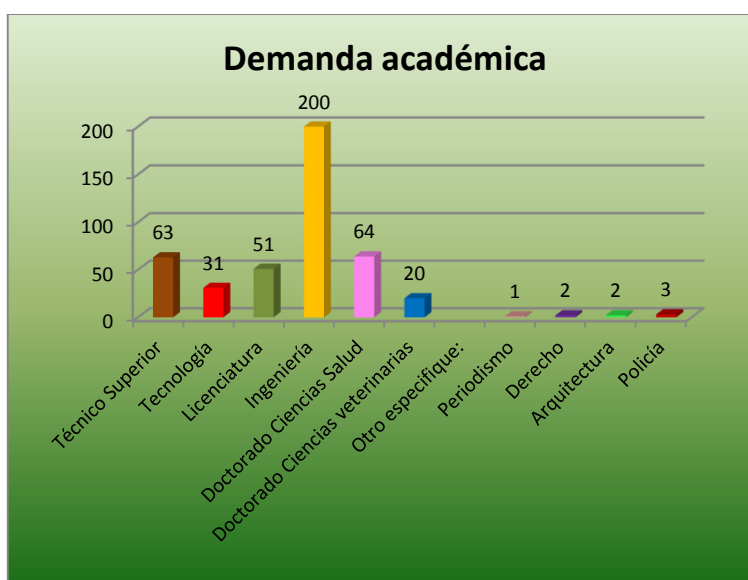
SI	406
NO	39
Total	445



De los 445 estudiantes que contestaron esta pregunta, 406 señalaron que luego de concluir sus estudios de bachillerato optarán por la educación superior, es decir el 91,23%. Por su parte, 39 estudiantes contestaron que no optarán por la educación superior.

**Si la respuesta anterior es positiva ¿Qué demandaría usted?**

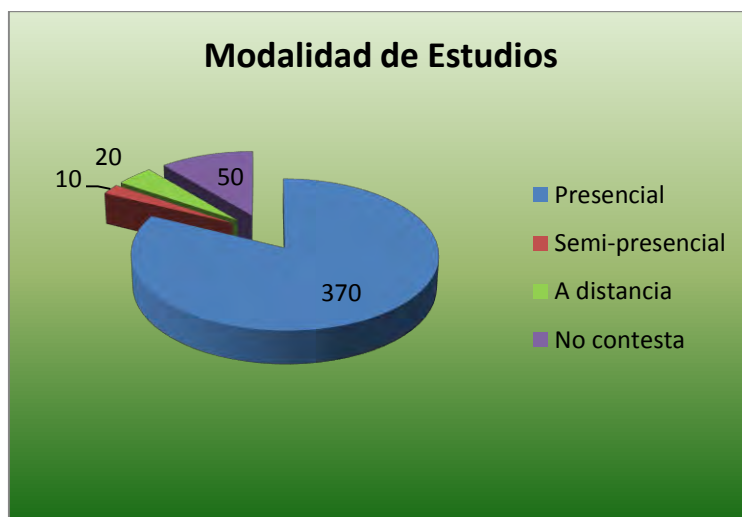
Técnico Superior	63
Tecnología	31
Licenciatura	51
Ingeniería	200
Doctorado Ciencias Salud	64
Doctorado Ciencias veterinarias	20
Otro especifique:	
Periodismo	1
Derecho	2
Arquitectura	2
Policía	3
Total	437



437 estudiantes dieron respuesta a esta pregunta, de los cuales 200 están interesados en obtener una ingeniería lo que representa el 45,77%. Los siguientes más representativos son doctorado en ciencias de la salud (14,64%), técnico superior (14,42%), licenciatura (11,67%).

**¿En qué modalidad le gustaría estudiar?**

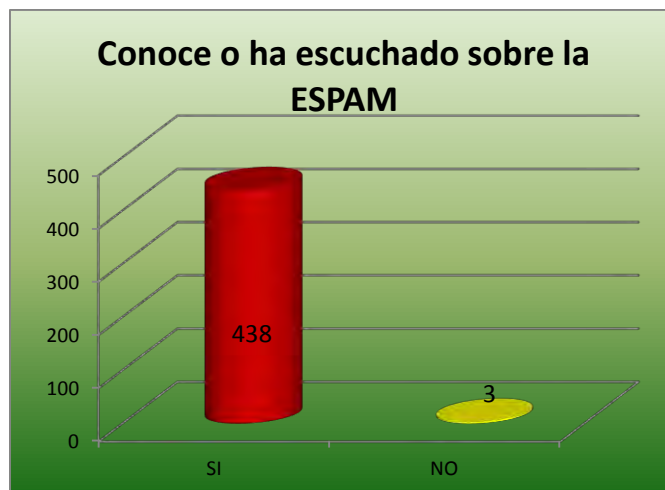
Presencial	370
Semi-presencial	10
A distancia	20
No contesta	50
Total	450



370 (82,22%) encuestados contestaron que les gustaría estudiar en modalidad presencial, 10 (2,22%) encuestados prefieren estudiar en modalidad semi-presencial, 20 (4,44%) encuestados prefieren estudiar a distancia, y 50 encuestados no respondieron la pregunta.

**Conoce o ha escuchado sobre la ESPAM?**

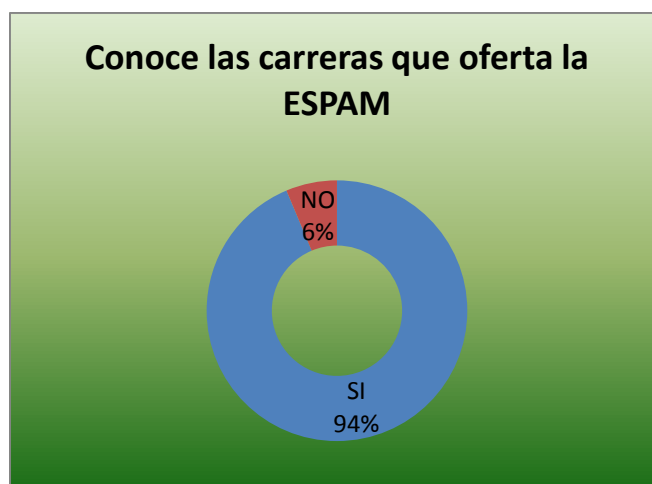
SI	438
NO	3
Total	441



Esta pregunta fue respondida por 441 encuestados. El 99,32% de ellos (438 estudiantes) indicaron conocer o haber escuchado sobre la ESPAM. El 0,68% restante contestó no conocer sobre esta Universidad.

#### Conoce las carreras que oferta la ESPAM?

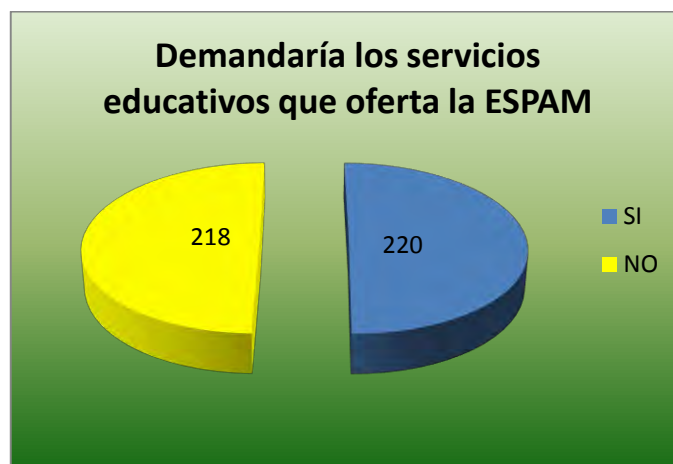
SI	414
NO	28
Total	442



Ante la formulación de esta pregunta, 414 encuestados (94%) contestaron conocer las carreras que oferta la ESPAM; 28 encuestados respondieron no conocer la oferta académica de la Universidad.

**Usted demandaría los servicios educativos que oferta la ESPAM?**

SI	220
NO	218
Total	438

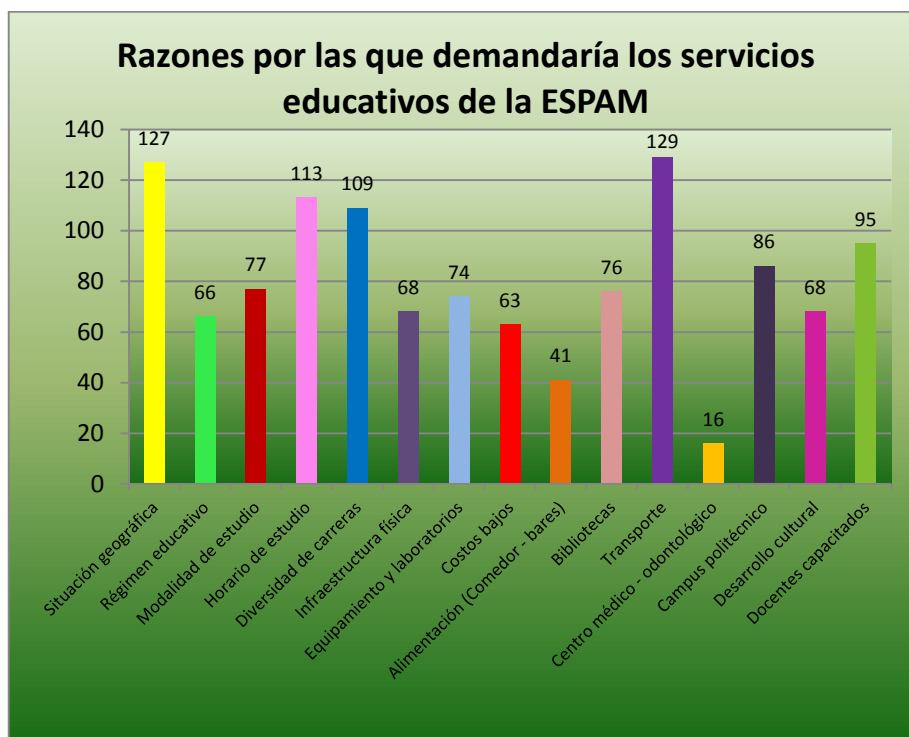


A esta pregunta respondieron 438 estudiantes. 50,23% de ellos contestaron que si demandarían los servicios educativos que oferta la ESPAM; mientras que el 49,77% señalaron no tener interés en la oferta académica de esta Universidad.

**Cuáles serían las razones por las que usted demandaría los servicios educativos de la ESPAM? Puede tener más de una respuesta**

Situación geográfica	127
Régimen educativo	66
Modalidad de estudio	77
Horario de estudio	113
Diversidad de carreras	109
Infraestructura física	68
Equipamiento y laboratorios	74
Costos bajos	63
Alimentación (Comedor - bares)	41
Bibliotecas	76
Transporte	129
Centro médico - odontológico	16

Campus politécnico	86
Desarrollo cultural	68
Docentes capacitados	95

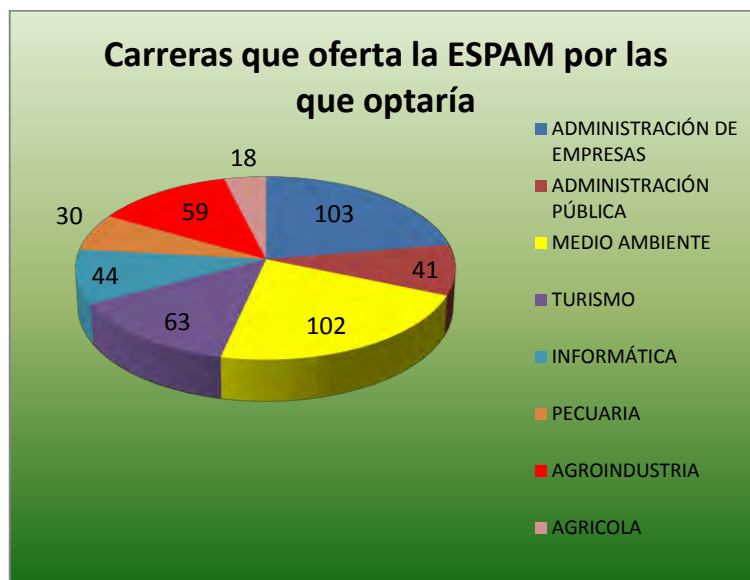


De entre los aspectos que se listaron como posibles razones por las que demandarían los servicios educativos de la ESPAM, se detallan por mayor cantidad de respuestas en su orden: transporte, situación geográfica, horario de estudio, diversidad de carreras, docentes capacitados, campus politécnico, modalidad de estudio, biblioteca, equipamiento y laboratorios, infraestructura física y desarrollo cultural, régimen educativo, costos bajos, alimentación (comedores, bares), centro médico – odontológico.

**¿Por cuál de las carreras profesionales que oferta la ESPAM optaría usted para cumplir con sus estudios superiores?**

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	103
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	41
MEDIO AMBIENTE	102
TURISMO	63
INFORMÁTICA	44
PECUARIA	30

AGROINDUSTRIA	59
AGRICOLA	18



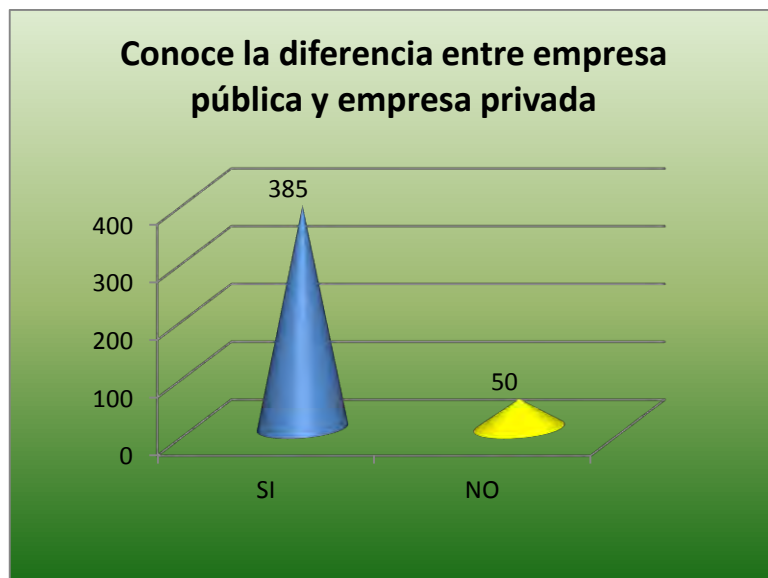
En cuanto a las carreras profesionales que oferta la ESPAM por las que optarían los futuros bachilleres de los establecimientos educativos encuestados, la carrera con mayor aceptación es Administración de Empresas la cual tiene el 33,21% de acogida entre el total de respuestas. Seguida por la carrera de Medio Ambiente con un 22,17% de aceptación.

La carrera de Administración Pública refleja 8,91% de aceptación.

**Conoce usted la diferencia entre empresa pública y empresa privada**

SI	385
NO	50
Total	435





385 encuestados indicaron conocer la diferencia entre empresa pública y empresa privada. 50 personas señalaron no conocer la diferencia entre estas empresas.

**Al desempeñarse profesionalmente preferiría hacerlo en el sector**

PUBLICO	315
PRIVADO	121
Total	436



Al formular esta pregunta, 315 encuestados contestaron que preferirían desempeñarse profesionalmente en el sector público, esto equivale al 72,25% de quienes respondieron. 121 personas preferirían desempeñarse en el sector privado.

Las respuestas a esta pregunta denotan contradicción con las dos preguntas anteriores. Si bien los encuestados indican en su mayoría que preferirían estudiar Administración de Empresas y la carrera de Administración Pública no denota mayor aceptación, pese a tener conocimiento sobre la diferencia entre empresa pública y empresa privada, la inclinación ampliamente mayoritaria para trabajar en el sector público demuestra que existe interés en esta área, dejando entrever que quizás hace falta difundir con mayor claridad el perfil profesional tanto de la carrera de Administración de Empresas como de la carrera de Administración Pública para que exista la promoción que esta última necesita.

#### En su vida profesional aspira tener cargos

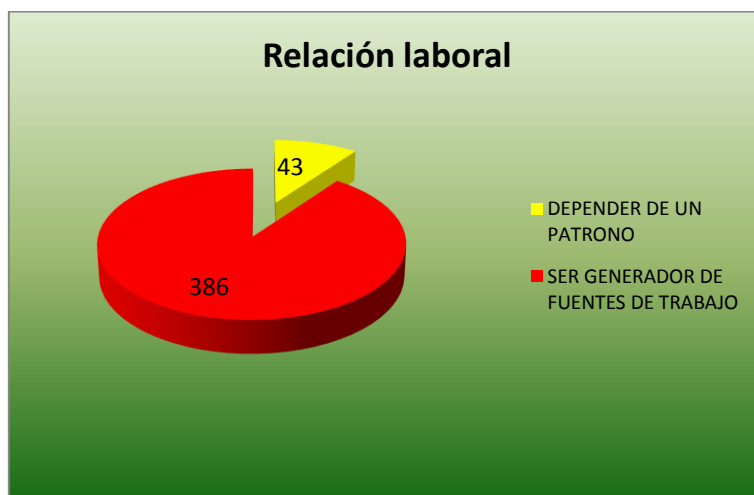
DIRECTIVOS	347
MANDOS MEDIOS	44
OPERATIVOS	44
Total	435



Esta pregunta fue respondida por 435 encuestados. 347 indicaron que su aspiración es ocupar cargos directivos en el desempeño de su vida profesional. Mientras que 44 personas contestaron querer ocupar cargos de mandos medios, y 44 personas aspiran desempeñar cargos operativos.

**En su futuro profesional y como parte de la población económicamente activa, usted preferiría**

DEPENDER DE UN PATRONO	43
SER GENERADOR DE FUENTES DE TRABAJO	386
Total	429



Finalmente, dentro de la encuesta se preguntó si en el futuro profesional y como parte de la población económicamente activa preferirían tener relación laboral de dependencia o ser generadores de fuentes de trabajo, a lo que ampliamente contestaron que prefieren ser generadores de fuentes de trabajo. Así lo señalaron 386 encuestados, es decir 89,98% de quienes dieron respuesta a esta interrogante. Los 43 restantes, esto es 10,02%, manifestaron querer depender de un patrono.

Elaborado por :

Ing. Leticia Sabando

Docente