



**ESPE**

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE INGENIERO COMERCIAL**

**TEMA: INCIDENCIA DE LAS MALLAS CURRICULARES  
DESACTUALIZADAS EN LA DESVINCULACIÓN CON LAS  
TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA LOS ESTUDIANTES  
DE LAS CARRERAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA DEL CEAC**

**AUTORAS: FARÍAS GONZÁLEZ, KATHERINE ANDREA  
ROMO ASTUDILLO, ANDREA MICHELLE**

**DIRECTOR: ECON. BALLESTEROS TRUJILLO, LENIN ANTONIO**

**SANGOLQUÍ**

**2018**

## CERTIFICADO DEL DIRECTOR



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

### CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, ***“INCIDENCIA DE LAS MALLAS CURRICULARES DESACTUALIZADAS EN LA DESVINCULACIÓN CON LAS TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PARA LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE LA MODALIDAD A DISTANCIA DEL CEAC”*** fue realizado por las señoritas: ***Farías González Katherine Andrea y Romo Astudillo Andrea Michelle***, el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustenten públicamente.

Sangolquí, 10 de mayo del 2018



Econ. Lenin Antonio Ballesteros Trujillo, MBA.

C.C: 020153482-3

## AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

### AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Farías González Katherine Andrea y Romo Astudillo Andrea Michelle**, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: ***“Incidencia de las mallas curriculares desactualizadas en la desvinculación con las tendencias del mercado laboral para los estudiantes de las carreras de la modalidad a distancia del CEAC”***, es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente, el contenido de la investigación mencionada es veraz.

Sangolquí, 4 de julio del 2018

**Katherine Andrea Farías González**  
C.C: 172334171-3

**Andrea Michelle Romo Astudillo**  
C.C: 172135846-1

## AUTORIZACIÓN



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

### AUTORIZACIÓN

Nosotras, *Farías González Katherine Andrea y Romo Astudillo Andrea Michelle*, autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: *“Incidencia de las mallas curriculares desactualizadas en la desvinculación con las tendencias del mercado laboral para los estudiantes de las carreras de la modalidad a distancia del CEAC”*, en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra responsabilidad.

Sangolquí, 4 de julio del 2018

  
Katherine Andrea Farías González  
C.C: 172334171-3

  
Andrea Michelle Romo Astudillo  
C.C: 172135846-1

## DEDICATORIA

### ***Katherine Andrea Farías González***

A Doña Rosita y Don Fred, por guiarme en cada momento, ser mi apoyo y mi fortaleza en los momentos más difíciles. Soy afortunada de tenerlos como padres. A mi Susanita y Dennisse, por siempre estar en los momentos oportunos. A mi prima Cami, simplemente eres genial.

A mi familia, por enseñarme que el tiempo juntos y los momentos compartidos, son lo más grande que puede darte la vida.

A mis amigos, gracias por hacer de estos 5 años una etapa grata, divertida y de aprendizaje; recorrer todo este tiempo sola hubiese sido tedioso.

Theo, sencillamente un amor de otro nivel.

### ***Andrea Michelle Romo Astudillo***

A mis padres: Ricardo y María del Carmen por ser mi apoyo incondicional, por su paciencia y su constancia. A mis hermanas: Carolina por estar en los momentos buenos y malos, Steffi por a pesar de todas las cosas seguir ahí. A mi sobrina Scarleth, princesa eres la luz de mi camino.

A mi abuelita María del Carmen Jiménez, mis tíos Narciza y Pablo y a mis primos, por su confianza y apoyo.

A mis amigos que han estado conmigo en esta etapa de mi vida, por ser leales e incondicionales, por los momentos buenos, por las desveladas, por las risas, es grato contar con personas como ustedes.

A ti mi Hojita porque, aunque te fuiste muy rápido, dejaste grandes lecciones de vida, tu humildad, tu carisma, tu alegría, tu perseverancia. Todos los momentos que compartimos los llevo en mi corazón.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por las bendiciones derramadas en nosotras, por permitirnos materializar este sueño.

Al Ing. Lenin Ballesteros por trabajar en equipo en este proyecto, por impartirnos sus conocimientos y por brindarnos su amistad.

A nuestros docentes que han sido parte de nuestra formación, por sus consejos y sus enseñanzas, por su amistad y su cariño, porque su aporte ha sido primordial en nuestro crecimiento.

A Gabriel, por hacer que las revisiones de tesis hayan sido más amenas; Bielas Díaz por ser el éxito a nuestro lado.

### ***Katherine Andrea Farías González***

A mis padres, por brindarme su amor, afecto, paciencia y dedicación, esto no sería posible sin su apoyo. Gracias infinitas por todo. A mis hermanas: las risas y el cariño es algo difícil de retribuir. A mi familia, los momentos compartidos junto a ustedes no se irán jamás, pese a la distancia.

A mis amigos, la Universidad me dio la oportunidad de conocer personas increíbles y buenas, que me enseñaron a crecer pese a la adversidad. Juan y Fabricio gracias, por tanto. Anita y Leslie, que la sonrisa y las ganas de seguir no se opaquen jamás, los buenos momentos siempre estarán conmigo.

A usted Srta. Andrea Romo, por demostrarme que la vida tiene grandes sorpresas guardadas bajo la manga, no hay palabras para decir GRACIAS por TODO: los momentos, las enseñanzas, las risas, las lágrimas; por ser mi amiga y estar siempre, apoyándome o siendo el éxito, pero estando.

### ***Andrea Michelle Romo Astudillo***

A mis padres: Ricardo y María del Carmen por darme su apoyo, pero sobre todo por enseñarme que la constancia y la dedicación permiten cosechar grandes cosas, por formarme con valores y por hacer de mí una mujer luchadora que no se rinde.

A mis hermanas: Carolina por ser mi cómplice y mi amiga, por confiar en mí y alentarme cuando las cosas se han vuelto grises, Steffi por los momentos que compartimos los buenos y los malos.

A mi tesoro máspreciado: Scarleth, con tu llegada cambiaste mi vida y te has convertido en mi motivación e inspiración desde el primer día que supe que iba a ser tía. TE AMO

A mi abuelita María del Carmen Jiménez, mis tíos Narciza y Pablo por sus palabras de apoyo y aliento, por compartir mis triunfos y derrotas, por escucharme y aconsejarme buscando siempre mi bienestar, por ser un ejemplo de constancia.

A mis amigas: Masito, Chiquita bb, Jojo, Gordita, Solange, Pollo, Niquitos, Negrita, Manzana, Jimenez, gracias por estar en todos los momentos en las risas, en los llantos, en los momentos de diversión, en los trabajos de grupo, en los recesos, en las salidas por sus consejos y sus regaños; a mis amigos: Eduardo mi Negrito, Antonio, Peñafiel más que amigos les considero mis hermanos, gracias por tanto, la vida se vuelve más llevadera cuando coincides con personas como ustedes.

A ti mi Farru por estar siempre, por tantas cosas que hemos compartido, por los buenos y malos momentos que han fortalecido esta amistad, por ser mi compañera de clases, de tesis y de vida. A las personas que se han cruzado en mi vida, a las que están y a las que se fueron porque han aportado su granito de arena en mi formación personal, académica y profesional y me han fortalecido.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	
CERTIFICADO DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD.....	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
Objeto de Estudio.....	3
Planteamiento del problema.....	4
Árbol de problemas.....	10
Formulación del Problema.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación.....	13
Importancia.....	14
CAPÍTULO II.....	16
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Teorías de Soporte.....	16
Teoría sistémica.....	16
Pensamiento complejo.....	17
Teoría de la contingencia.....	18
Modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos.....	19

Modelo de rediseño del Consejo de Educación Superior (CES) para carreras de pregrado.....	20
2.2 Marco Referencial .....	21
Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.....	21
Pertinencia de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia en la estructura productiva actual y prospectiva del Ecuador. ....	24
Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local. ....	25
Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. ....	28
Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador.....	29
Evaluación del impacto del rediseño curricular en las competencias de los egresados y titulados de la carrera Administración Pública ESPAM – MFL .....	32
Análisis de la malla curricular de la carrera de Pedagogía de la Universidad Politécnica Salesiana vigente desde el año 2006 .....	34
Tabla resumen del marco referencial.....	36
2.3 Fundamentación Legal.....	41
2.3.1 Constitución de la República.....	41
2.3.2. Plan Nacional del Buen Vivir. ....	43
2.3.3. Ley Orgánica de Educación Superior.....	44
2.3.4. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior.....	45
2.4 Marco Conceptual .....	46
2.5 Hipótesis .....	50
2.6 Sistema de Variables .....	51
2.6.1 Perfil del Egresado.....	51
2.6.2 Demanda Laboral.....	52
CAPÍTULO III.....	54
MARCO METODOLÓGICO.....	54
3.1 Enfoque.....	54

3.2 Tipología .....	55
3.3 Población y Muestra.....	55
3.4 Operacionalización de Variables.....	58
3.5 Instrumentos.....	65
3.6 Procedimiento para la Recolección y Análisis de Información .....	73
3.7 Técnicas de Validación .....	75
CAPÍTULO IV .....	78
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	78
4.1 Estadística Descriptiva .....	78
4.1.1 Sección I: Clasificación empresarial.....	79
4.1.2 Sección II: Personal por área de conocimiento.....	88
4.1.3 Sección III: Rotación de empleados.....	93
4.1.4 Sección IV: Crecimiento empresarial.....	98
4.1.5 Sección V: Nivel de Empleabilidad.....	102
4.1.6 Sección VI: Competencias y habilidades en perfiles demandados.....	107
4.1.7 Sección VII: Conocimientos demandados (Mallas curriculares).....	112
4.1.8 Sección VIII: Vanguardia en conocimientos.....	122
4.1.9 Sección IX: Experiencia.....	128
4.2 Estadística Inferencial (Comprobación de Hipótesis).....	132
4.2.1 Nivel de instrucción.....	132
4.2.2 Variación de contratación de empleados.....	133
4.2.3 Experiencia.....	135
4.2.4 Demanda departamental.....	135
4.2.5 Vanguardia en el uso y manejo de TIC's.....	136
CAPÍTULO V .....	137
PROPUESTA .....	137
5.1. Estudios de Fundamentación.....	138
5.2. Objetivos .....	140
5.2.1 Objetivo general.....	140
5.2.2 Objetivos específicos.....	140

5.3 Oportunidades de mejora .....	141
5.4 Estrategias .....	141
5.4.1 Conocimiento y Manejo de Aplicativos Software.....	141
5.4.2 Uso de TIC's. ....	143
5.4.3 Innovación.....	143
5.4.4 Idiomas. ....	144
5.4.5 Actitud. ....	145
5.4.6 Aplicación de modelos empresariales.....	145
5.4.7 Conocimiento en CRM's. ....	145
5.4.8 Ética profesional.....	146
5.5 Cronograma de actividades .....	147
5.6 Presupuesto .....	148
CAPÍTULO VI .....	150
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	150
5.1 Conclusiones.....	150
5.2 Recomendaciones.....	153
BIBLIOGRAFÍA.....	155

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Cuadro resumen del marco referencial utilizado en la presente investigación	36
<b>Tabla 2.</b> Número de empresas por provincia en el Ecuador	56
<b>Tabla 3.</b> Cantidad de empresas (representado en porcentaje) de acuerdo al sector empresarial.	57
<b>Tabla 4.</b> Cantidad de empresas de acuerdo al sector empresarial.	58
<b>Tabla 5.</b> Operacionalización de la variable pertinencia del egresado.	59
<b>Tabla 6.</b> Operacionalización de la variable demanda laboral.	61
<b>Tabla 7.</b> Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Finanzas y Auditoría)	69
<b>Tabla 8.</b> Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Marketing)	70
<b>Tabla 9.</b> Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Administración Turística y Hotelera)	70
<b>Tabla 10.</b> Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Comercio Exterior y Negociación Internacional)	71
<b>Tabla 11.</b> Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Comercio)	72
<b>Tabla 12.</b> Resultados del análisis de fiabilidad.	77
<b>Tabla 13.</b> Ubicación de la empresa por provincia.	79
<b>Tabla 14.</b> Clasificación de las empresas por el sector económico al que pertenecen.	81
<b>Tabla 15.</b> Clasificación de las empresas por el origen de capital.	82
<b>Tabla 16.</b> Número de empleados que tiene la empresa.	83
<b>Tabla 17.</b> Giro de negocio de la empresa de acuerdo al CIIU 4.0 del INEC.	85
<b>Tabla 18.</b> Cargos administrativos que posee la empresa.	88
<b>Tabla 19.</b> Cargos administrativos ocupados por profesionales en el área.	90
<b>Tabla 20.</b> Departamentos/áreas que demandan más personal.	91
<b>Tabla 21.</b> Nivel de rotación de personal administrativo expresado en porcentaje.	93
<b>Tabla 22.</b> Departamento con el nivel de rotación de personal más alto.	95
<b>Tabla 23.</b> Principal motivo del nivel de rotación de personal en áreas administrativas.	97
<b>Tabla 24.</b> Variación del nivel de contratación en el último año.	99
<b>Tabla 25.</b> Motivo principal que influye en el nivel de contratación en el último año.	101
<b>Tabla 26.</b> Preferencia de profesionales administrativos por su Universidad de procedencia.	102
<b>Tabla 27.</b> Motivo de la preferencia de profesionales por su Universidad de procedencia.	104
<b>Tabla 28.</b> Nivel de instrucción requerido en profesionales de áreas administrativas.	106
<b>Tabla 29.</b> Nivel de importancia en competencias demandadas por las empresas.	108
<b>Tabla 30.</b> Nivel de importancia en habilidades demandadas por las empresas.	111

<b>Tabla 31.</b> <i>Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura de Finanzas y Auditoría .....</i>	112
<b>Tabla 32.</b> <i>Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Marketing .....</i>	115
<b>Tabla 33.</b> <i>Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Administración Turística y Hotelera.....</i>	116
<b>Tabla 34.</b> <i>Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio Exterior y Negociación Internacional .....</i>	118
<b>Tabla 35.</b> <i>Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio.....</i>	120
<b>Tabla 36.</b> <i>Vanguardia de profesionales administrativos en uso y manejo de herramientas.....</i>	123
<b>Tabla 37.</b> <i>Ámbito a mejorar en los profesionales del área administrativa .....</i>	124
<b>Tabla 38.</b> <i>Idiomas necesarios en los profesionales del área administrativa.....</i>	127
<b>Tabla 39.</b> <i>Necesidad de que un potencial candidato cuente con experiencia .....</i>	128
<b>Tabla 40.</b> <i>Razón de requerir a un potencial candidato experiencia.....</i>	130
<b>Tabla 41.</b> <i>Empresas que están dispuestas a permitir pasantes en sus empresas.....</i>	131
<b>Tabla 42.</b> <i>Tabla de contingencia tomando las variables .....</i>	133
<b>Tabla 43.</b> <i>Tabla de contingencias con frecuencias esperadas y observadas .....</i>	134
<b>Tabla 44.</b> <i>Prueba de Chi Cuadrado.....</i>	134
<b>Tabla 45.</b> <i>Enfoque para establecer las competencias del currículo .....</i>	139
<b>Tabla 46.</b> <i>Cronograma de actividades de la propuesta.....</i>	147
<b>Tabla 47.</b> <i>Presupuesto para desarrollar el plan de rediseño currículo .....</i>	149

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Árbol de problemas usando la metodología causa-efecto. ....	10
<b>Figura 2.</b> Investigación documental (casos de estudio) para análisis de pertinencia....	27
<b>Figura 3.</b> Etapas que componen la metodología para la elaboración de estudios de pertinencia. ....	31
<b>Figura 4.</b> Artículos de la Constitución que rigen los estudios de pertinencia. ....	42
<b>Figura 5.</b> Aspectos del PNBV que son relevantes en la formación de la Educación Superior. ....	43
<b>Figura 6.</b> Artículos de la LOES que rigen el principio de pertinencia. ....	44
<b>Figura 7.</b> Artículos del Reglamento a la LOES que norman los estudios de pertinencia. ....	45
<b>Figura 8.</b> Dimensiones que comprende el perfil de egresado. ....	52
<b>Figura 9.</b> Dimensiones que comprende la demanda laboral. ....	53
<b>Figura 10.</b> Relación entre variables de la presente investigación. ....	53
<b>Figura 11.</b> Ubicación geográfica de los Centro de Apoyo de Educación a Distancia de la ESPE. ....	65
<b>Figura 12.</b> Ubicación geográfica de las empresas encuestadas. ....	79
<b>Figura 13.</b> Clasificación de las empresas encuestadas por sector económico. ....	80
<b>Figura 14.</b> Clasificación empresarial por origen de capital. ....	82
<b>Figura 15.</b> Número total de empleados que tiene la empresa. ....	83
<b>Figura 16.</b> Giro de negocio de la empresa. ....	85
<b>Figura 17.</b> Cargos administrativos en la empresa. ....	88
<b>Figura 18.</b> Cargos administrativos ocupados por profesionales en el área. ....	89
<b>Figura 19.</b> Departamento empresarial que demanda más personal. ....	91
<b>Figura 20.</b> Rotación del personal de áreas administrativas. ....	93
<b>Figura 21.</b> Departamento/área con el índice más alto de rotación de personal. ....	95
<b>Figura 22.</b> Principal razón de la rotación de personal en áreas administrativas. ....	97
<b>Figura 23.</b> Variación de contratación de empleados. ....	99
<b>Figura 24.</b> Razón principal que influye en la variación de la contratación de empleados. ....	100
<b>Figura 25.</b> Preferencia de profesionales en áreas administrativas por Universidad de origen. ....	102
<b>Figura 26.</b> Motivo de la preferencia de profesionales en áreas administrativas de acuerdo a su Universidad de origen. ....	104
<b>Figura 27.</b> Nivel de instrucción requerida en áreas administrativas. ....	106
<b>Figura 28.</b> Nivel de importancia de competencias en los requerimientos profesionales. ....	108
<b>Figura 29.</b> Nivel de importancia en habilidades requeridas por las empresas. ....	110

<b>Figura 30.</b> Nivel de importancia de conocimientos en la Licenciatura de Finanzas y Auditoría. ....	112
<b>Figura 31.</b> Nivel de importancia de conocimientos en la Licenciatura en Marketing...	114
<b>Figura 32.</b> Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Administración Turística y Hotelera.....	116
<b>Figura 33.</b> Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio Exterior y Negociación Internacional. ....	118
<b>Figura 34.</b> Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio. ....	120
<b>Figura 35.</b> Vanguardia de los profesionales en uso y manejo de herramientas. ....	122
<b>Figura 36.</b> Ámbito que deben mejorar los profesionales administrativos. ....	124
<b>Figura 37.</b> Idiomas necesarios en el perfil profesional administrativo. ....	126
<b>Figura 38.</b> Necesidad de experiencia en un potencial candidato. ....	128
<b>Figura 39.</b> Razón de requerir experiencia a profesionales del área administrativa.....	129
<b>Figura 40.</b> Empresas que están dispuestas a realizar un vínculo con la academia....	131
<b>Figura 41.</b> Etapas para realizar una propuesta de rediseño. ....	138
<b>Figura 42.</b> Ámbitos de mejora en profesionales del área administrativa.....	141

## **RESUMEN**

En noviembre de 2009, el informe expedido por el CONEA (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación) reveló la situación de Escuelas Politécnicas y Universidades en el Ecuador, concluyendo con el cierre de 14 instituciones por parte del CEAACES (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador). Con una definida orientación estratégica, las universidades se han visto inmersas en cambios para asegurar su calidad y, para lograrlo, éstas deben conocer las necesidades del mercado laboral para ser pertinentes y mejorar su oferta académica. Este estudio se realiza con el objetivo de conocer estos requerimientos efectuándose un análisis de tipo descriptivo que permite conocer los conocimientos, habilidades y competencias que demandan las empresas en profesionales de áreas administrativas y afines, con el fin de conocer los ámbitos de mejora y elaborar una propuesta para su desarrollo. La metodología utilizada consiste en la revisión bibliográfica de estudios referentes a la pertinencia de distintas universidades, además de la normativa legal que rigen los estudios de pertinencia en el país. El instrumento para la recolección de datos es la encuesta, que se valida por el método de Cronbach y se aplica a la muestra seleccionada, que es obtenida con datos del INEC al año 2016, tomando en cuenta el tipo de empresa y el sector al que pertenece. Los datos son analizados con el programa estadístico SPSS y, una vez que obtenidos los resultados, se plantean conclusiones y recomendaciones que permitan proponer mejoras en la oferta académica.

### **PALABRAS CLAVE**

- **PERTINENCIA**
- **MALLAS CURRICULARES**
- **DEMANDA LABORAL**
- **OFERTA ACADÉMICA**

## **ABSTRACT**

In November 2009, the report issued by the CONEA (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación) revealed the location of polytechnic schools and universities in the Ecuador, that ended with the closure of 14 institutions by the CEAACES. (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador). With a definite strategic orientation, universities have been immersed in changes to ensure its quality and, to achieve this, they need to know the needs of the labour market to be relevant and improve its academic offerings. This study is carried out in order to meet these requirements making a descriptive analysis that allows knowing the knowledge, skills and competences demanded by the companies in professional administrative and related areas, in order to know the areas of improvement and to develop a proposal for its development. The methodology consists of the literature review of studies concerning the relevance of universities, in addition to the legal regulations governing studies of relevance in the country. The instrument for the collection of data is the survey that is valid by the method of Cronbach and applies to the selected sample, which is obtained with the INEC data to the year 2016, taking into account the type of enterprise and the sector to which it belongs. The data were analyzed with the statistical program SPSS and, once the results, we make conclusions and recommendations enabling to propose improvements in the academic offer are.

## **KEYWORDS**

- **RELEVANCE**
- **CURRICULAR**
- **LABOR DEMAND**
- **OFFER ACADEMIC**

## INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, no existen barreras u horarios para encontrar oportunidades de negocio en diferentes países, y si una empresa no se adapta al cambio en el que está inmersa, no podrá adaptarse a los futuros panoramas que se presentarán. Como tal, Ecuador no queda afuera de esta afirmación. El panorama empresarial en el Ecuador ha evolucionado con los cambios predominantes en el contexto mundial. Si bien la economía del Ecuador en los últimos diez años se ha visto marcada por un alto gasto público, ésta a su vez ha ido mermando la brecha social, llegando a disminuir considerablemente la pobreza. La diversificación de la economía es otro aspecto relevante al cual las empresas se han tenido que adaptar. Pero, ¿realmente el panorama económico es positivo para las empresas en el país?

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)<sup>1</sup>, para el año 2016 existen 843.745 empresas, de las cuales el 90,5% son microempresas y apenas el 0,46% se constituyen como grandes empresas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017). Este dato revela que son muy pocas empresas las que cuentan con un personal de más de 200 trabajadores, siendo el resultado una batalla encarnizada entre profesionales de diversas universidades que desean obtener un puesto de trabajo en empresas que les permitan desarrollarse profesionalmente.

---

<sup>1</sup> El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) es el órgano rector encargado de generar las estadísticas oficiales del Ecuador.

Para el año 2016, según el reporte “Panorama laboral y empresarial del Ecuador 2017” del INEC, “...el Ecuador experimentó una contracción anual del PIB de -1,5%... desde el 2012. Este resultado ha sido consecuencia... de la reducción del precio del petróleo ecuatoriano en el mercado internacional que inició en el 2015 y la apreciación del dólar” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017, pág. 3)

En el año 2017 la situación económica del país ha mejorado con respecto al año anterior, pero aún está en recesión. Si bien el índice de desempleo global ha ido disminuyendo, no es el caso del subempleo. Este fenómeno puede explicarse por: “...las personas que ingresan al mercado laboral en el último año, provenientes de la población económicamente inactiva, y por personas que estaban en un empleo adecuado en 2015 y lo perdieron en 2016” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017, pág. 5)

Las “empresas gacela” juegan un papel importante en el panorama económico del país. Este tipo de empresas se definen como aquellas “...que, durante un periodo de al menos 3 años consecutivos, aumentan su volumen de negocio por encima del 20% de crecimiento anual, durante cada uno de ellos.” (Díaz, 2012). Para el año 2015, este tipo de empresas: “...representaron el 4,42% del total de empresas activas; y el 42,57% de las empresas de alto crecimiento... Además, las empresas gacelas tienen una productividad media 39% por encima del promedio del total de las empresas activas” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017, pág. 88).

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### Objeto de Estudio

Para Morín (1977), el objeto es:

Una entidad cerrada y distinta, que se define aisladamente en su existencia, sus caracteres y sus propiedades, independientemente de su entorno. (...) El conocimiento del objeto es el de su situación en el espacio, de sus cualidades físicas, de sus propiedades químicas, de las leyes generales que actúan sobre él. (...) Lo que caracteriza al objeto puede y debe ser llevado a unas magnitudes medibles; su misma naturaleza material puede y debe ser analizada y descompuesta en sustancias simples y elementos de las que el átomo se convierte en la unidad base, indivisible e irreductible hasta Rutherford. (pág. 117)

El enfoque utilizado para desarrollar el presente proyecto es el enfoque cartesiano, es decir, el objeto debe ser llevado a magnitudes medibles. Para este estudio, las evidencias se basarán en la aplicación de encuestas que validarán la hipótesis propuesta en el presente trabajo de investigación. Por lo tanto, es reduccionista.

## Planteamiento del problema

En la actualidad, la sociedad del conocimiento se ha convertido en un eje crucial que aporta positiva o negativamente en el desarrollo de un país, tanto a nivel económico, social, cultural, educativo y laboral. Bajo este preámbulo y refiriéndose al tema educativo, el Libro Blanco presentado por la Comisión Europea (como se citó en Vargas, 2008) propone dos respuestas complementarias entre sí para la educación, concatenando las variables educación y desarrollo y creación de empleo.

La primera respuesta deriva de la necesidad de “comprender las situaciones que evolucionan de manera impredecible”, asumiendo la idea de la cultura general como instrumento de comprensión del mundo a través de tres capacidades: para aprehender el significado de las cosas, para comprender y crear, y para tener criterio y tomar decisiones. La segunda respuesta surge del sentido del conocimiento en las sociedades modernas, definido como una acumulación de saberes fundamentales, de saberes técnicos. El documento de la Comisión Europea sintetiza los componentes de la empleabilidad en: conocimiento de base (el saber), conocimiento técnico (el saber hacer) y aptitudes (el saber ser). (pág. 13)

La educación a nivel nacional e internacional se considera una fuente de desarrollo para los países. En Latinoamérica, los gobiernos se han preocupado por generar una educación de calidad que satisfaga las necesidades del mercado; y es por eso que la

inversión en educación se ha considerado un aspecto importante para los países en vías de desarrollo.

En el Ecuador, se crearon organismos públicos que están encargados de formular y ejecutar la política educativa del país; además de regular, controlar y acreditar la calidad en la educación superior. Los organismos públicos que rigen el Sistema de Educación Superior son: El Consejo de Educación Superior (CES), la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

El 4 de noviembre de 2009, el entonces Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (CONEA) entregaba a la Asamblea Nacional el informe de: "Evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador", ordenado por el Mandato Constituyente No. 14 y expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008. (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2013, pág. 7)

Este informe marcó un antes y un después en la historia de la educación superior, puesto que los resultados del mismo, que contaban con epistemología y método científico, "capturaban" la real situación de las universidades y escuelas politécnicas del país, con el fin de proponer soluciones urgentes para su transición a un modelo viable y

que esté acorde con la propuesta de matriz productiva (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2013).

Una vez analizado el informe, se llega a la conclusión de que las carreras ofertadas para el nivel de educación superior, tienen que ser pertinentes con la demanda y las necesidades de la sociedad ecuatoriana. Es por ello que, en el año 2010, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), establece principios dirigidos a la Educación Superior, tales como la autonomía responsable, integridad, pertinencia, calidad, entre otros.

Bajo este contexto, el CEAACES crea un modelo de evaluación de dos componentes que tienen una relación dinámica e inseparable. El primero hace referencia al “entorno de aprendizaje”, el cual consiste en realizar una evaluación de carácter institucional a la universidad, en donde se refleje la situación de la calidad de la educación en términos de: infraestructura (tecnológica, financiera, estructural), personal docente y administrativo, gestión financiera para el buen manejo de los recursos, etc. El segundo componente tiene que ver con los “resultados del aprendizaje” y se ocupa de la formación misma de los estudiantes. (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2013)

El CEAACES (como se citó en Ecuador Universitario, 2012) indicó que en el periodo comprendido entre los años 1992 y 2006, la creación de centros educativos a tercer

nivel, universidades e institutos de educación técnica superior han sido partícipes de un crecimiento exponencial, los resultados arrojan la creación de aproximadamente 40 nuevas universidades, con sedes y extensiones localizadas a nivel nacional.

“En el año 2009, de estas 40 universidades... 26 fueron ubicadas en la categoría “E”, la calificación más baja del CONEA. Su ubicación en la categoría “E” significa, en términos generales, que el desempeño institucional-académico de dichas universidades resultaba deficiente” (Ecuador Universitario, 2012).

En un artículo publicado por Diario El Universo (2012), el CEAACES indicó que: “...tras la evaluación de las 26 universidades, estas fueron divididas en tres grupos: Las aceptables, las de rendimiento parcial y las que no cumplieron con los parámetros de calidad de la evaluación” (pág. 7).

A continuación, se detalla cada una de ellas.

- **Aceptable:** Se considera una universidad aceptable cuando cumple en un nivel satisfactorio los parámetros de calidad establecidos en la evaluación, por lo tanto la dicha Institución de Educación Superior (IES) obtendrá transitoriamente en la categoría D.
- **Parcialmente Aceptable:** Se establece esta calificación cuando la IES cumple de manera parcial los parámetros de calidad de la evaluación, por lo tanto, la IES

tiene como opciones: depuración interna de carreras, extensiones y modalidades de estudio que el CEAACES lo estipule, y se ubicará transitoriamente en la categoría D.

- No Aceptable: Cuando un IES no cumple satisfactoriamente los parámetros de calidad de la evaluación, será suspendida definitivamente. (Ecuador Universitario, 2012)

Para los estudiantes que están por culminar sus estudios de Bachillerato, el siguiente paso es elegir su área de especialidad y la institución superior que cuente con una oferta académica que satisfaga sus necesidades. Esta elección es trascendental, y la revisión de los contenidos de las mallas curriculares es el primer filtro para determinar, con acierto, la que se adecue a sus necesidades y que esté acorde a las tendencias del mercado laboral.

Desde la creación del Consejo de Educación Superior (CES), la pertinencia académica ha tomado relevancia en las Instituciones de Educación Superior (IES), llegando a ser un eje crítico de evaluación por parte de esta entidad. Analizar si la oferta académica se adecúa a las exigencias del mercado laboral es primordial para determinar el nivel de pertinencia de las carreras ofertadas por una IES.

La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, una institución con más de 90 años de vida, cuenta con una variedad de carreras técnicas y administrativas en

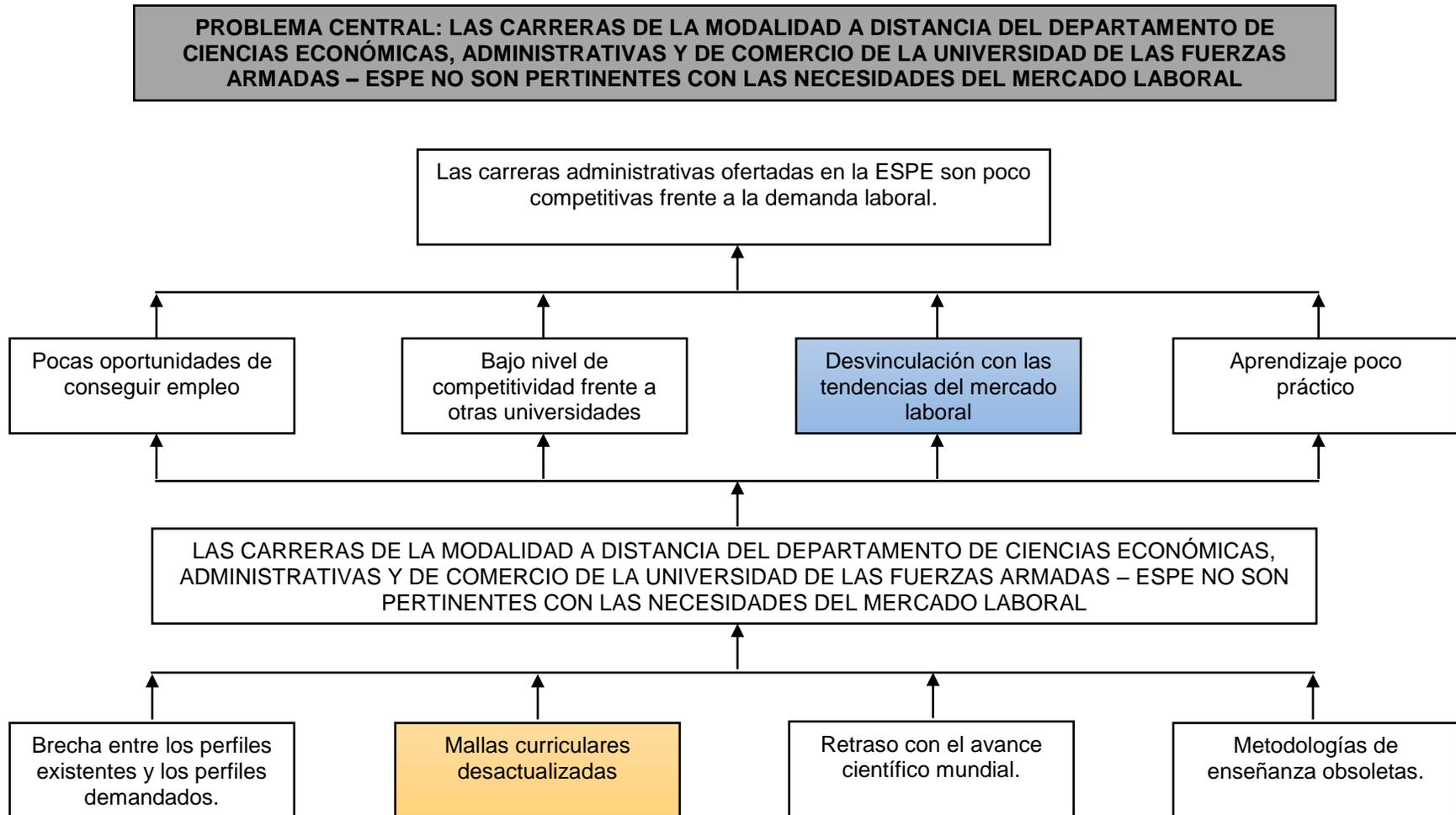
modalidad presencial y distancia, siendo ésta última de interés para la presente investigación.

Para el año 2018, la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE se encuentra en categoría “A”, de acuerdo a la última evaluación del CES. Con un mercado laboral cada vez más exigente en aspectos claves como innovación en conocimientos y saberes, existe la incertidumbre respecto a la oferta académica y la demanda del mercado laboral.

Existen diferentes causas que conllevan a la problemática de no ser pertinentes con las demandas del medio profesional como, por ejemplo, la brecha entre los perfiles existentes y los perfiles demandados, el retraso con el avance científico mundial, las mallas curriculares desactualizadas, entre otras.

Para la presente investigación, tomaremos la variable “mallas curriculares desactualizadas” como factor determinante en la falta de pertinencia de las carreras a modalidad a distancia del CEAC de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, teniendo como resultado una desvinculación con las tendencias del mercado laboral.

### Árbol de problemas.



**Figura 1.** Árbol de problemas usando la metodología causa-efecto.

## **Formulación del Problema**

El presente estudio “captura” la realidad en cuanto a demanda laboral del Ecuador, traduciéndose en características específicas de un perfil, como competencias, innovación, experiencia y actitudes que hacen de un profesional un candidato “apto” para ser elegido. ¿La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE oferta carreras que son pertinentes con las necesidades del mercado y las tendencias del entorno laboral en un contexto globalizado? Los profesionales de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE de las carreras administrativas, ¿tienen las habilidades y conocimientos necesarios para ser competitivos en el mercado laboral?

En el Ecuador, existen variedad de ofertas académicas presentadas por las Universidades, dando como resultado una competencia entre ellas. ¿A quién le interesa que la oferta académica brindada por las Universidades sea coherente con las necesidades del mercado? ¿Quiénes son los principales actores e involucrados que participan en el diseño o re diseño de ofertas académicas?

Estudiantes de bachillerato, profesionales, personal docente, instituciones reguladoras y, en general todos los involucrados en la sociedad, necesitan considerar las respuestas a las interrogantes planteadas. La presente investigación analiza la pertinencia desde el punto de vista de conocimientos impartidos en la Academia, resolviendo las interrogantes planteadas anteriormente.

## **Objetivos**

### **Objetivo General.**

Evaluar los requerimientos del sector empresarial mediante un análisis descriptivo de la demanda laboral y la revisión de normativa legal, para determinar la correspondencia de la oferta académica de las carreras de la modalidad a distancia del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, en relación a las tendencias y necesidades empresariales existentes en el mercado y proponer alternativas de mejora.

### **Objetivos Específicos.**

- Determinar las tendencias del mercado laboral ecuatoriano, los actores, sectores y las necesidades o requerimientos de las empresas en donde se vincularán los profesionales de las carreras administrativas.
- Revisar la normativa legal ecuatoriana que rigen a los estudios de pertinencia de las carreras universitarias y complementar con bibliografía referente sobre los cuales se sustentará el estudio de pertinencia.
- Interpretar los resultados de la investigación con el fin de realizar inferencias de tipo descriptivo que permitan evidenciar las necesidades del sector empresarial.

- Proponer alternativas de mejora en las carreras de la modalidad a distancia del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

## **Justificación**

La presente investigación determina si el perfil profesional de las carreras administrativas a distancia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, son congruentes con las necesidades del mercado laboral, en los ámbitos tecnológico, humanístico y académico, contrastando la oferta académica versus la demanda de perfiles profesionales existentes en el sector empresarial del Ecuador.

Con las alternativas de mejora resultantes del análisis de datos de la presente investigación, el rediseño de las carreras administrativas en modalidad a distancia, ofertadas por la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, tienen su estructura en base a las necesidades laborales con tendencias marcadas, para que el perfil de un profesional sea pertinente con la demanda empresarial.

Si bien un estudio de pertinencia no asegura un nivel de empleabilidad del 100% en el mercado laboral, una adecuada formación permite que la competencia frente a otros profesionales de diferentes Instituciones de Educación Superior cuente con ventajas como habilidades, competencias y conocimientos, enriqueciendo su potencial.

Con los datos recolectados, además de la determinación de las tendencias laborales con ayuda de fuentes oficiales como el INEC, las alternativas de mejora que se plantean en esta investigación son acordes a la realidad empresarial del país al momento de su evaluación, guiando a los involucrados en el rediseño curricular a una propuesta más efectiva de conocimientos, competencias y habilidades del estudiante.

### **Importancia**

Las Instituciones de Educación Superior, más aún, las Universidades, desempeñan un rol de suma importancia en la formación y desarrollo de los recursos humanos. En la actualidad, se está viviendo una mundialización en la educación superior y ésta tiene repercusiones como la creciente importancia de la sociedad/economía del saber, la puesta en marcha de nuevos acuerdos que abarcan el comercio de los servicios educativos y las innovaciones relacionadas con las tecnologías de información y comunicación.

En este contexto de mundialización y las economías del saber, se reconoce que la educación de nivel superior en su función de producción y difusión de conocimientos es una fuerza motora esencial para el desarrollo nacional tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2004, pág. 8)

Por este motivo, las Universidades deben conocer los requerimientos económicos, sociales, políticos, culturales y ecológicos de su entorno para poder responder de manera eficaz a los mismos, generando impactos positivos en el desarrollo nacional. Para lograr este crecimiento, los programas y las ofertas educativas deben tener una estrecha relación con las necesidades del sector empresarial, siendo de calidad y excelencia educativa.

Los elementos teóricos que se desarrollan en esta investigación (demanda laboral, oferta académica, perfiles profesionales, competencias profesionales y académicas) y el análisis resultante de la recopilación de información, permite conocer las dimensiones claves para la determinación del grado de pertinencia actual de las carreras a distancia del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, y tomar medidas para su mejoramiento.

Así también, permite desarrollar una oferta académica pertinente con las necesidades de formación profesional demandadas por las empresas, generando la posibilidad de ofertar un plan de estudios que brinde un valor agregado al estudiante y mejorando el posicionamiento de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE frente a otras Instituciones de Educación Superior.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Teorías de Soporte

##### Teoría sistémica.

La Teoría General de Sistemas tuvo su origen cuando Ludwig Von Bertalanffy (1976), en su libro titulado “Teoría General de Sistemas” afirmó que: “...la teoría general de los sistemas es una ciencia general de la «totalidad» ...En forma elaborada sería una disciplina lógico-matemática, puramente formal en sí misma pero aplicable a las varias ciencias empíricas” (pág. 30).

Para Berger Zappi (2008), el enfoque sistémico: “...propone considerar al individuo en contexto, es decir, siempre relacionado con su medio ambiente. Implica pensar que las personas forman parte de sistemas más amplios por lo que es determinado y a los cuales determina simultánea y recíprocamente” (pág. 76).

En el artículo: “Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas” se presenta a la teoría de sistemas como: “...una forma sistemática y científica de aproximación y representación de la realidad y, al mismo tiempo, como una orientación hacia una práctica estimulante para formas de trabajo transdisciplinarias” (Arnold & Osorio, 1998, pág. 40).

Con estas tres definiciones afirmamos que el entendimiento holístico<sup>2</sup> de un sistema únicamente ocurre cuando se lo estudia de forma global, no separando e intentando describir sus partes de forma interdependiente.

### **Pensamiento complejo.**

En el libro “Introducción al pensamiento complejo” se dictamina que: “...el pensamiento complejo está animado por una tensión permanente entre la aspiración a un saber no parcelado, no dividido, no reduccionista, y el reconocimiento de lo inacabado e incompleto de todo conocimiento” (Morin, 1998, pág. 67)

Para Alfonso Torres, el pensamiento complejo de Morín: “...se reconoce como un pensamiento que relaciona y complementa. Su objeto y sujeto de estudio es el todo, a través de sus efectos, defectos, dinamismo y estática, reconociendo la interrelación del todo con sus partes y viceversa, dentro de un entramado<sup>3</sup>” (Torres, 2013).

El mismo fundamento es compartido por Pereira (2010), en el cual establece que: “La epistemología de la complejidad supone, pues, una interacción entre seres humanos (unos con otros) y entre seres humanos y medio ambiente (contexto), interacción sin la cual resulta imposible comprender nuestro lugar y nuestro papel en el universo” (pág. 67).

---

<sup>2</sup> Del todo o que considera algo como un todo.

<sup>3</sup> Conjunto de cosas relacionadas entre sí que forman un todo.

La posición acerca del fundamento de Morín de Solana (2011) es que: “Morín no propugna ni mantiene (...) una equidistancia entre los principios del paradigma de simplificación y los del paradigma de la complejidad, no propone un camino intermedio entre esos dos tipos de principios” (pág. 28).

### **Teoría de la contingencia.**

Según Chiavenato (2006): "El enfoque contingencial destaca que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un modelo organizacional único y exclusivo, es decir, no existe una forma única que sea mejor para organizar con el propósito de alcanzar los objetivos" (pág. 466).

El aporte de Mora (1983) establece que el enfoque contingencial: "...usa la teoría sistémica, define patrones de relación entre los sistemas, busca el uso de una adecuada teoría administrativa para una situación específica con el propósito de facilitar una solución adecuada al problema en manos" (pág. 29).

La teoría de la contingencia: "...enfatisa que no hay nada absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa (...) toda vez que existe una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para el alcance eficaz de los objetivos de organización" (Mejía Ovando, 2009).

Con el análisis de los 3 autores, decimos que la teoría de la contingencia establece que no existe una forma única de organizar y administrar, aunque existan lineamientos universales para situaciones específicas,

**Modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos.**

Elizabeth Larrea, autora de la publicación: “Modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos”, plantea un modelo que enfrenta la problemática latente en las Instituciones de Educación Superior: éstas no son pertinentes con el contexto social en el que se desarrollan.

La necesidad de crear un modelo que organice a los conocimientos por dominios científicos, es garantizar: “...no solo la pertinencia, sino la calidad de la gestión universitaria, sobre todo si el eje de la misma es la dinámica que se produce entre la epistemología, la política y la ética” (Larrea de Granados, 2013, pág. 10).

Una efectiva organización del conocimiento radica en las transformaciones que éstas posean, pues se deben alinear a los ejes y objetivos estratégicos del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV)<sup>4</sup>. La calidad de los sistemas de la educación superior

---

<sup>4</sup> Documento elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo concebido como hoja de ruta técnica e instrumento político que direccionará el accionar del gobierno durante los próximos 4 años.

radica en la vinculación del conocimiento con el contexto en el que se crea, respondiendo a las necesidades latentes de la sociedad.

Sintetizando, la autora establece que, implementando un modelo de organización del conocimiento por dominios científicos, tecnológicos y humanísticos, el sistema de educación superior puede transformarse: "...convirtiéndose en una fuerza impulsora del proyecto de sociedad, donde tanto el saber, como el talento profesional de la nación, sean ejes estratégicos de la emancipación ciudadana" (Larrea de Granados, 2013, pág. 22).

### **Modelo de rediseño del Consejo de Educación Superior (CES) para carreras de pregrado.**

En el año 2013, El Consejo de Educación Superior CES elaboró la "Guía Metodológica de presentación y Aprobación de Proyecto de Carreras", en el cual se establecen las directrices y la metodología que se debe aplicar para la aprobación de los proyectos de las Universidades y Escuelas Politécnicas en el aspecto de rediseño o diseño de pensum curricular de las carreras de pregrado.

Esta guía tiene como objetivo: "Orientar el trabajo de todos quienes forman parte del proceso de rediseño o de diseño curricular de las carreras que ofertan las universidades y escuelas politécnicas" (Consejo de Educación Superior, 2013, pág. 2).

La estructura del documento contiene el proceso de presentación y aprobación de las carreras de pregrado, contando con cuatro etapas. Este proceso inicia con la recepción del proyecto de diseño o rediseño enviado a la Universidad, para continuar con la etapa de valoración del proyecto ejecutado por tres entidades diferentes: SENESCYT, un facilitador académico y la CPUEP<sup>5</sup> (Consejo de Educación Superior, 2013).

El análisis de pertinencia lo evaluará la SENESCYT, y éste: "...deberá realizarse tomando como referencia los artículos 8 (Fines de la Educación Superior) y 107 (Principios de pertinencia), de la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES" (Consejo de Educación Superior, 2013).

## **2.2 Marco Referencial**

### **Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.**

En el año 2015 se realizó un estudio de pertinencia en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, cuyo objetivo es proporcionar una guía de análisis de pertinencia a las carreras pertenecientes al Departamento de Ciencias Económicas,

---

<sup>5</sup> Comisión Permanente de Universidades y Escuelas Politécnicas. Comisión perteneciente al Consejo de Educación Superior que tiene como misión orientar y asesorar al Pleno del CES en el ámbito de la gestión de universidades y escuelas politécnicas del Ecuador.

Administrativas y de Comercio. La metodología utilizada por Buenaño y Maldonado (2015) consiste en:

Una investigación descriptiva en términos cualitativos y cuantitativos; se utilizó para el efecto fuentes primarias en base a las cuales se determinaron las variables de pertinencia de las carreras del área de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, para su respectivo análisis. Complementariamente se utilizaron fuentes secundarias de organismos oficiales como la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), el CES y el CEAACES. (pág. 71)

Para seleccionar las unidades y elementos muestrales se empleó una técnica probabilística aleatoria y se calculó el tamaño de muestra con un grado de confianza del 95% y un error comprendido entre 4 y 5%. Para el diseño del instrumento de recolección de datos se planteó una matriz de doble entrada que vincula los objetivos específicos de la investigación, la caracterización y las diferentes variables de estudio. (Buenaño & Maldonado, 2015, pág. 71)

Para la validación del instrumento, Buenaño y Maldonado (2015) realizaron una encuesta piloto, con el que se obtuvieron las correcciones para la aplicación final. Los resultados se analizaron aplicando estadística descriptiva e inferencial, utilizando

análisis univariado, bivariado y multivariado considerando el tipo de variable, la escala utilizada y los estadígrafos correspondientes.

Los principales resultados de la investigación fueron:

- Las carreras ofertadas por el Departamento del CEAC de la ESPE son altamente demandadas y apenas se cubre, en promedio de los cuatro periodos analizados, un 20% de los cupos demandados. El orden de preferencia se mantiene en los cuatro periodos: Finanzas y Auditoría, Comercial, Mercadotecnia, Comercio Exterior y Administración Turística y Hotelera.
- El estudio permitió establecer que las carreras del CEAC, al momento de la realización de la investigación, guardaban absoluta relación con su entorno y demandas del medio laboral, condición que se mantendrá a largo plazo en la medida que estas constituyan un soporte fundamental en la formación y desarrollo de capacidades del talento humano, que se requieren para alcanzar el anhelado cambio de la matriz productiva que busca el país.

Una de las recomendaciones propuestas por los autores Buenaño y Maldonado (2015), se realizará en la presente investigación. En ésta se sugiere:

Realizar un análisis de priorización para la nueva oferta de la Universidad en el ámbito del CEAC, en función de las variables que el CES y el CEAACES define, para identificar el nivel de pertinencia de las carreras que ofertan las IES. (pág. 81)

**Pertinencia de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia en la estructura productiva actual y prospectiva del Ecuador.**

En el año 2015 se realizó un estudio en la Universidad Católica acerca de la pertinencia de las carreras de administración de empresas y mercadotecnia respecto a la estructura productiva actual y prospectiva del Ecuador. El estudio de Pacheco (2015) expone que:

El estudio consiste en realizar una investigación bibliográfica, cuantitativa y cualitativa en empresas del Sector Público y Privado de la provincia de Pichincha de la demanda actual de los profesionales de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia con el fin de realizar proyecciones de su tendencia y contestar a la interrogante planteada anteriormente y de esta forma obtener resultados a nivel nacional. (pág. 48)

Uno de los resultados más importantes que arroja la esta investigación expone que, debido a la tendencia de crecimiento de los profesionales de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia, tanto en el Sector Público como en el Privado, es concluyente decir que las carreras de estudio son importantes y se justifica

su pertinencia en la gestión de la implementación de la matriz productiva<sup>6</sup> (Pachecho, 2015).

Una de las recomendaciones que expone la autora de la investigación, estipula que se debe: "...realizar un estudio de pertinencia similar entre periodos cortos o anuales para conocer el impacto de las políticas gubernamentales en las carreras del estudio y así minimizar el riesgo de errores en estimaciones y proyecciones para la toma de decisiones" (Pachecho, 2015, pág. 150).

**Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local.**

Para los autores de este artículo, la carrera de administración es pertinente: "...en cuanto sea coherente el perfil de egreso con el perfil profesional, es decir, que el administrador interiorice los conocimientos, habilidades, destrezas y valores con las necesidades de formación para intervenir contribuyendo al desarrollo y progreso del país" (Saltos, Muñoz, Haro, & Escobar, 2017, pág. 391).

---

<sup>6</sup> La matriz productiva es la forma cómo se organiza una comunidad o sociedad para producir determinados bienes, productos o servicios en un tiempo y precio determinado.

Saltos et al. (2017) aplicaron investigación documental de las siguientes fuentes de información:

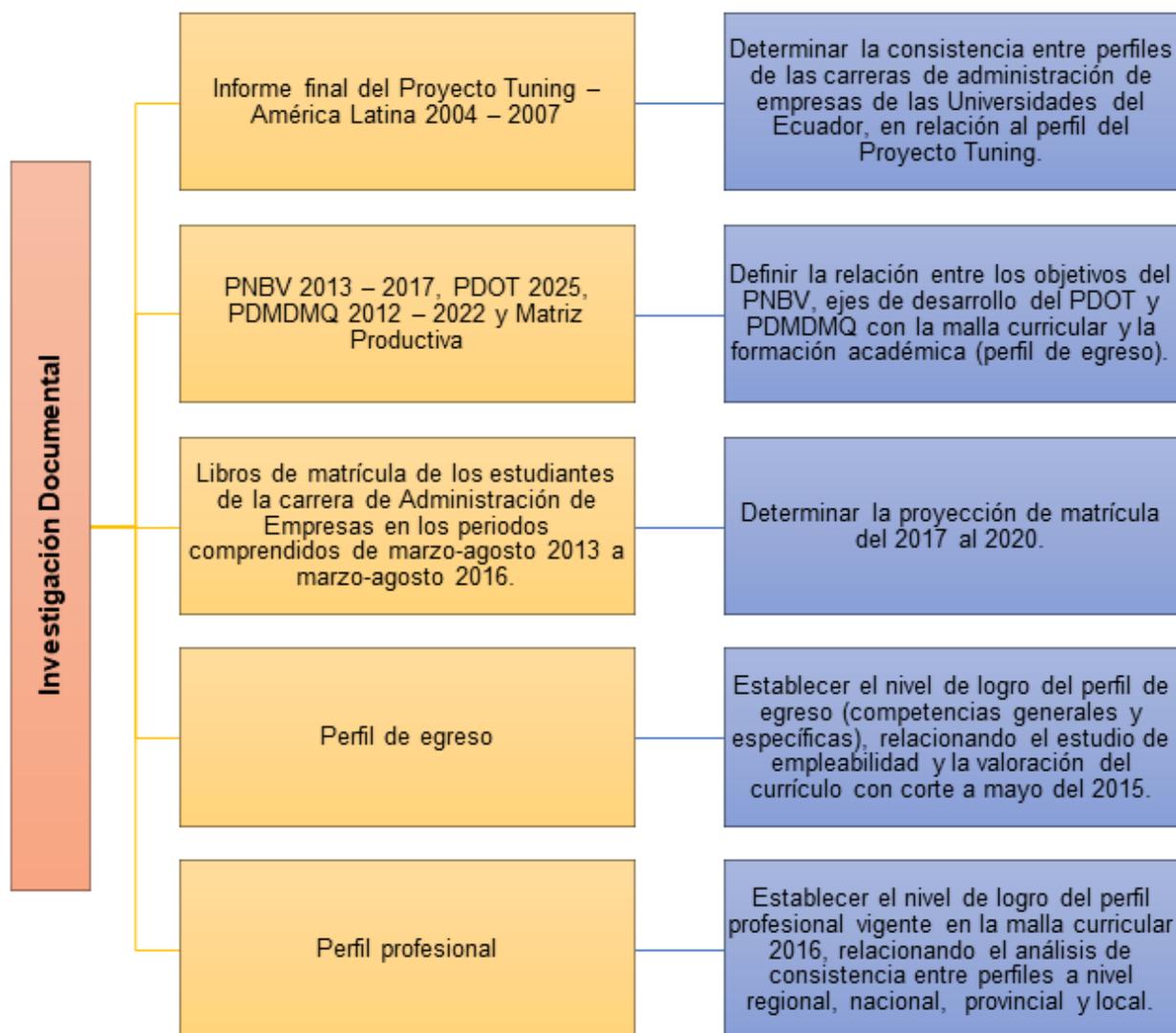
- Informe final del Proyecto Tuning – América Latina 2004 – 2007.
- Del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017, Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial<sup>7</sup> 2025, Plan de Desarrollo del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito<sup>8</sup> 2012 – 2022 y Matriz Productiva.
- De libros de matrícula de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, del primer nivel en los periodos de marzo – agosto 2013 a marzo – agosto 2016.
- Perfil de egreso y perfil profesional desarrollado y ofertado por la Universidad Central del Ecuador.

---

<sup>7</sup> Documento que contiene directrices, políticas, objetivos que determinan el ámbito de actuación y de responsabilidad tanto de la ciudadanía como de las autoridades e instituciones del DMQ.

<sup>8</sup> Guía que contiene las directrices indispensables para la gestión del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y contiene las orientaciones de las labores institucionales públicas y privadas en todo el territorio

A continuación, se detalla el objetivo del análisis de cada investigación documental.



**Figura 2.** Investigación documental (casos de estudio) para análisis de pertinencia.

Una de las conclusiones del estudio expone lo siguiente:

La carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Central del Ecuador, guarda consistencia entre las competencias generales de Proyecto Tuning – América Latina y el Perfil Profesional con un criterio de pertinente. Además, se evidencia la coherencia entre perfil y competencias definido por el Proyecto Tuning con otras universidades del país de la misma carrera. Saltos et al. (2017)

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

Como Trabajo de Titulación de la Carrera de Administración de Empresas, en el año 2016 en la ciudad de Loja, se realiza el Estudio de Pertinencia del Programa Académico de las Carreras de Administración de Empresas de la UTPL. Para este estudio se analizan a dos actores importantes en el mercado laboral: titulados y empleadores.

El propósito del estudio es: "...obtener información útil sobre la pertinencia a través de los titulados, (analizando...) la inserción y la trayectoria laboral, académica y social de los titulados, los cuales constituyen evidencia suficiente de la pertinencia y la calidad

del programa recibido” (Agila, 2016, pág. 1). La metodología utilizada en la investigación consiste en análisis descriptivos, de índole cuantitativa y cualitativa.

Finalizado el análisis descriptivo, se concluyó que la Carrera de Administración de Empresas es pertinente: “...con una ubicación y condiciones laborales significativas, una continuación académica enfocada en especialización, y un nivel de satisfacción con el programa y la institución que se evidencia desde los titulados, sus logros y percepciones, condiciones de calidad académica, laboral e institucional” (Agila, 2016, pág. 82).

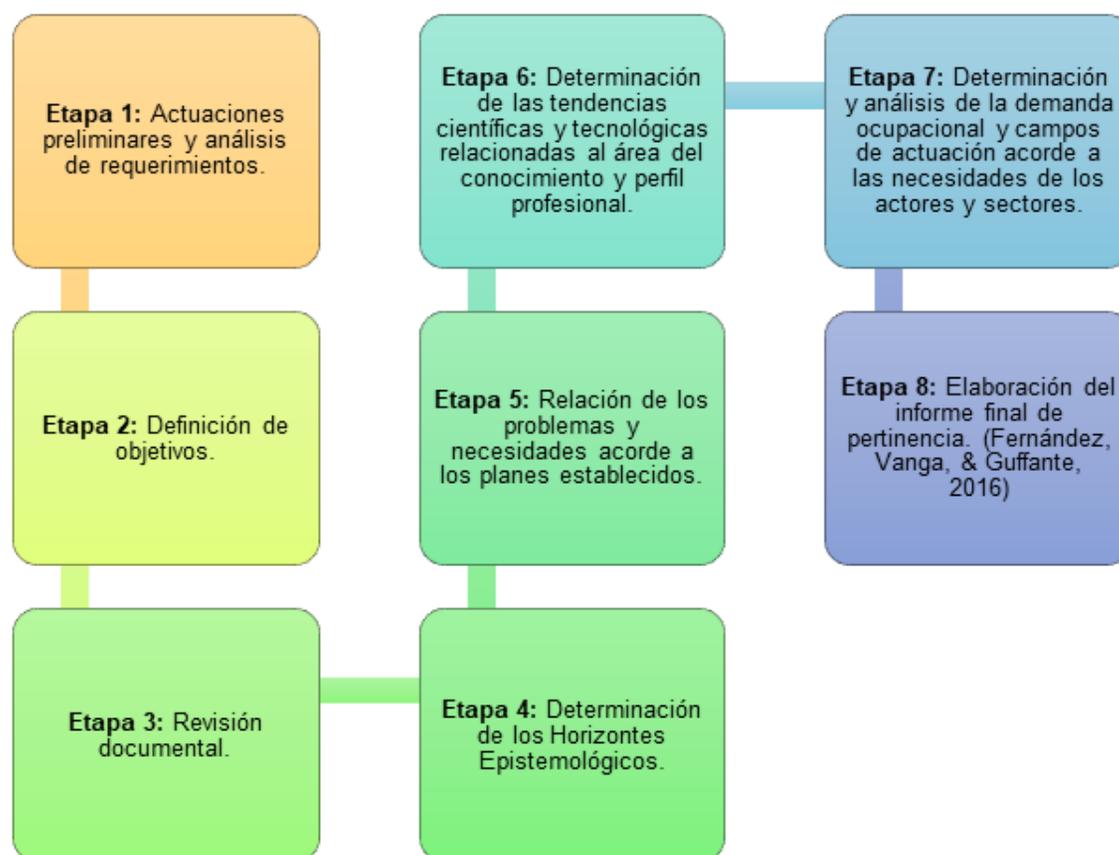
El estudio recomienda realizar un estudio de pertinencia de manera periódica con el fin de conocer aspectos internos y externos que permitan observar las necesidades del mercado laboral y alinearlas a su oferta académica (Agila, 2016).

### **Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador.**

El artículo de los autores Fernández, Vanga y Guffante (2016) propone: “...una metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares de universidades ecuatorianas, cubriendo una falencia, en tanto no se ha sistematizado una forma de actuación que articule los niveles de concreción curricular con las exigencias del entorno” (pág. 87).

Esta metodología propone directrices para los rediseños de mallas curriculares de las Universidades del Ecuador, tomando como punto de partida las necesidades y tendencias del mercado laboral nacional e internacional. Es importante que los planes de estudio ofertados por las Universidades respondan a las necesidades y exigencias del entorno y su constante transformación.

Para el correcto desarrollo y aplicación de la metodología propuesta, los autores plantean ocho etapas para el correcto rediseño de las mallas curriculares. Fernández et al. (2016) señala que: "...las cuatro primeras aportan insumos (entrada) para establecer la pertinencia; las etapas cinco, seis y siete constituyen el estudio indicando la pertinencia (transformación); y la etapa ocho constituye el producto final del estudio efectuado (salida)" (pág. 92). Las etapas se describen a continuación:



**Figura 3.** Etapas que componen la metodología para la elaboración de estudios de pertinencia.

Fernández et al. (2016) señala que el diseño, desarrollo y evaluación del currículo deben ser considerados como procesos cíclicos, por lo que las instituciones de educación superior son responsables de crear sistemas de gestión de calidad académica, que garanticen la retroalimentación, monitoreo y evaluación permanente de cada una de estas etapas, propiciando la actualización e innovación curricular, en atención a las necesidades del contexto y en procura del aseguramiento de la oferta académica.

La metodología diseñada garantiza que los estudios de pertinencia se realicen de forma holística, ordenada y eficiente. Muestra de ello fue la aplicación de esta metodología en la Universidad Nacional de Chimborazo para la Carrera de Economía. Los resultados obtenidos permitieron conocer oportunidades de mejora en los siguientes ámbitos:

- De acuerdo al mercado laboral, los estudiantes de economía poseen grandes oportunidades para su desarrollo, es importante mencionar que éste es un mercado con tendencias de crecimiento. La academia dentro de sus estrategias de desarrollo debe generar un vínculo con el sector empresarial para que los estudiantes puedan combinar la parte teórica – práctica y obtengan experiencia mediante prácticas pre-profesionales.
- Es importante que se tome en cuenta los avances científicos y tecnológicos que están a la vanguardia a nivel mundial y aplicarlos. La oferta académica también debe incluir formación que permita desarrollar habilidades generales y específicas del estudiante requeridas por el sector empresarial.

### **Evaluación del impacto del rediseño curricular en las competencias de los egresados y titulados de la carrera Administración Pública ESPAM – MFL**

En el estudio realizado por Ramírez y Zambrano (2016) se toman como variables de estudio al modelo educativo, las mallas curriculares y la lista de egresados y

titulados en dos períodos diferentes: 2010-2015 y 2012-2017, en donde se realizó un rediseño a las mallas curriculares. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el impacto de este rediseño.

Para la recopilación de información se utilizaron fuentes primarias y secundarias, siendo los principales instrumentos de recolección de datos la entrevista y la encuesta. La primera fue aplicada a las autoridades administrativas de la institución y ésta última se aplicó a las empresas del sector.

Entre los hallazgos más importantes que arroja la investigación se encuentran:

- Oportunidades de mejora: Fomentar las visitas, seminarios y talleres en el ámbito público, clases desarrolladas en un sentido más práctico, profesores de acuerdo a su perfil profesional que permitan el dinamismo del aprendizaje, la utilización de herramientas aplicables a la gestión y administración pública.
- Componentes Académicos: Los profesionales de la Carrera de Administración pública, deberían enfatizar los conocimientos en las siguientes asignaturas: Plan estratégico, Gobierno por resultados, Administración por Procesos, Tributación, Proyectos, Estrategias empresariales, Finanzas. (Ramírez & Zambrano, 2016)

Finalmente, las autoras de la investigación recomiendan que:

Es necesario evaluar continuamente el impacto que generan las mallas curriculares y su incidencia en la obtención de competencias a través de las asignaturas de

formación básica, general, profesional y área práctica, las mismas que proporcionarán a la hora de la inserción laboral el conocimiento adecuado para el desarrollo de las actividades. (Ramírez & Zambrano, 2016, pág. 77)

### **Análisis de la malla curricular de la carrera de Pedagogía de la Universidad Politécnica Salesiana vigente desde el año 2006**

A pesar de que la información citada a continuación no haga referencia a carreras administrativas, es importante analizar la metodología y los resultados obtenidos para tener directrices que se puedan aplicar en el desarrollo de la presente investigación.

El análisis de la malla curricular de la Carrera de Pedagogía realizado por García, Guamán y Torres (2015) inicia con una explicación del currículo desde la perspectiva del diseño y desarrollo, para posteriormente diseñar una propuesta unificada que tiene como objetivo articular de manera transversal las materias que se imparten en dicha carrera; esta propuesta está sustentada en la Teoría Tradicional del Currículo. Finalmente se define a los involucrados en la investigación, se realiza el trabajo de campo y la investigación concluye con el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

En esta investigación: "...se utilizó la metodología cuantitativa. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas aplicadas a docentes y encuestas aplicadas a estudiantes y egresados de la Carrera" (García et al., 2015, pág. 2).

Una vez obtenidos los resultados, la investigación propone que los estudiantes de todas las sedes de la universidad Politécnica Salesiana y en todas las modalidades de estudio de la Carrera de Pedagogía manejen los mismos contenidos, destrezas, y metodologías de estudio sin ningún tipo de diferencia lo que permitirá que el perfil del egresado se alinee a las necesidades de un mercado laboral cambiante de manera transversal dando como resultado la igualdad de posibilidades de trabajo a los estudiantes (García et al., 2015).

**Tabla resumen del marco referencial.**

**Tabla 1**

*Cuadro resumen del marco referencial utilizado en la presente investigación.*

No.	Artículo	Autor(es)	Población de estudio	Metodología	Variables
1	Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.	Buenaño Javier; Maldonado Betzabé.	Estudiantes de primero y segundo año de bachillerato de los colegios que tradicionalmente ingresan a la Universidad de las Fuerzas Armada – ESPE.	Investigación descriptiva en términos cualitativos y cuantitativos. Fuentes primarias para determinar las variables de pertinencia de las carreras del área de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio, para su respectivo análisis. También se utilizaron fuentes secundarias de organismos oficiales como la SENESCYT, el CES y el CEAACES.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos del PNBV.</li> <li>• Líneas de acción para la transformación de la matriz productiva.</li> <li>• Oferta y demanda educativa a nivel nacional.</li> <li>• Expectativa estudiantil por las carreras del área administrativa que oferta la ESPE.</li> <li>• Demanda del sector empresarial.</li> <li>• Crecimiento económico y empresarial del país desde la mirada de organismos externos.</li> </ul>

**CONTINÚA** 

---

2	Pertinencia de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia en la estructura productiva actual y prospectiva del Ecuador.	Pacheco Jimena	Empresa del Sector Público y Privado de la provincia de Pichincha.	Investigación bibliográfica, cuantitativa y cualitativa en empresas del Sector Público y Privado de la provincia de Pichincha de la demanda actual de los profesionales de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia, con el fin de realizar proyecciones de su tendencia y contestar a la interrogante ¿se requiere o no profesionales en las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia en la estructura productiva del Ecuador con un alcance de 5 años y de esta forma obtener resultados a nivel nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectores que el PNBV reconoce como estratégicos.</li> <li>• Cambios en la Matriz Productiva.</li> <li>• Profesionales de las carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia.</li> <li>• Perfiles profesionales demandados.</li> <li>• Pensum académico.</li> <li>• Competencias y habilidades.</li> <li>• Sectores Estratégicos de la Economía ecuatoriana.</li> </ul>
---	---	----------------	--	--	---

---

**CONTINÚA** 

3	<p>Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local.</p>	<p>Saltos Mary; Muñoz Enrique; Haro Edwin; Escobar Tania</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduados</li> <li>• Empleadores</li> <li>• Académicos</li> </ul>	<p>Investigación documental de los siguientes casos de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe final del Proyecto Tuning – América Latina 2004 – 2007.</li> <li>• PNBV 2013-2017, PDOT 2025, PDMDMQ 2012 – 2022 y Matriz Productiva.</li> <li>• Libros de matrícula de los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas.</li> <li>• Perfil de egreso, estudio de empleabilidad y la valoración del currículo con corte a 05/2015.</li> <li>• Perfil profesional, para establecer el nivel de logro del perfil profesional vigente en la malla curricular 2016, relacionando el nivel de consistencia entre perfiles a nivel regional, nacional, provincial y local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos del PNBV 2013-2017.</li> <li>• Informe Final Proyecto Tuning – América Latina 2004 – 2007.</li> <li>• Ejes de la Matriz Productiva.</li> <li>• PDOT 2025.</li> <li>• PDMDMQ 2012 – 2022.</li> <li>• Oferta y demanda de profesionales en administración de empresas.</li> <li>• Perfil de egreso.</li> <li>• Perfil profesional.</li> <li>• Oferta educativa.</li> <li>• Cupos otorgados a los cursos de nivelación.</li> <li>• Competencias generales y específicas.</li> <li>• Nivel de empleabilidad</li> </ul>
---	--	--	--	--	---

4	<p>Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la UTPL en el campo ocupacional y mercado laboral.</p>	<p>Agila Cinthya.</p>	<p>La población de estudio son los titulados de Administración de Empresas de la UTPL y los empleadores de las principales empresas de la provincia de Loja.</p>	<p>La metodología aplicada corresponde a análisis descriptivos, cuantitativos y cualitativos. El diseño de la investigación es no experimental, se observa la realidad sin modificarla y transversal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones laborales y socioeconómicas.</li> <li>• Trayectoria profesional y académica.</li> <li>• Programa Académico.</li> <li>• Experiencia profesional.</li> <li>• Situación laboral.</li> <li>• Desarrollo académico.</li> <li>• Competencias y habilidades.</li> </ul>
5	<p>Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador</p>	<p>Fernández Adalberto; Vanga María; Guffante Tania</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduados.</li> <li>• Empresarios.</li> <li>• Expertos en el área del conocimiento.</li> <li>• Representantes de las Instituciones del Estado,</li> </ul>	<p>Desarrollo de metodología para estudios de pertinencia que consta de ocho etapas. Las cuatro primeras aportan insumos (entrada) para establecer la pertinencia; las etapas cinco, seis y siete constituyen el estudio indicando la pertinencia (transformación); y la etapa ocho constituye el producto final del estudio efectuado (salida).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta Académica.</li> <li>• Demanda Ocupacional.</li> <li>• Perfil Profesional.</li> <li>• Tecnologías que se incorporan en el sector relacionados con la profesión y sus aplicaciones.</li> <li>• Campos y escenarios de actuación profesional.</li> <li>• Funciones profesionales.</li> </ul>

CONTINÚA 

---

6	<p>Evaluación del impacto del rediseño curricular en las competencias de los egresados y titulados de la carrera Administración Pública ESPAM – MFL</p>	<p>Ramírez, Gema; Zambrano, Génesis</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridades administrativas de la ESPAM – MFL</li> <li>• Empresas de Manabí</li> </ul>	<p>Recopilación de información mediante fuentes primarias y secundarias, siendo los principales instrumentos de recolección de datos la entrevista y la encuesta. La primera fue aplicada a las autoridades administrativas de la institución y ésta última se aplicó a las empresas del sector.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo educativo.</li> <li>• Mallas curriculares.</li> <li>• Lista de egresados y titulados en dos períodos diferentes: 2010-2015 y 2012-2017</li> </ul>
7	<p>Análisis de la malla curricular de la carrera de Pedagogía de la Universidad Politécnica Salesiana vigente desde el año 2006</p>	<p>García Erika; Guamán Ana; Torres Sara</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes de la UPS.</li> <li>• Estudiantes.</li> <li>• Egresados de la UPS.</li> </ul>	<p>Metodología cuantitativa para el análisis de la información. Los instrumentos utilizados fueron entrevistas aplicadas a docentes y encuestas aplicadas a estudiantes y egresados de la Carrera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular.</li> <li>• Planes de estudio.</li> <li>• Formación profesional.</li> <li>• Vida laboral docente.</li> </ul>

---

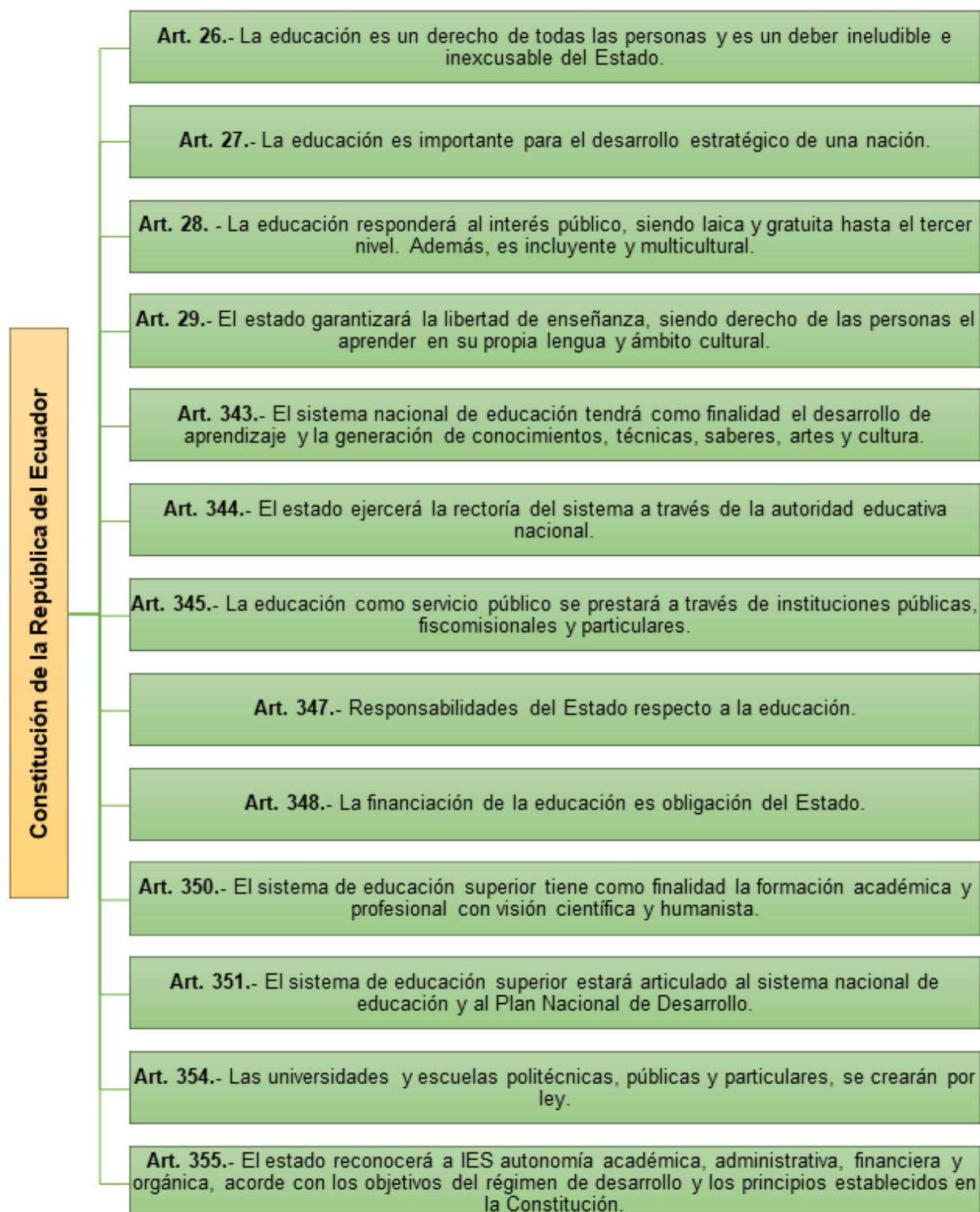
## **2.3 Fundamentación Legal**

Los estudios de pertinencia tienen una normativa jurídica que cumplir, siendo su base legal la Constitución de la República, el Plan Nacional de Buen Vivir, los reglamentos dispuestos por el CES, entre otras.

A continuación, se describen aquellas que tienen relación directa con el presente trabajo de investigación.

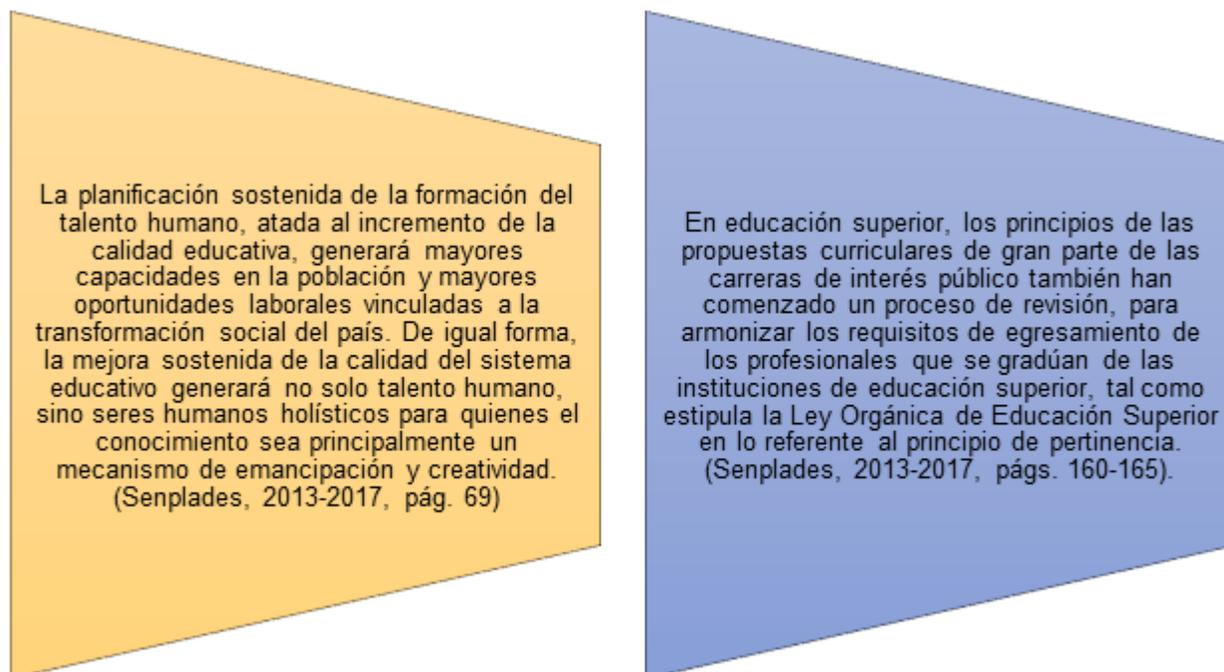
### **2.3.1 Constitución de la República.**

En la Constitución de la República del Ecuador, en los artículos mencionados en el gráfico precedente, se establecen directrices generales que norman el Sistema de Educación en el país, declarando ser obligación del Estado (y prioridad en el Presupuesto General del Estado) la inversión en Educación. Ésta es una de las herramientas para un desarrollo holístico como nación, creando conocimiento que sea pertinente con la realidad del país.



**Figura 4.** Artículos de la Constitución que rigen los estudios de pertinencia.

### 2.3.2. Plan Nacional del Buen Vivir.

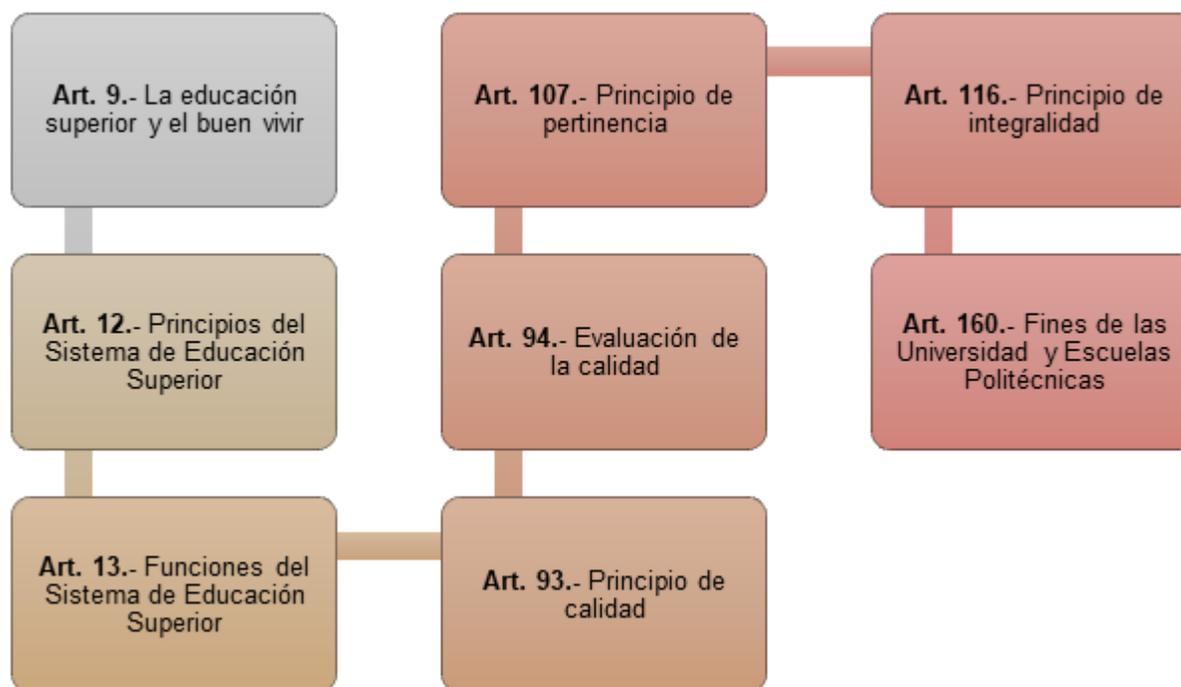


**Figura 5.** Aspectos del PNBV que son relevantes en la formación de la Educación Superior.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 (impulsado por el gobierno de Rafael Correa, ex presidente de la República), es un documento que fue creado con el fin de acoplar las políticas de administración pública con la gestión e inversión pública.

El nuevo periodo de gobierno es un momento de transición en el que estos principios y orientaciones se irán materializando. (Senplades, 2013-2017, pág. 27)

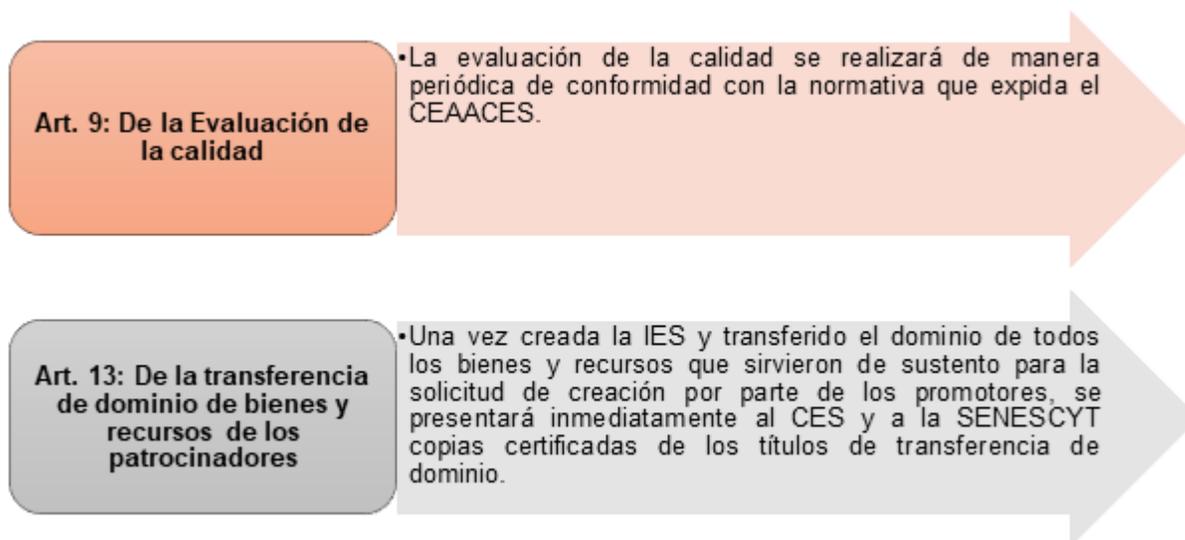
### 2.3.3. Ley Orgánica de Educación Superior.



**Figura 6.** Artículos de la LOES que rigen el principio de pertinencia.

La Ley Orgánica de Educación Superior LOES entró en vigencia el 12 de octubre de 2010 desde su publicación en el Registro Oficial. La transformación de la Educación Superior ha sido notable desde la implementación de esta Ley, puesto que la regulación de las Instituciones que están sujetas a la LOES ha permitido, en alguna medida, garantizar una educación de excelencia que se ajuste con los lineamientos establecidos en la Constitución.

### 2.3.4. Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior.



**Figura 7.** Artículos del Reglamento a la LOES que norman los estudios de pertinencia.

El ex presidente de la República, Econ. Rafael Correa emitió el Decreto N° 865 mediante el cual se expidió el Reglamento General a la LOES que está vigente desde octubre del 2010. Para que se cumpla con los objetivos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior, era necesario expedir un reglamento general que permita la correcta aplicación de los principios constitucionales y legales en el ámbito de aplicación de la LOES. (Ecuador Universitario, 2011)

## 2.4 Marco Conceptual

- **Pertinencia:** De pertinente. “Perteneiente o correspondiente a algo” (Real Academia Española, 2014).
- **Pertinencia Académica:** “Fenómeno por medio del cual se establecen las múltiples relaciones entre la universidad y el entorno de maneras diferentes, a través de diversas estructuras, tanto al interior de la misma como del entorno social” (Malagón Plata , 2003).
- **Rol:** “Función que alguien o algo desempeña” (Real Academia Española, 2014).
- **Modelo académico:** “...tiene como finalidad orientar la planeación, operación y evaluación académica del Modelo Educativo. Es una configuración esquemática y una representación simplificada de la realidad” (Escudero, 1981).
- **Progreso científico:** “...es una etiqueta o una denominación, con frecuencia usada para señalar o evocar el desarrollo de los conocimientos científicos. Con toda certeza, el progreso técnico depende, en buena medida, de los avances teórico-científicos” (Wikipedia, 2017).
- **Competencias humanísticas:** “trata de ser una competencia leal, en donde se busca cumplir los objetivos de ganar, pero siguiendo el código de ética de la profesión” (Curso de Magister, 2009).
- **Competencias académicas:** se define “...al conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad” (InfoWiki, 2009).

- **Desempeño Laboral:** “es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (EcuRed, 2018).
- **Educación Superior:** Ibáñez (1994), considera que la educación tiene como fin: “...la formación de capacidades y actitudes de los individuos para su integración a la sociedad como seres que sean capaces de regular el statu quo y a la vez puedan transformar la realidad social”.
- **Perfil profesional:** “es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo” (Armada Argentina, 2009).

El perfil profesional de la carrera debe abordar todas las áreas de importancia clave de la profesión, así como identificar acciones observables para comunicar expectativas de los profesionales, desarrollar el plan de estudios alineado a las necesidades de la profesión, y garantizar la evaluación del aprendizaje consistente con las expectativas de las partes involucradas. (Davis, Beyerlein, & Davis, 2010)

- **Campo Ocupacional:** “Conjunto de diferentes situaciones de empleo en las cuales por su afinidad de técnicas, métodos y procedimientos de trabajo pueden ser desarrolladas las competencias de ocupaciones reconocidas laboralmente.

Permite definir el ámbito profesional donde puede ser ejercida una profesión” (Ezpinoza Cordero, 2011).

- **Demanda Laboral:** “...son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores” (Núñez, 2003).
- **Empleabilidad:** “Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (Trabajo O. I., 2018).  
“La empleabilidad es la capacidad que tiene una persona de encontrar trabajo y mantener el empleo el mayor tiempo posible” (Trabajo E. y., 2017).
- **Empleo:** “Se refiere al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material” (Jahoda, 1987).
- **Desempleo:** “En términos económicos, el desempleo se da cuando existen trabajadores calificados dispuestos a trabajar a los salarios que prevalecen, pero no pueden encontrar empleo” (Jahoda, 1987).
- **Subempleo:** Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el subempleo refiere a aquellas personas cuya duración o productividad del trabajo es menor a su nivel de pleno empleo.
- **Tasa de ocupación:** La (CEPAL, 2017) define a la tasa de ocupación como: “...el nivel de desocupación entre la población económicamente activa”.

- **Malla Curricular:** “...es un instrumento que contiene la estructura del diseño en la cual los docentes, maestros, catedráticos abordan el conocimiento de un determinado curso, de forma articulada e integrada, permitiendo una visión de conjunto sobre la estructura general de un área incluyendo” (Iturralde, 2017).
- **Escenarios Laborales:** Se refieren a diferentes configuraciones laborales típicas que pueden darse dentro de un espacio socio – productivo, donde confluyen una forma particular de vínculo laboral ofrecido por el empleador y un tipo específico de aporte por parte de los trabajadores, en el marco de los procesos de trabajo establecidos y del funcionamiento del mercado laboral en un contexto económico estructural determinado (Soto Roy, 2015, pág. 201).
- **Prácticas Pre Profesionales:** El CES las define como actividades de aprendizaje orientadas a la aplicación de conocimientos y al desarrollo de destrezas y habilidades específicas que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión. Estas prácticas deberán ser de investigación-acción y se realizarán en el entorno institucional, empresarial o comunitario, público o privado, adecuado para el fortalecimiento del aprendizaje (Consejo de Educación Superior, 2016).
- **Experiencia Laboral:** Para (Meyer & Schwager, 2007) experiencia laboral es: “...la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas”

- **Profesión:** “Es la ocupación que requiere de un conocimiento especializado, una capacitación educativa de alto nivel, control sobre el contenido del trabajo, organización propia, autorregulación, altruismo, espíritu de servicio a la comunidad y elevadas normas éticas” (Pérez, 2001).
- **Educación a Distancia:** Para (García A. , 1992) se define como: “un sistema tecnológico de comunicación bidireccional (...) que sustituye la interacción personal en el aula (...) por la acción sistemática y conjunta de diversos recursos didácticos y el apoyo de una organización y tutoría”.
- **Perfil de Egreso:** Se define como: “...los resultados de aprendizaje que el estudiante obtendrá al egresar de un programa. Su propósito es definir (...) los conocimientos, competencias y habilidades actitudinales que obtendrá al finalizar su proceso de formación, y que permitirá desempeñarse en una o más áreas ocupacionales” (Chile, 2018).

## 2.5 Hipótesis

Según Malhotra (2008), la hipótesis es: “...una afirmación o una proposición aún no comprobada acerca de un factor o fenómeno que es de interés para el investigador. A menudo una hipótesis es una respuesta posible a la pregunta de investigación” (pág. 17). La hipótesis que se manejarán en la presente investigación es la siguiente:

- Las empresas demandan preferentemente profesionales con título de tercer nivel en ramas como: administración de empresas, contabilidad y auditoría, mercadotecnia, comercio exterior y turismo.
- Existe una relación entre la variación de contratación de empleados y el tipo de empresa según el origen de su capital. (Privada y pública)
- La experiencia es un factor decisivo al momento de contratar a un profesional en las áreas administrativas.
- Las empresas demandan mayormente profesionales administrativos en los departamentos de Ventas y Operaciones.
- Los profesionales administrativos están a la vanguardia en el uso y manejo de TIC's en un nivel de hasta el 40%.

## **2.6 Sistema de Variables**

La presente investigación estudia dos variables principales: el perfil del egresado y la demanda laboral las mismas que se desagregan en tres categorías para su análisis.

### **2.6.1 Perfil del Egresado.**

Una vez que el estudiante termina su educación superior universitaria, adquiere ciertos conocimientos, competencias, y habilidades que pondrá en práctica en el ámbito profesional y laboral.

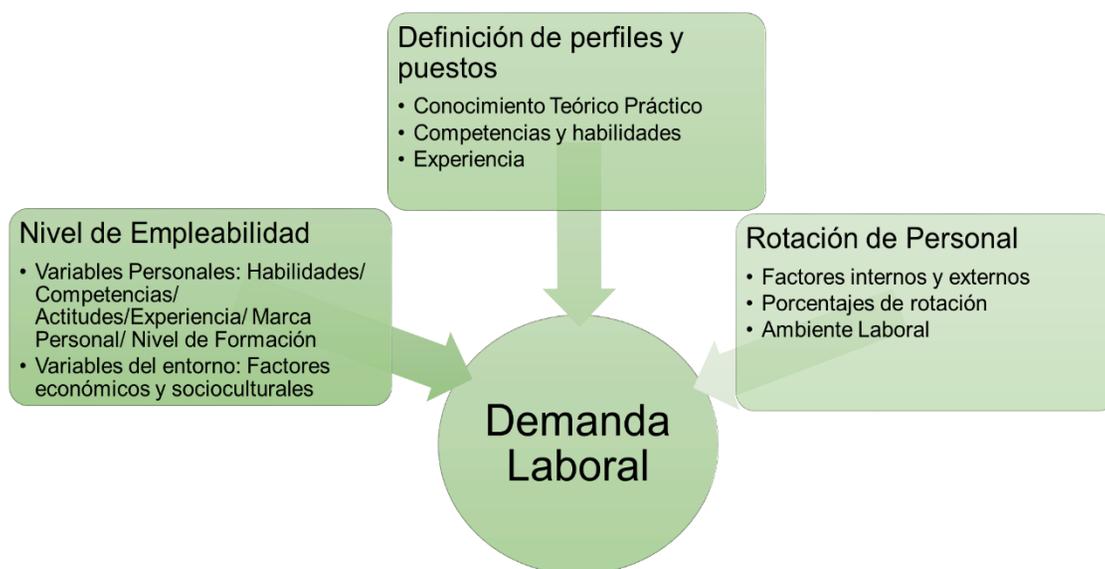
En este estudio, la variable perfil del egresado contiene un subconjunto de variables que comprenden el conocimiento teórico-práctico, competencias, habilidades y experiencia, las que a su vez agrupan criterios que aportan a la obtención de resultados que permitan comprender el problema planteado tal como lo indica el siguiente gráfico.



**Figura 8.** Dimensiones que comprende el perfil de egresado.

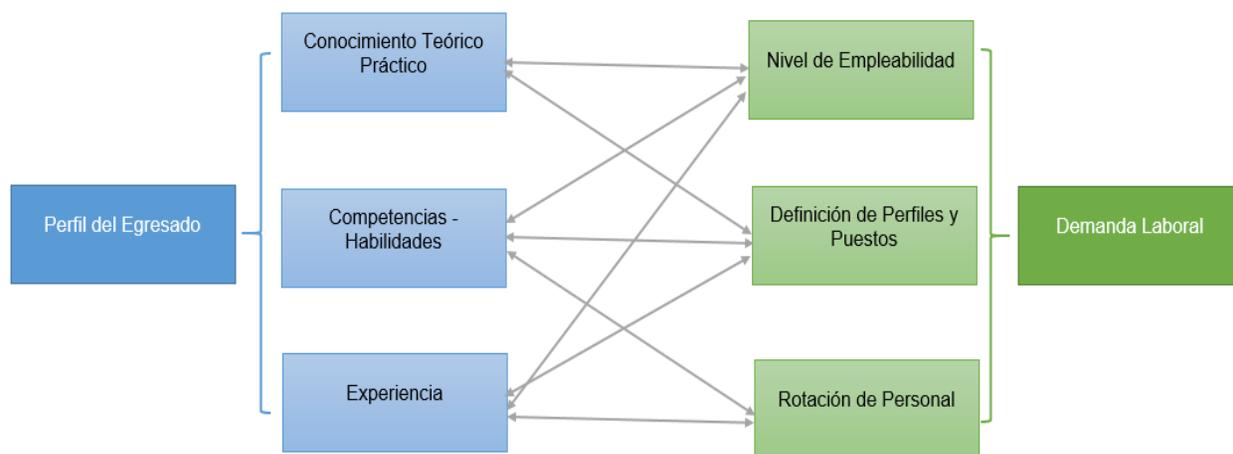
### 2.6.2 Demanda Laboral.

En nuestro país, la demanda laboral ha ido fluctuado debido a la influencia de factores políticos y económicos, situados en un contexto social que es determinante para el análisis de esta variación. En este estudio, se analiza a la variable demanda laboral desde tres dimensiones: nivel de empleabilidad, perfiles y puestos de trabajo y rotación de personal. El siguiente gráfico establece el conjunto de variables y los criterios establecidos para llevar a cabo el estudio de dicha variable.



**Figura 9.** Dimensiones que comprende la demanda laboral.

Existe una relación bidireccional con las variables descritas anteriormente. Para el diseño del instrumento se toma en cuenta las dimensiones de la variable con el fin de obtener información relevante que permita alcanzar los resultados propuestos.



**Figura 10.** Relación entre variables de la presente investigación.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Enfoque

El autor (Dzul Escamilla, 2005), establece al enfoque cuantitativo como una técnica de: "...recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías". Adicional, establece que: "En el caso de las ciencias sociales el enfoque cuantitativo parte de que el mundo social es intrínsecamente cognoscible y todos podemos estar de acuerdo con la naturaleza de la realidad social". (Dzul Escamilla, 2005).

La presente investigación es cuantitativa, puesto que intenta describir la situación actual del mercado laboral y la interacción que tiene con la oferta académica de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, respecto a las carreras administrativas en la modalidad a distancia. Para efectos de este estudio, se recurrirá a técnicas estadísticas de muestreo para conocer el objeto de estudio y se utilizará la encuesta como medio para recopilar los resultados. El análisis de los mismos, permitirán obtener el nivel de pertinencia de las carreras modalidad a distancia ofertadas por la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

### **3.2 Tipología**

El autor Bunge (2004) plantea la pregunta: ¿Para qué fines se emplea el método científico y las varias técnicas de la ciencia? Para de esta forma reconocer la finalidad de la investigación, y define a la investigación aplicada como: “Si el objeto es aumentar nuestro bienestar o nuestro poder a largo plazo es una ciencia aplicada” (pág. 24).

La presente investigación por su finalidad es aplicada, puesto que los resultados obtenidos tendrán un beneficio a largo plazo; además, son de gran utilidad para el proceso de rediseño de las Carreras Administrativas de la Modalidad a Distancia de la ESPE.

### **3.3 Población y Muestra**

Según Lind, Marchal & Wathen (2009), la población es un: “...conjunto de individuos u objetos de interés o medidas obtenidas a partir de todos los individuos u objetos de interés” (pág. 7)

El universo se obtuvo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), que indica que para el año 2016 existen 843.745 empresas, de las cuales el 90,5% son microempresas y apenas el 0,46% son grandes empresas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017).

El muestreo es: "...una porción o artículo que indica la calidad del todo del que ha sido tomado" (Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, 1989, pág. 2).

Para el presente estudio se trabaja con una cobertura de las unidades de análisis de una muestra, la misma que será calculada utilizando la metodología de Sampieri: Muestra Probabilística. Se trabaja con el sector empresarial a nivel nacional, escogidas aleatoriamente. Posteriormente, se toma la provincia con mayor porcentaje de empresas en cada región del Ecuador, siendo seleccionadas la provincia de Guayaquil en la región del Litoral, Pichincha para la región Interandina y Sucumbíos en la región Amazónica. En el aplicativo denominado Directorio de Empresas y Establecimientos en el 2016 del INEC, se expone la información del porcentaje de empresas por provincia.

**Tabla 2**

*Número de empresas por provincia en el Ecuador*

<b>Provincia</b>	<b>Número de empresas</b>
Pichincha	200.695
Guayas	160.960
Sucumbíos	9.989
TOTAL	371.644

Otro aspecto importante que se tomó en cuenta para la determinación de la muestra, es el sector económico al que pertenece la empresa, y para el año 2016, la cantidad de empresas se distribuye de la siguiente manera:

**Tabla 3**

*Cantidad de empresas (representado en porcentaje) de acuerdo al sector empresarial.*

<b>Sector Empresarial</b>	<b>Porcentaje</b>
Servicios	40,59%
Comercio	36,62%
Agricultura	10,42%
Manufactura	8,62%
Construcción	3,40%
Minas	0,35%
TOTAL	100%

Con los datos obtenidos en el INEC, se procede a calcular el tamaño de la muestra de poblaciones finitas basándonos en la fórmula de Murray y Larry (2005):

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

Donde:

- n: Tamaño muestral a calcular.
- N: Población. Para el presente estudio se tomarán las 371.644 empresas de las 3 provincias seleccionadas. (Dato obtenido del INEC)
- Z: Valor correspondiente a la distribución de Gauss.  $Z_{0,05} = 1.96$ . (Nivel de confianza del 95%)
- p: Prevalencia esperada del parámetro a evaluar, como se desconoce  $p = 0,5$ .
- $q = 1 - p$ ; por lo tanto,  $q = 0,5$ .
- i: error que se prevé cometer. En este caso  $i=0.05$ . (Error del 5%)

$$n = \frac{1,96^2 * 371.644 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * 371.644 - 1 + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 236 \text{ empresas}$$

El tamaño muestral utilizado para la recopilación de información es de 236 empresas, las cuales se ponderan de acuerdo al porcentaje de empresas por provincia y el sector al que pertenecen, datos que se presentaron anteriormente. El resultado obtenido para la aplicación de las encuestas se expone en la siguiente tabla:

**Tabla 4**

*Cantidad de empresas de acuerdo al sector empresarial.*

<b>Provincia/Sector</b>	<b>Pichincha</b>	<b>Guayas</b>	<b>Sucumbíos</b>	<b>TOTAL</b>
Servicios	52	42	2	96
Comercio	46	37	3	86
Agricultura	14	10	1	25
Manufactura	11	9	0	20
Construcción	4	4	0	8
Minas	1	0	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>128</b>	<b>102</b>	<b>6</b>	<b>236</b>

### 3.4 Operacionalización de Variables

Para el presente trabajo de investigación, y como se describió anteriormente, se utilizarán las variables: pertinencia del egresado y demanda laboral, las que nos ayudarán a determinar el nivel de pertinencia de las carreras de modalidad a distancia del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

**Tabla 5**

*Operacionalización de la variable pertinencia del egresado.*

No.	Conceptualización	Premisa/Categoría	Indicador	Ítem	Técnica
1	Capacidad o facilidad que tiene una persona para realizar una actividad	Habilidades y competencias	Listado de habilidades importantes al momento de elegir a un potencial candidato para un cargo administrativo/ financiero.	Sección VII: Competencias y aptitudes en perfiles demandados 7.1 Califique, de acuerdo a su importancia, las siguientes competencias y habilidades que son tomadas en cuenta al momento de evaluar una vacante	Encuesta
2	Conjunto de saberes que tiene de una ciencia específica	Conocimientos científicos en las carreras de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzas y Auditoría.</li> <li>• Marketing.</li> <li>• Administración Turística y Hotelera.</li> <li>• Comercio Exterior y Negociación Internacional.</li> <li>• Comercio</li> </ul>	Importancia del conocimiento (mallas curriculares)	Sección VIII: Conocimientos demandados (Mallas curriculares) 8.1 Según las áreas que competen a su empresa, señale la importancia que tienen las áreas de estudio descritas a continuación para la contratación de un profesional de la ESPE.	Encuesta

**CONTINÚA** 

3	Conocimiento acerca del uso y manejo de utilitarios	Manejo de utilitarios (TIC's)	Paquetes informáticos/Programas que sabe manejar	9.1 ¿En qué porcentaje considera que los profesionales afines a las carreras administrativas están a la vanguardia en el uso y manejo de herramientas, tecnología y software complementarios?	Encuesta
4	Predominio de un idioma diferente al nativo	Idiomas	Idioma necesario.	9.3 ¿Qué idioma considera necesario en la formación de un profesional de carreras administrativas?	Encuesta
5	Conjunto de conocimientos adquiridos mediante la práctica	Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de experiencia.</li> <li>• Razón de dicha necesidad.</li> </ul>	10.1 ¿Considera necesario el que sea un requisito fundamental que un potencial candidato cuente con experiencia? 10.2 Si la respuesta fue afirmativa, indique el porqué. (Seleccione una opción)	Encuesta

CONTINÚA 

**Tabla 6***Operacionalización de la variable demanda laboral.*

<b>No.</b>	<b>Conceptualización</b>	<b>Premisa/Categoría</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítem</b>	<b>Técnica</b>
1	Clasificación de las empresas por la actividad económica a la que se dedican	Sector que demanda más personal administrativo	Sector empresarial	2.1 Indique el sector empresarial	Encuesta
2	Clasificación empresarial por el origen del capital	Tipo de empresa que demanda más personal administrativo	Tipo de empresa	2.2 ¿Qué tipo de empresa es?	Encuesta
3	Roles ocupacionales existentes en una empresa	Empleos	Número de empleados	2.3 Número de empleados	Encuesta
4	Actividad económica principal a la que se dedica la empresa, de acuerdo al Clasificador Nacional de Actividades Económicas, del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, versión 4.0	Giro de negocio de empresas que demandan más personal administrativo	Giro del negocio	2.4 Indique el giro de negocio de su empresa	Encuesta

CONTINÚA 

5	Número de personas que ocupan un puesto administrativo/ financiero.	Personal por áreas de conocimiento	Número de personas en el área administrativa	3.1 Aproximadamente, ¿cuántos cargos afines a carreras administrativas tiene en su empresa actualmente?	Encuesta
6	Número de personas profesionales en el área administrativa que ocupan un puesto administrativo/ financiero.	Cargos administrativos ocupados por profesionales en el área administrativa	Número de cargos ocupados por personas afines a áreas administrativas	3.2 De los cargos administrativos, ¿cuántos son ocupados por profesionales graduados en carreras afines?	Encuesta
7	Se define como en número de empresas que han crecido en el país, siendo consecuente el incremento de empleos	Crecimiento de empresas en el Ecuador	Número de empleos nuevos generados en el año en el área administrativa/ financiera	Panorama laboral y empresarial del Ecuador - 2017	Documental
8	Área/departamento administrativo/ financiero que demanda más personal.	Requerimiento de personal por área de conocimiento	Área empresarial administrativa que requiere más personal	3.3 ¿Dentro de qué área/departamento administrativo requiere más personal? Seleccione una opción.	Encuesta
9	Número de personas que ocupan un puesto administrativo/financiero en una empresa en un tiempo determinado	Rotación personal del área administrativa/financiera	% rotación personal del área administrativa	4.1 En el último año, ¿cuál ha sido el porcentaje de rotación de personal administrativo dentro de su empresa?	Encuesta

CONTINÚA 

10	Área/departamento administrativo/financiero en el que rota más personal	Departamento con el más alto nivel de rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % rotación de personal del área administrativa por cada departamento</li> <li>• Razón de dicha rotación</li> </ul>	<p>4.2 ¿En qué departamento rota más personal?          Seleccione una opción.</p> <p>4.3 Según su criterio, indique la principal razón de dicha rotación. (Seleccione una opción).</p>	Encuesta
11	Se define como la influencia de la situación económica del país respecto a las nuevas contrataciones y/o aperturas de cargos administrativos/financieros en la empresa.	Impacto de la situación económica del país en la demanda laboral de personal administrativo/financiero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apreciación cualitativa de la influencia de la situación económica del país en la contratación de personal de áreas administrativas/financieras de la empresa.</li> <li>• Motivo de dicha variación.</li> </ul>	<p>5.1 Tomando 1 como "en desacuerdo" y 5 como "totalmente de acuerdo", marque con una X si la siguiente afirmación refleja la realidad actual de su empresa: "En el último año ha variado significativamente la contratación de empleados en la empresa".</p> <p>5.2 Indique la principal razón de dicha variación. (Seleccione una opción)</p>	Encuesta

CONTINÚA 

---

12	Aspecto que el profesional del área administrativo/financiera debe mejorar	Ámbito de mejora de un profesional del área administrativa/financiera	Aspecto de mejora en profesionales del área administrativo/financiera	9.2 De acuerdo a su experiencia, ¿qué ámbito se debería mejorar en la formación de un profesional afines a las carreras administrativas? Seleccione una opción.	Encuesta
----	--	---	---	---	----------

---

### 3.5 Instrumentos

La encuesta es el instrumento de recolección primaria de información que se utilizará en la presente investigación. La encuesta es: “...una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos” (Centro de Investigaciones Sociológicas, 2015).

La encuesta será aplicada a los líderes del área de Talento Humano de empresas públicas y privadas que demandan profesionales del área administrativa, ubicadas en las ciudades donde la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE tiene sus “Centros de Apoyo” de Educación a Distancia. Con la obtención de la muestra, los Centros de Apoyo involucrados son el Pichincha, Guayaquil y Sucumbíos.



**Figura 11.** Ubicación geográfica de los Centro de Apoyo de Educación a Distancia de la ESPE.

Para el diseño de la encuesta, se contemplaron variables analizadas en el estado del arte de la presente investigación. Las más relevantes son: Demanda laboral, competencias, aptitudes, perfiles requeridos por los empresarios, experiencia y la pertinencia de las mallas frente a las necesidades laborales.

La encuesta consta de diez secciones con una combinación de preguntas abiertas y cerradas, teniendo como objetivo recopilar información acerca de las necesidades del mercado laboral ecuatoriano para determinar oportunidades de mejora en las mallas curriculares de las carreras administrativas de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. (*Véase Anexo 1: Encuesta aplicada*)

La sección **Datos Generales** permite conocer a la empresa, su nombre o razón social, su domicilio, teléfonos y su representante.

La sección **Clasificación Empresarial** permite conocer a la empresa y clasificarla de acuerdo a su tamaño, tipo, actividad económica y giro del negocio.

La sección **Personal por área de conocimiento** permite conocer los principales cargos y departamentos administrativos con los que cuenta la empresa encuestada.

La sección **Rotación de empleados** identifica los porcentajes de rotación de personal, los departamentos que tienden a tener mayor rotación y las principales causas para que se produzca la rotación.

Las causas que se enlistan provienen de los siguientes estudios referentes al tema:

- El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León, elaborado por la Universidad Autónoma de Nuevo León México.
- Formación en el trabajo y movilidad laboral, elaborado por Isabel García Espejo en la Universidad de Oviedo. Departamento de Economía Aplicada.
- La Rotación de personal, elaborado por Esau Cano y publicado en la Revista Academia.

La sección **Crecimiento empresarial** analiza la situación actual de la empresa en términos de contratación de empleados, y las causas para que exista un crecimiento o un decrecimiento en ese ámbito.

La sección **Nivel de empleabilidad** permite identificar las razones de preferencia del empleador en cuanto a universidades, conocimientos y tipo de instrucción en el proceso de selección de personal.

La sección **Competencias y aptitudes en perfiles demandados** enumera competencias y habilidades, tanto generales como específicas, que requiere un

profesional universitario para ocupar cargos administrativos, además de medir la importancia desde el punto de vista del empleador.

Las variables se obtuvieron de las siguientes fuentes de información:

- Competencias y Habilidades Profesionales para universitarios de los autores Carlos J. Van-der Hofstadt Román y José Ma Gómez Gras.
- La Encuesta de Competencias Profesionales 2014.
- Plataformas que ofertan vacantes de empleo en Ecuador tales como: Porfinempleo, Computrabajos, Multitrabajos, LinkedIn, SocioEmpleo, Opción Empleo; en donde se analizaron los principales requerimientos para cargos administrativos.

La sección **Conocimientos demandados (Mallas curriculares)** analiza las mallas de cada carrera administrativa a distancia que oferta la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, agrupando las materias en áreas de conocimiento internacionales. Esto permite conocer el nivel de importancia que el empleador considera de dichas áreas de conocimiento en el momento de definir su requerimiento de personal. En esta sección se agruparon las asignaturas en áreas de conocimiento, (como se expone en las tablas 7, 8, 9, 10 y 11) puesto que la interacción de éstas forma un conocimiento que es utilizado en el mundo laboral.

**Tabla 7**

*Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Finanzas y Auditoría)*

<b>Conocimientos</b>	<b>Asignaturas impartidas</b>
Contabilidad bajo NIIF's	Contabilidad General, Contabilidad Gerencial, Contabilidad Agrícola, Contabilidad Bancaria, Contabilidad Superior
Contabilidad de costos	Contabilidad de Costos I y Contabilidad de Costos II
Finanzas Corporativas (Métodos de inversión y financiamiento)	Administración Financiera, Instituciones Financieras, Estrategia Financiera
Auditoría Financiera	Auditoría Financiera, Coso, Auditoría Forense, Auditoría Interna
Gestión Tributaria	Tributación y Derecho tributario
Gestión Presupuestaria	Administración Presupuestaria
Legislación financiera vigente	Derecho Laboral, Derecho Mercantil, LOAFYC, Derecho Tributario
Seguros	Seguros
Mercados financieros nacionales e internacionales	Finanzas Internacionales, Microeconomía, Macroeconomía, Mercado de Valores, Realidad Nacional y Geopolítica
Modelos de simulación financiera	Matemática financiera, Investigación Operativa,
Gestión de riesgos financieros	Auditoría Informática, Valoración de Empresas

**Tabla 8**

*Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Marketing)*

<b>Conocimientos</b>	<b>Asignaturas impartidas</b>
Gestión de presupuestos	Administración Presupuestaria
Comportamiento del consumidor/ Neuromarketing	Comportamiento del Consumidor, Publicidad y Promoción
Diseño gráfico/Realidad Virtual	Diseño Gráfico
Investigación de mercados	Investigación de Mercados, Marketing Internacional, Realidad Nacional y Geopolítica
Desarrollo de estrategias (mercado, producto, precio, promoción)	Marketing Estratégico, Gestión de Producto, Gestión de Servicios, Geomarketing, Pronósticos
Mercado en línea	Comercio Electrónico
Técnicas de mercadeo/Inteligencia emocional	Branding, Trademarketing, Merchandasing
Datamining/Minería de Datos	
Gestión comercial	Administración, Gestión de Ventas, Relaciones Públicas

**Tabla 9**

*Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Administración Turística y Hotelera)*

<b>Conocimientos</b>	<b>Asignaturas impartidas</b>
Gestión de Empresas Turísticas	Geografía Turística, Gastronomía Nacional e Internacional, Administración y Operación de Bares, Administración Hotelera
Legislación turística	Legislación Turística
Tendencia y evolución del mercado turístico	Turismo Cultural

**CONTINÚA** 

Gerencia turística	Gerencia Turística
Tráfico Aéreo/Agencias de Viajes	Tráfico Aéreo
Diseño y promoción de paquetes turísticos	Gestión de Eventos y Banquetes, Etiqueta y Protocolo
Desarrollo e implementación de estrategia	Planificación Estratégica, Planificación Turística
Mercado en línea	e-Commerce, Diseño Gráfico
Gestión de calidad	Gestión de la Calidad

**Tabla 10**

*Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Comercio Exterior y Negociación Internacional)*

<b>Conocimientos</b>	<b>Asignaturas impartidas</b>
Comercio en línea	Mercadotecnia, Marketing Estratégico, Comercio Electrónico
Comercio exterior/Integración y Globalización	Comercio Exterior, Integración y Globalización, Diplomacia Internacional
Mercados nacionales e internacionales/Importaciones y exportaciones	Realidad Nacional y Geopolítica, Microeconomía, Macroeconomía
Legislación aduanera	Legislación Aduanera
Aduanas/ Nomenclatura arancelaria	Aduanas, Nomenclatura Arancelaria
Logística empresarial	Logística Empresarial
Determinación de canales de distribución	Importaciones y Exportaciones

**Tabla 11**

*Organización de las asignaturas impartidas en áreas de conocimiento. (Comercio)*

<b>Conocimientos</b>	<b>Asignaturas impartidas</b>
Gestión Administrativa/Financiera	Administración, Administración Financiera, Auditoría Administrativa Financiera, Administración Presupuestaria
Análisis estadístico	Estadística Descriptiva, Estadística Inferencial, Estadística Aplicada al Mercado
Administración de RRHH	Administración de Talento Humano
Diseño y desarrollo de planes estratégicos y operativos	Planificación Estratégica, Balance Score Card
Administración de operaciones	Administración de Operaciones, Gestión de Producto, Gestión de Servicios, Producción
Logística empresarial	Logística Empresarial
Diseño y desarrollo de planes comerciales y de marketing	Mercadotecnia, Investigación de Mercados, Marketing Estratégico, Comercio Electrónico, Marketing Internacional
Seguros	Seguros
Gestión de calidad y procesos	Gestión de la Calidad, Procesos
Diseño y evaluación de proyectos de negocios, inversión y financiamiento	Diseño y Evaluación de Proyectos, Mercados Financieros, Instituciones Financieras, Mercado de Valores, Valoración de Empresas, Finanzas Internacionales

Para definir las áreas de conocimiento, se analiza el Ranking Mundial de las Universidades que ofertan Carreras Administrativas y se revisa las “Guías del Curso” de las 10 mejores universidades del mundo, obteniendo de 7 a 10 variables por carrera del grupo interconectado FAME de materias (finanzas, contabilidad, gestión y economía).

Estas variables agrupan las materias contempladas en las mallas curriculares ofertadas y sus respectivos contenidos de estudio (syllabus).

La sección ***Vanguardia en conocimientos*** identifica el porcentaje de avance tecnológico y de conocimientos que poseen los profesionales de carreras administrativas, y permite conocer las principales necesidades que el mercado laboral ecuatoriano demanda.

Finalmente, la sección ***Experiencia*** permite conocer cuán importante es para un empleador el que un potencial candidato cuente con experiencia y, a su vez, identifica la oportunidad de crear convenios entre la Academia: Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, y el mercado laboral ecuatoriano.

### **3.6 Procedimiento para la Recolección y Análisis de Información**

El procedimiento para el análisis y recopilación de los datos contempla cuatro etapas para su desarrollo. En la primera etapa es el establecimiento de directrices para el desarrollo de la investigación, en donde inicialmente se describe el problema para con ello definir aspectos como: objetivos, importancia y justificación del estudio.

En la segunda etapa, el estudio comprende la revisión de bibliografía y estudios previos con fuentes secundarias: libros, revistas, artículos científicos, informes y

estudios similares obtenidas de instituciones públicas y privadas, con el fin de recopilar información base que sustente el análisis del contexto bajo el marco legal ecuatoriano, que se complementará con la información obtenida de las variables de estudio, las cuales se exponen en un cuadro resumen.

La tercera etapa comprende la definición de la metodología a utilizar, tomando en cuenta aspectos como el enfoque, la tipología, la definición de la población y muestra que será objeto de estudio, para diseñar un instrumento que permita la adecuada recolección de información. El instrumento pasará por una fase de validación, garantizando la veracidad y relevancia de los datos obtenidos.

En la cuarta etapa se realiza el trabajo de campo, que tiene como fin recopilar información para describir la situación actual sobre la pertinencia de las carreras a distancia de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, así como también conocer las necesidades del mercado laboral. En esta etapa se obtendrá información de las empresas mediante la aplicación de una encuesta, para establecer los requerimientos que poseen. Para el análisis de datos se aplicará la estadística descriptiva e inferencial.

Según Lind, Marchal & Wathen (2009), la estadística descriptiva es: “... el método para organizar, resumir y presentar datos de manera informativa” (pág. 6).

La estadística inferencial: “...es una técnica mediante la cual se obtienen generalizaciones o se toman decisiones en base a una información parcial o completa obtenida mediante técnicas descriptivas” (García & Matus, 2005, pág. 29).

El procedimiento para el tratamiento de los datos recolectados se realizará usando el programa estadístico SPSS<sup>9</sup>, con análisis descriptivos e inferenciales. La estadística descriptiva se usará para presentar los datos recolectados de manera informativa, capturando la realidad del mercado laboral y sus necesidades. En este análisis, se usarán parámetros como: modas, tablas de frecuencias y gráficos que permitan una mejor visualización de los resultados para su posterior interpretación.

Adicional, se aplicará la estadística inferencial, en donde se realizará el análisis de chi – cuadrado de Pearson y análisis de correlación, que nos permitirán determinar la influencia de las variables expuestas y comprobar la hipótesis del presente trabajo de investigación. Posterior al análisis, se procederá a la discusión de los resultados para el planteamiento de conclusiones y recomendaciones.

### **3.7 Técnicas de Validación**

---

<sup>9</sup> SPSS es un programa estadístico informático desarrollado por la IBM, y muy usado en las ciencias sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado.

Para que una investigación aporte resultados reales es necesario evaluar el instrumento que se utilizará, en aspectos como confiabilidad y validez. Por su parte Balestrini (como se citó en Díaz, 2006) afirma que: “Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y procedimientos de recolección de datos (...), es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de estos, en relación al problema investigado” (pág. 140).

“La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 277).

Según Hernández et al. (2006): “...la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (pág. 277).

La validez representa la posibilidad de que un método de investigación sea capaz de responder a las interrogantes formuladas” (Rusque, 2003, pág. 134).

La fiabilidad designa la capacidad de obtener los mismos resultados de diferentes situaciones. La fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino a las técnicas de instrumentos de medida y observación, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. (Martínez, 2012, pág. 9)

Para medir la validez y la confiabilidad del instrumento a utilizar, en la presente investigación se utilizó la metodología del Alfa de Cronbach, realizando 30 encuestas piloto a empresas de la provincia de Pichincha.

El coeficiente alfa de Cronbach es la forma más sencilla y conocida de medir la consistencia interna y es la primera aproximación a la validación del constructo de una escala. El coeficiente alfa de Cronbach debe entenderse como una medida de la correlación de los ítems que forman una escala. (Oviedo & Campo, 2005, pág. 578)

Para la validación de los resultados obtenidos en la prueba piloto, se utilizó el sistema informático SPSS. De acuerdo a lo que expresa Oviedo y Campo (2005): “el valor mínimo aceptable para el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja” (pág. 577). Después de analizar los datos, se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 12**

*Resultados del análisis de fiabilidad.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</b>	<b>N de elementos</b>
,840	,842	69

Los resultados obtenidos demuestran que el instrumento posee un alto índice de fiabilidad, lo que permite la ejecución de las encuestas a toda la muestra.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En la aplicación de la encuesta, algunas empresas no evaluaban los conocimientos de ciertas carreras, puesto que no tenían concordancia con su actividad económica. Con cierta cantidad de datos perdidos, se procedió a realizar una imputación de datos para evitar ignorar los datos que no tenían información.

Imputar significa sustituir observaciones, ya sea porque se carece de información (missing values) o porque se detecta que algunos de los valores recolectados no se corresponden con el comportamiento esperado (outliers). En esta situación, es común que se desee reponer las observaciones y se decida aplicar algún método de sustitución de datos y de imputación. (Medina & Galván, 2007, pág. 31)

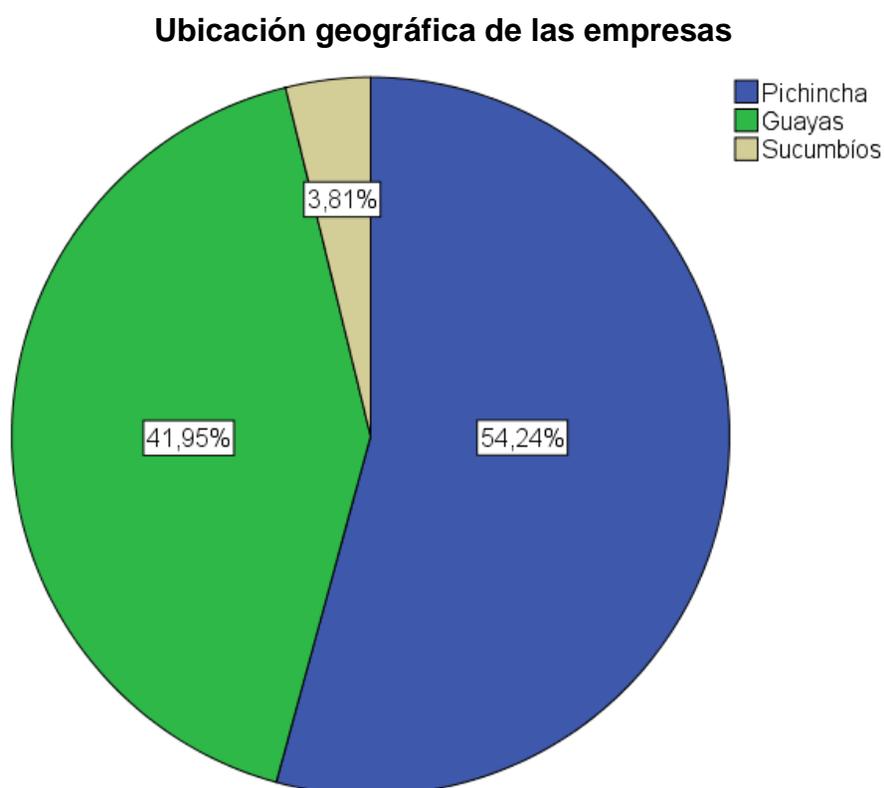
“El objetivo de la imputación múltiple es generar valores posibles para los valores perdidos, creando así varios conjuntos de datos completos” (International Business Machines, 2015).

#### **4.1 Estadística Descriptiva**

Como se expuso anteriormente, la presente investigación utilizará la estadística descriptiva para la presentación de resultados, mientras que para la comprobación de

hipótesis se aplicará inferencias. A continuación, se exponen los hallazgos del presente estudio.

#### 4.1.1 Sección I: Clasificación empresarial.



**Figura 12.** Ubicación geográfica de las empresas encuestadas.

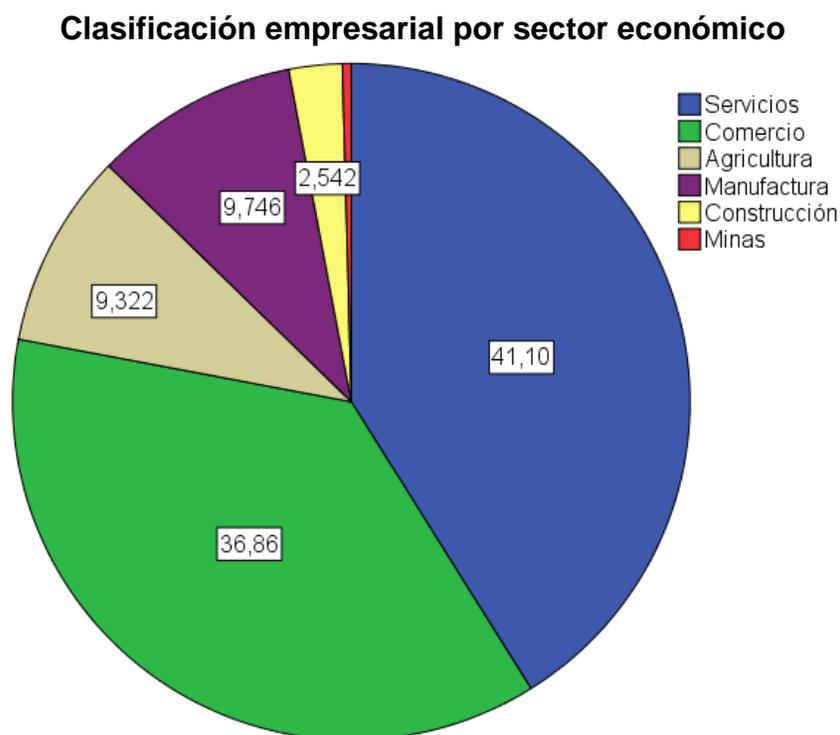
**Tabla 13**

*Ubicación de la empresa por provincia.*

Provincia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pichincha	128	54,24	54,24
Guayas	102	41,95	96,19
Sucumbíos	6	3,81	100,0
Total	236	100,0	

## Análisis

Para la presente investigación, se encuestaron 236 empresas distribuidas de la siguiente manera: el 54,24% correspondientes a Pichincha, seguido de la Provincia de Guayas con un 41,95% y ocupando el último lugar la provincia de Sucumbíos con un 3,81%. El gráfico de la distribución geográfica de las provincias corresponde a la obtención de la muestra, comprobando la correcta aplicación de la encuesta respecto a las empresas seleccionadas de cada provincia.



**Figura 13.** Clasificación de las empresas encuestadas por sector económico.

**Tabla 14**

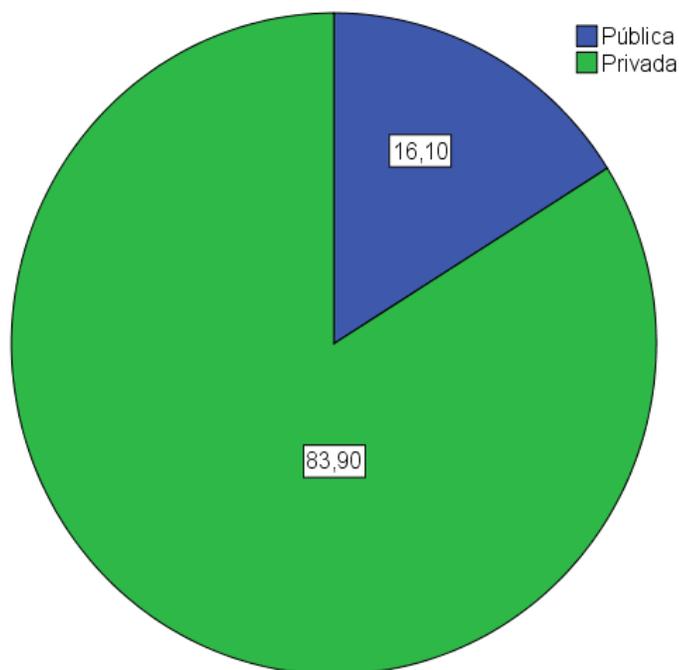
*Clasificación de las empresas por el sector económico al que pertenecen.*

<b>Sector económico</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Servicios	97	41,1	41,1
Comercio	87	36,9	78,0
Agricultura	22	9,3	87,3
Manufactura	23	9,7	97,0
Construcción	6	2,5	99,6
Minas	1	,4	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

En esta pregunta se desea conocer el sector económico más grande del país, siendo el sector de servicios, con un 41,10%, el que predomina. Con un 36,86% se ubica en segundo lugar el sector de comercio, mientras que los sectores de agricultura y manufactura se llevan un 9% cada uno, seguido con un 2,54% el sector de la construcción, dejando al sector de minas casi al margen de la clasificación. Con esto se concluye que el mayor número de empresas concentradas en un sector es el de servicios, siendo consecuente que la demanda de profesionales sea alta en este sector económico.

### Clasificación empresarial por origen de capital



**Figura 14.** Clasificación empresarial por origen de capital.

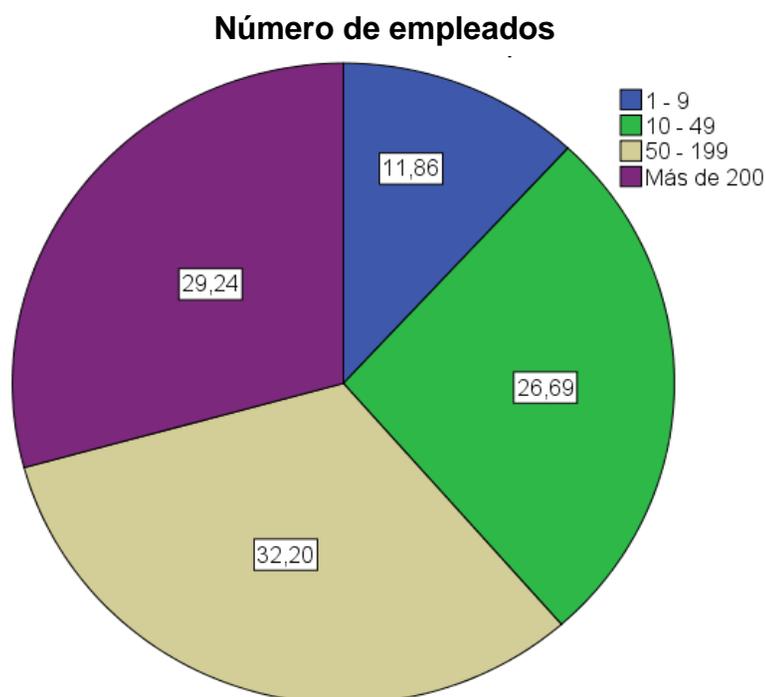
**Tabla 15**

*Clasificación de las empresas por el origen de capital.*

Tipo de empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Pública	38	16,1	16,1
Privada	198	83,9	100,0
Total	236	100,0	

### Análisis

El mayor número de empresas son de origen privado, ocupando alrededor del 84% del total de las empresas en el Ecuador, dejando a las empresas públicas con un 16% restante. Con estos datos se refleja que la demanda de profesionales es más alta en el sector privado, siendo primordial la retroalimentación continua de sus requerimientos.



**Figura 15.** Número total de empleados que tiene la empresa.

**Tabla 16**

*Número de empleados que tiene la empresa.*

Número de empleados	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 - 9	28	11,9	11,9
10 - 49	63	26,7	38,6
50 - 199	76	32,2	70,8
Más de 200	69	29,2	100,0
Total	236	100,0	

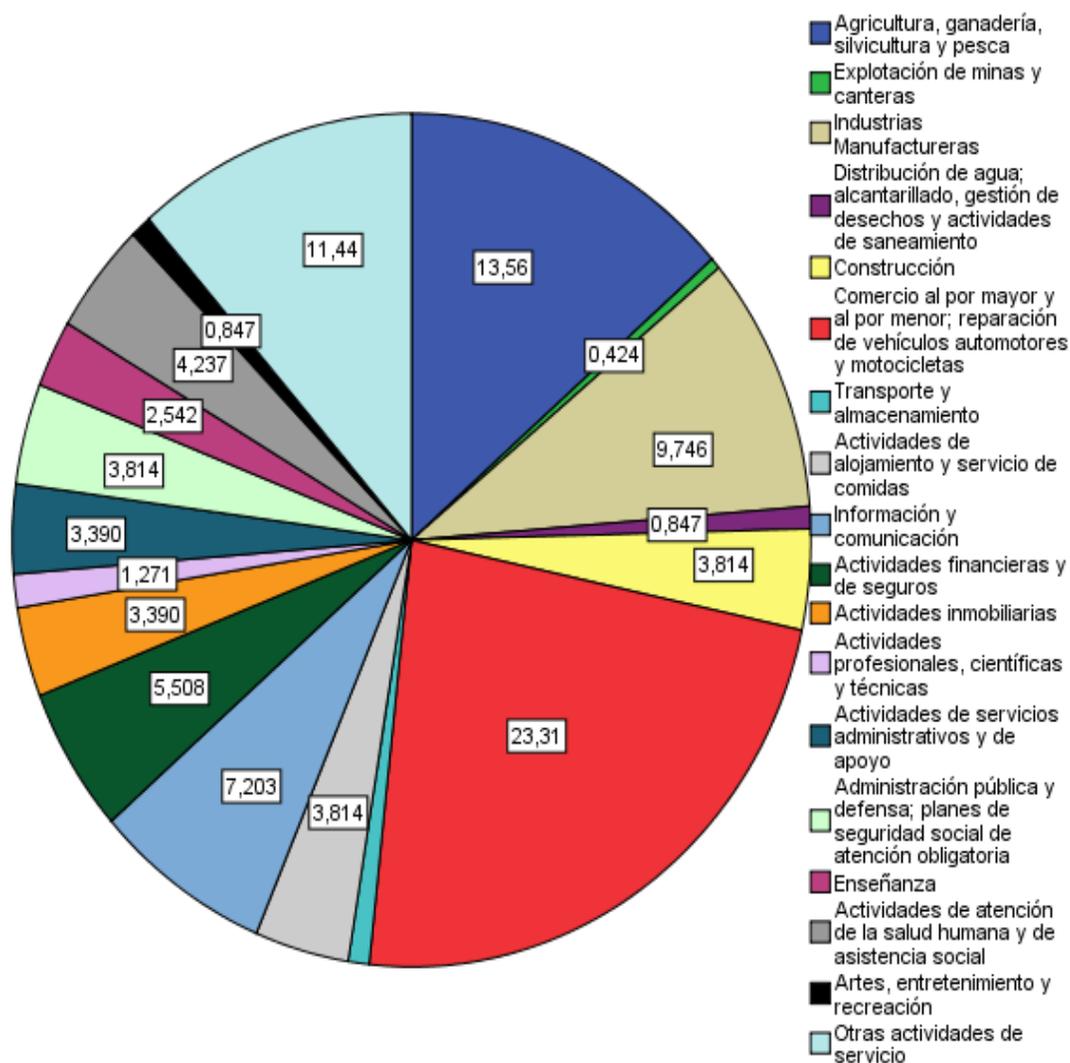
### **Análisis**

Del total de empresas encuestadas, un 32,20% tienen entre 50 y 199 empleados, seguidos de un 29,20% con más de 200 empleados. El tercer lugar lo ocupan las

empresas que poseen entre 10 – 49 con un 26,7%, dejando a las microempresas (que tienen en su plantilla hasta 9 empleados) en el último lugar con un 11,9%.

Si bien se observa que existe un predominio de grandes empresas, es necesario acotar que el mayor número de empresas que existen en el Ecuador se constituyen como micro y pequeñas empresas. Para efectos de la presente investigación, se procedió a encuestar a empresas grandes para obtener mayor información de todas las carreras del CEAC de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

### Giro de negocio de la empresa



**Figura 16.** Giro de negocio de la empresa.

**Tabla 17**

*Giro de negocio de la empresa de acuerdo al CIU 4.0 del INEC.*

Actividad económica	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	32	13,6	13,6

CONTINÚA 

Explotación de minas y canteras	1	,4	14,0
Industrias Manufactureras	23	9,7	23,7
Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento	2	,8	24,6
Construcción	9	3,8	28,4
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	55	23,3	51,7
Transporte y almacenamiento	2	,8	52,5
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	9	3,8	56,4
Información y comunicación	17	7,2	63,6
Actividades financieras y de seguros	13	5,5	69,1
Actividades inmobiliarias	8	3,4	72,5
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3	1,3	73,7
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8	3,4	77,1
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de atención obligatoria	9	3,8	80,9
Enseñanza	6	2,5	83,5
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	10	4,2	87,7
Artes, entretenimiento y recreación	2	,8	88,6
Otras actividades de servicio	27	11,4	100,0
Total	236	100,0	

## **Análisis**

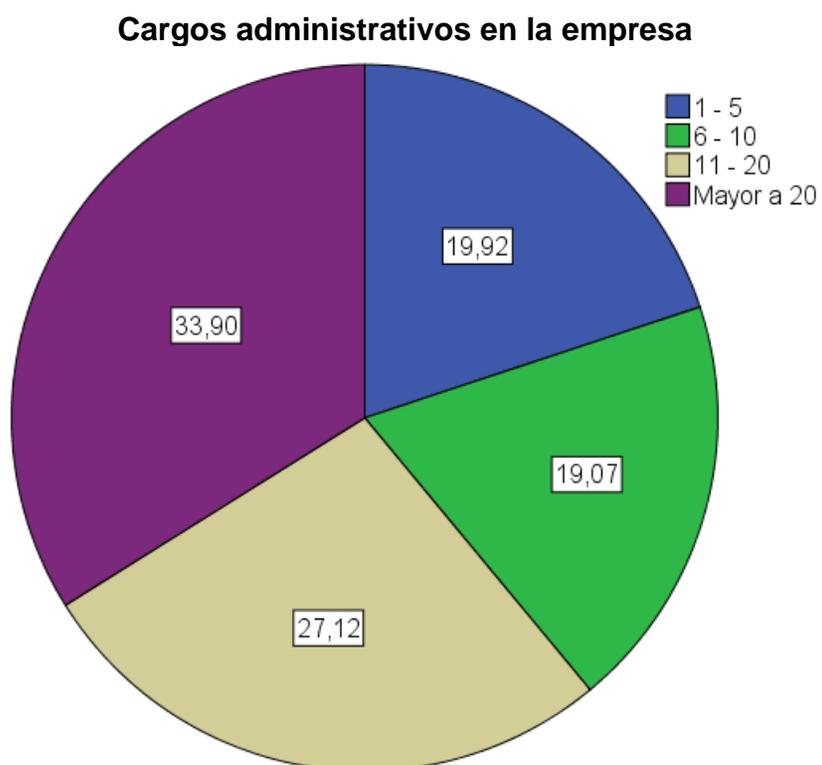
En el Ecuador, el INEC adaptó el CIIU en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, haciendo que las empresas se alineen a partir de esta clasificación nacional. Según el CIIU<sup>10</sup> Versión 4.0, existen 18 categorías de actividad económica, que incluyen a todos los sectores económicos del Ecuador.

En esta investigación, la actividad económica a la que más empresas se dedican es la de comercio, con un 23,31%, seguido de la agricultura y otras actividades de servicio, con un 13,56% y 11,54% respectivamente. Las industrias manufactureras ocupan el cuarto lugar con un 9,75% y las empresas que prestan servicio de información y comunicación poseen un 7,2% del total de empresas encuestadas. Las empresas dedicadas a la explotación de minas y canteras ocupan el último lugar, siendo coherente por su participación mínima en la presente investigación. Con los resultados expuestos se establece que las actividades de comercio, y todas sus clasificaciones, son las que poseen más demanda de personal, incluyendo los aspectos de importaciones, exportaciones y compra/venta de productos a nivel local.

---

<sup>10</sup> Es la clasificación sistemática de todas las actividades económicas cuya finalidad es la de establecer su codificación armonizada a nivel mundial.

#### 4.1.2 Sección II: Personal por área de conocimiento.



**Figura 17.** Cargos administrativos en la empresa.

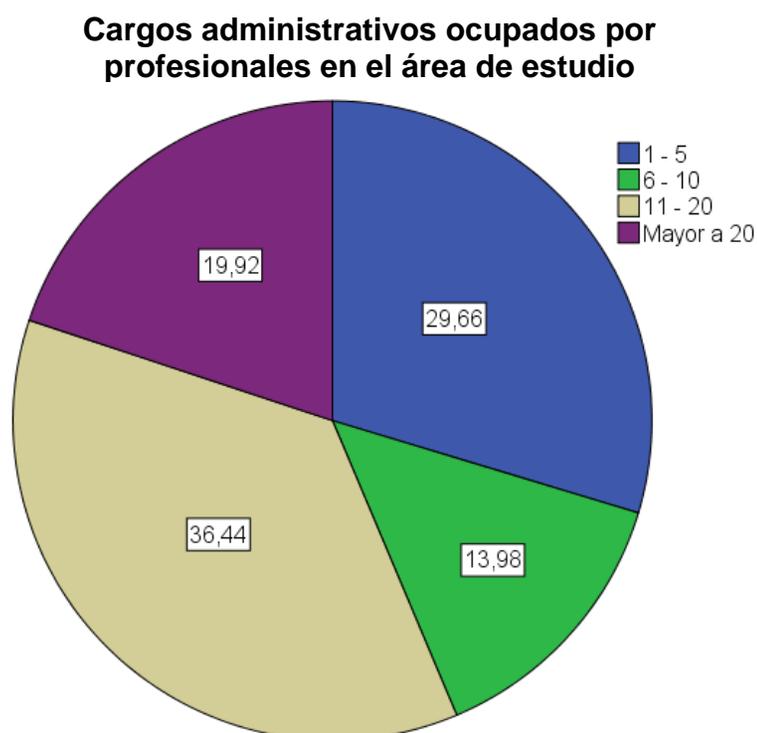
**Tabla 18**

*Cargos administrativos que posee la empresa.*

Cargos administrativos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1 - 5	47	19,9	19,9
6 - 10	45	19,1	39,0
11 - 20	64	27,1	66,1
Mayor a 20	80	33,9	100,0
Total	236	100,0	

## Análisis

Aproximadamente un 34% de las empresas encuestadas tienen más de 20 cargos administrativos, que es razonable debido a que el mayor número de empresas encuestadas pertenecen a la categoría de grandes empresas. Las empresas que tienen entre 11 y 20 empleados ocupan un 27%, dejando a las microempresas y pequeñas empresas con un 20% y 19%, respectivamente. Como se observa, existe una correlación entre el número de cargos administrativos que posee una empresa, y el tamaño que tiene; siendo las de expansión y crecimiento sostenido las que requieren más personal para estas áreas.



**Figura 18.** Cargos administrativos ocupados por profesionales en el área.

**Tabla 19**

*Cargos administrativos ocupados por profesionales en el área.*

<b>Cargos ocupados por profesionales</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
1 - 5	70	29,7	29,7
6 - 10	33	14,0	43,6
11 - 20	86	36,4	80,1
Mayor a 20	47	19,9	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

De todos los cargos administrativos existentes en la empresa, la mayor parte están ocupados por profesionales en el área (36,4%), siendo predominante una plantilla de 11 a 20 empleados graduados en una carrera de tipo administrativa. Alrededor del 30% lo ocupan de 1 a 5 empleados, seguidos de una plantilla que tiene más de 20 empleados, que se refleja en el 20%. El 14% restante lo conforma personal administrativo de hasta 10 personas, sugiriendo lo siguiente: Si bien en todas las empresas se necesita personal administrativo, el giro de negocio será determinante para el número de personas que requiera la empresa; es decir, si la empresa se dedica a la manufactura, requerirá más personal operativo que administrativo.



**Figura 19.** Departamento empresarial que demanda más personal.

**Tabla 20**

*Departamentos/áreas que demandan más personal.*

Departamentos empresariales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ventas	45	19,1	19,1
Marketing	12	5,1	24,2
Contabilidad	16	6,8	30,9
Finanzas	13	5,5	36,4
Planificación	18	7,6	44,1
Calidad	16	6,8	50,8

CONTINÚA

Compras/Importaciones	31	13,1	64,0
Logística	16	6,8	70,8
RRHH	2	,8	71,6
Auditoría	4	1,7	73,3
Administración Pública	13	5,5	78,8
Operaciones	42	17,8	96,6
Tesorería	4	1,7	98,3
Otros	4	1,7	100,0
Total	236	100,0	

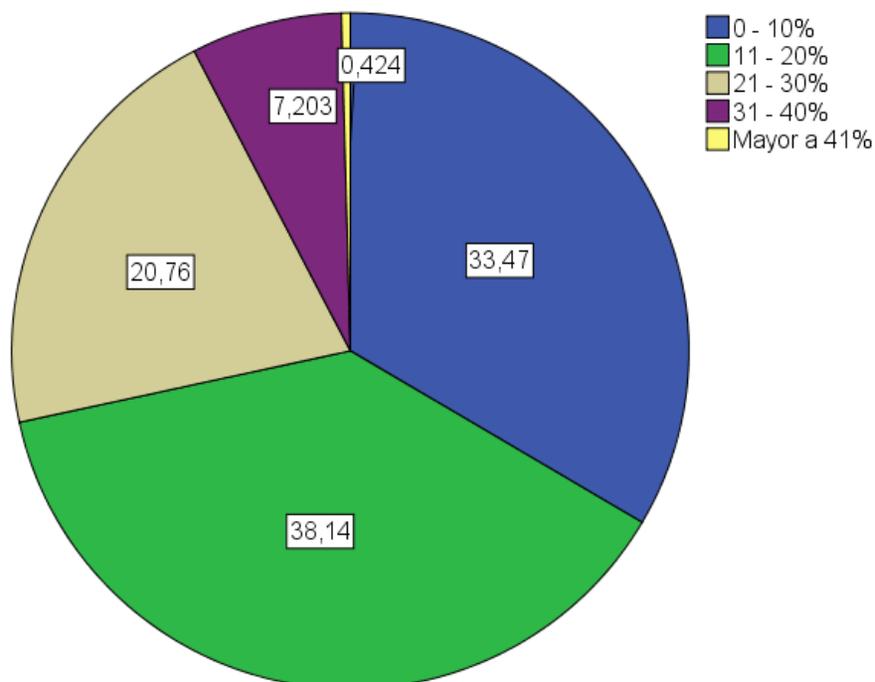
### **Análisis**

Respecto al requerimiento de personal de áreas administrativas, el departamento que demanda más personal es el de ventas, con un 19,07%, seguido de un 17,8% correspondiente al área de operaciones. El tercer departamento que demanda personal es el de compras e importaciones, con 13,14%. Las áreas de contabilidad, calidad y logística demandan un 6%, cada uno; para llegar a un 5% (cada uno) con las áreas de administración pública, finanzas y marketing, y dejando en los dos últimos lugares al departamento de tesorería y RR.HH. con 1,7% y 0,8%, respectivamente.

Si bien no existe especialización o carrera para el área de ventas, que es la más demandada, el conocimiento del mercado y las técnicas de negociación hacen que sea más asequible alcanzar este cargo. El área de RR. HH es la que menos requerimiento de personal administrativo tiene, puesto que, con la carrera de Psicología industrial, estaría cubierta esta necesidad.

#### 4.1.3 Sección III: Rotación de empleados.

**Rotación de personal administrativo (en porcentaje)**



**Figura 20.** Rotación del personal de áreas administrativas.

**Tabla 21**

*Nivel de rotación de personal administrativo expresado en porcentaje.*

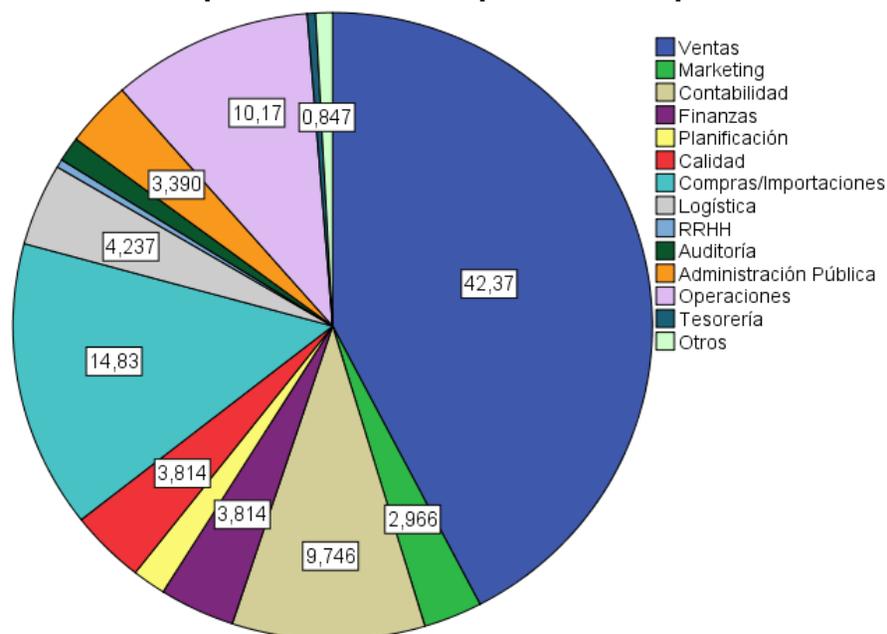
Nivel de rotación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
0 - 10%	79	33,5	33,5
11 - 20%	90	38,1	71,6
21 - 30%	49	20,8	92,4
31 - 40%	17	7,2	99,6
Mayor a 41%	1	,4	100,0
Total	236	100,0	

## **Análisis**

De acuerdo a los resultados obtenidos, existe una rotación de empleados en el área administrativa de hasta un 20%, lo que se refleja en el 38% del total de empresas encuestadas. Muy de cerca a este resultado, tenemos que un 33,5% de las empresas señalan un nivel de rotación bajo, en un rango de 0 a 10%. Aproximadamente el 21% del total de los encuestados, señala que posee una rotación de hasta el 30%, dejando un 7% de las empresas con un nivel de rotación de hasta el 40%. Finalmente, una mínima parte del total de la muestra indica una rotación más alta que el 40%.

Respecto al nivel de rotación, se infiere que éste depende de la demanda de personal que posea. Cada departamento tiene un requerimiento específico, y por ende, el nivel de rotación será variable.

### Departamento en el que rota más personal



**Figura 21.** Departamento/área con el índice más alto de rotación de personal.

**Tabla 22**

*Departamento con el nivel de rotación de personal más alto.*

Departamentos empresariales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Ventas	100	42,4	42,4
Marketing	7	3,0	45,3
Contabilidad	23	9,7	55,1
Finanzas	9	3,8	58,9
Planificación	4	1,7	60,6
Calidad	9	3,8	64,4
Compras/Importaciones	35	14,8	79,2
Logística	10	4,2	83,5
RRHH	1	,4	83,9
Auditoría	3	1,3	85,2
Administración Pública	8	3,4	88,6

CONTINÚA 

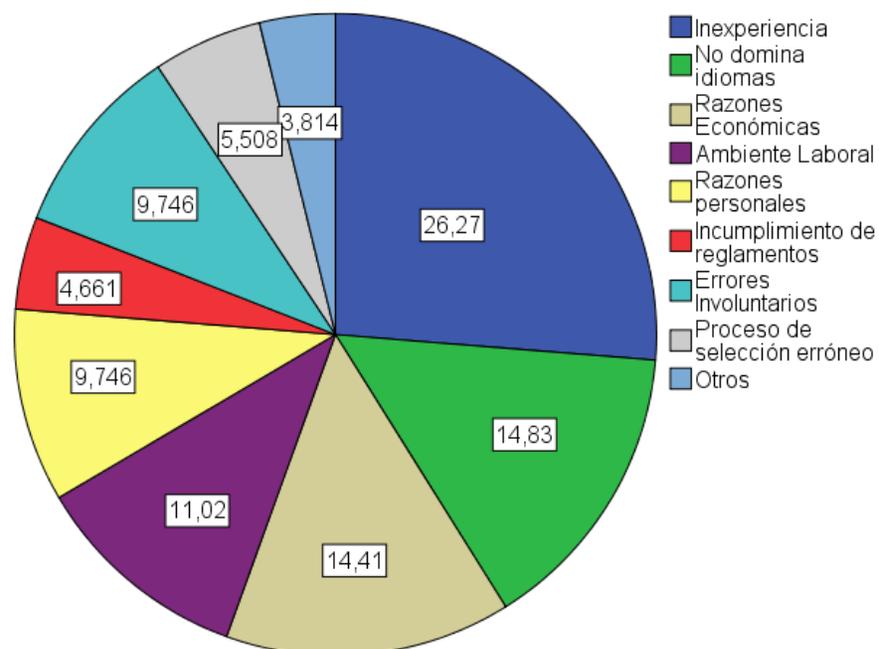
Operaciones	24	10,2	98,7
Tesorería	1	,4	99,2
Otros	2	,8	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Se procede a analizar los resultados y se obtiene la siguiente información: ventas es el departamento que más rotación de personal posee, con un 42,37% del total de las empresas encuestadas. A este departamento le sigue el de compras e importaciones, con aproximadamente un 15% y el de logística y operaciones, con 10,17% y 9,75% de nivel de rotación, respectivamente. Los departamentos que menos rotación de personal poseen son el de planificación, tesorería y RR.HH., con 1,7% y 0,4% repitiéndose este último porcentaje en los dos últimos departamentos.

Con esto se concluye que el departamento de ventas es el que más nivel de rotación de personal tiene, mostrándose en el siguiente gráfico el motivo de dicha rotación.

### Principal razón de la rotación de personal administrativo



**Figura 22.** Principal razón de la rotación de personal en áreas administrativas.

**Tabla 23**

*Principal motivo del nivel de rotación de personal en áreas administrativas.*

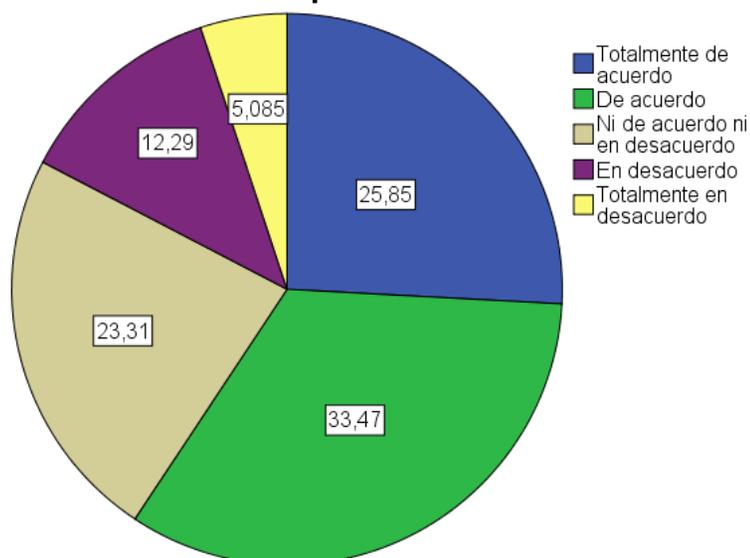
Motivo/Razón	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inexperiencia	62	26,3	26,3
No domina idiomas	35	14,8	41,1
Razones Económicas	34	14,4	55,5
Ambiente Laboral	26	11,0	66,5
Razones personales	23	9,7	76,3
Incumplimiento de reglamentos	11	4,7	80,9
Errores Involuntarios	23	9,7	90,7
Proceso de selección erróneo	13	5,5	96,2
Otros	9	3,8	100,0
Total	236	100,0	

## **Análisis**

Respecto al principal motivo de rotación de personal en áreas administrativas, se obtuvo la siguiente información: la inexperiencia es el motivo por el cual rota más personal en la empresa, alcanzando un 26,27%, seguido de un 14,83% correspondiente al no dominio de idiomas. Muy de cerca están las razones económicas, ocupando el tercer lugar con un 14,40%. El 11% tiene que ver con el ambiente laboral, continuando con errores involuntarios y razones personales con 9,47% en ambos casos. El incumplimiento de reglamentos es la razón menos común para la rotación de empleados. Con los datos obtenidos referente al principal motivo de rotación de personal en áreas administrativas, es necesario rescatar la importancia de la experiencia en los potenciales candidatos, además del conocimiento de un segundo idioma.

### **4.1.4 Sección IV: Crecimiento empresarial.**

### Variación de contratación de empleados en las empresas



**Figura 23.** Variación de contratación de empleados.

**Tabla 24**

*Variación del nivel de contratación en el último año.*

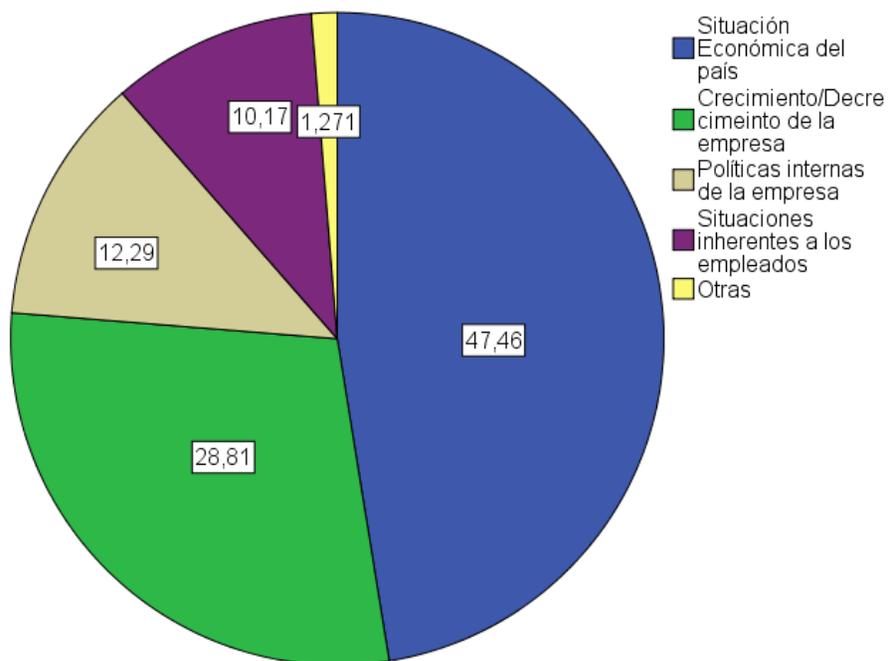
Aceptación de la variación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	61	25,8	25,8
De acuerdo	79	33,5	59,3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	23,3	82,6
En desacuerdo	29	12,3	94,9
Totalmente en desacuerdo	12	5,1	100,0
Total	236	100,0	

## Análisis

En esta pregunta se obtiene información acerca de la situación actual de la compañía, en términos de la variación de contratación del personal en el último año. Los datos obtenidos son los siguientes: el 33,47% de encuestados está de acuerdo, el 25,85% está totalmente de acuerdo, el 23,31% se encuentra en el punto medio, es decir no está de acuerdo ni desacuerdo; el 12,29% se encuentra en desacuerdo y finalmente el 5,08% está totalmente desacuerdo.

Con estos resultados podemos afirmar que, en las empresas encuestadas, ha existido una variación significativa en cuanto a la contratación de empleados.

### Razón de la variación de contratación de empleados en las empresas



**Figura 24.** Razón principal que influye en la variación de la contratación de empleados.

**Tabla 25**

*Motivo principal que influye en el nivel de contratación en el último año.*

<b>Motivo de variación de contratación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Situación Económica del país	112	47,5	47,5
Crecimiento/Decrecimiento de la empresa	68	28,8	76,3
Políticas internas de la empresa	29	12,3	88,6
Situaciones inherentes a los empleados	24	10,2	98,7
Otras	3	1,3	100,0
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>100,0</b>	

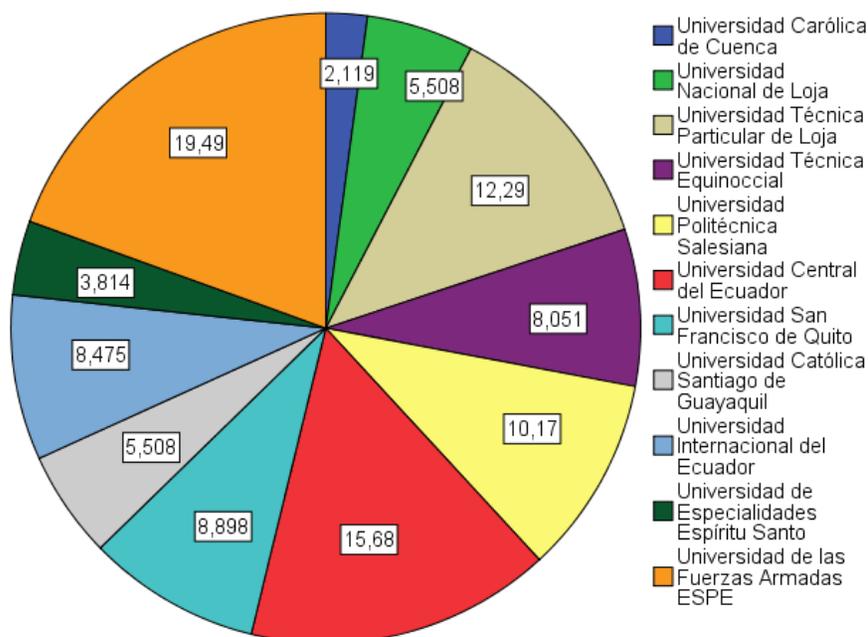
### **Análisis**

Esta pregunta analiza el principal motivo por el que ha existido variación en la contratación de empleados, obteniendo los siguientes resultados: el 47,46% de encuestados afirma que la principal razón es la situación económica del país; para el 28,81% el crecimiento/decrecimiento de la empresa es el motivo principal de esta variación; para el 12,29% ésta se relaciona con las políticas internas de la empresa; el 10,17% considera que las situaciones inherentes a los empleados son la causa principal y el 1,27% afirma que la variación se debe a otras razones.

La situación económica del país es un factor determinante en el ámbito empresarial público y privado para la contratación de personal, puesto que es un factor externo, pero con influencia directa. En este estudio, el mayor porcentaje de los encuestados está de acuerdo con ello.

#### 4.1.5 Sección V: Nivel de Empleabilidad.

**Preferencia de profesionales de áreas administrativas de acuerdo a su Universidad de origen**



**Figura 25.** Preferencia de profesionales en áreas administrativas por Universidad de origen.

**Tabla 26**

*Preferencia de profesionales administrativos por su Universidad de procedencia.*

Universidades	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Universidad Católica de Cuenca	5	2,1	2,1
Universidad Nacional de Loja	13	5,5	7,6
Universidad Técnica Particular de Loja	29	12,3	19,9

CONTINÚA 

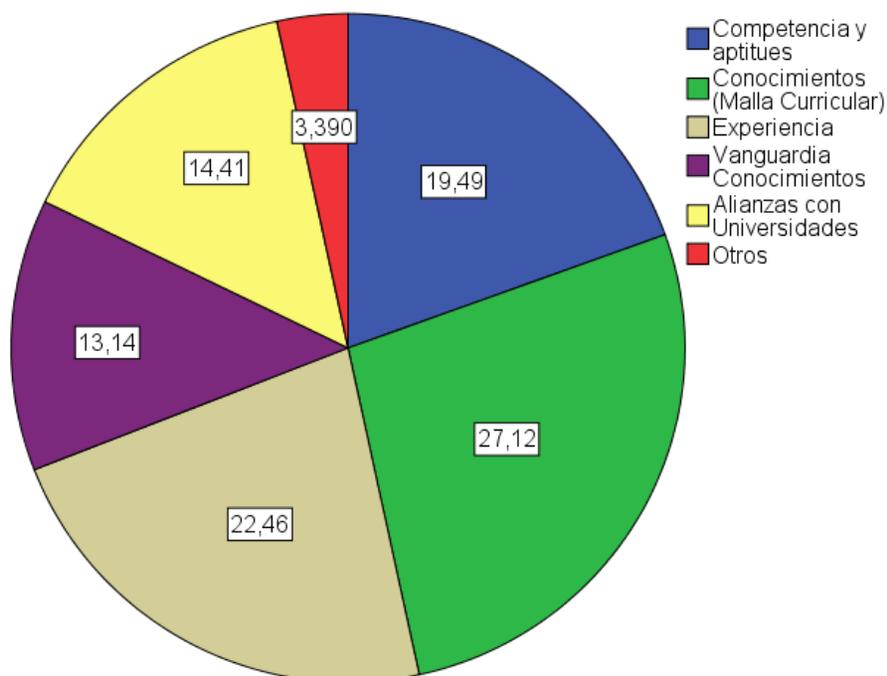
Universidad Técnica Equinoccial	19	8,1	28,0
Universidad Politécnica Salesiana	24	10,2	38,1
Universidad Central del Ecuador	37	15,7	53,8
Universidad San Francisco de Quito	21	8,9	62,7
Universidad Católica Santiago de Guayaquil	13	5,5	68,2
Universidad Internacional del Ecuador	20	8,5	76,7
Universidad de Especialidades Espíritu Santo	9	3,8	80,5
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE	46	19,5	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

A nivel de preferencia de Universidades que ofertan Carreras Administrativas con modalidad de estudio a distancia o semi presencial, un 19,49% de empresas encuestadas tiene preferencia por la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, seguida de la Universidad Central del Ecuador con un 15,68%, la Universidad Técnica Particular de Loja con un 12,29%, la Universidad Politécnica Salesiana con un 10,17%, la Universidad San Francisco de Quito con un 8,90%, la Universidad Internacional del Ecuador con un 8,47%, las Universidades: Nacional de Loja y Católica Santiago de Guayaquil con un 5,51%, la Universidad Espíritu Santo con un 3,81% y finalmente la universidad Católica de Cuenca con un 2,12%.

Con esta información, la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, tiene un mejor posicionamiento con su modalidad de estudio a distancia.

**Motivo de la preferencia de profesionales de áreas administrativas de acuerdo a su Universidad de origen**



**Figura 26.** Motivo de la preferencia de profesionales en áreas administrativas de acuerdo a su Universidad de origen.

**Tabla 27**

*Motivo de la preferencia de profesionales por su Universidad de procedencia.*

Motivo de la preferencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Competencia y aptitudes	46	19,5	19,5
Conocimientos (Malla Curricular)	64	27,1	46,6
Experiencia	53	22,5	69,1

CONTINÚA 

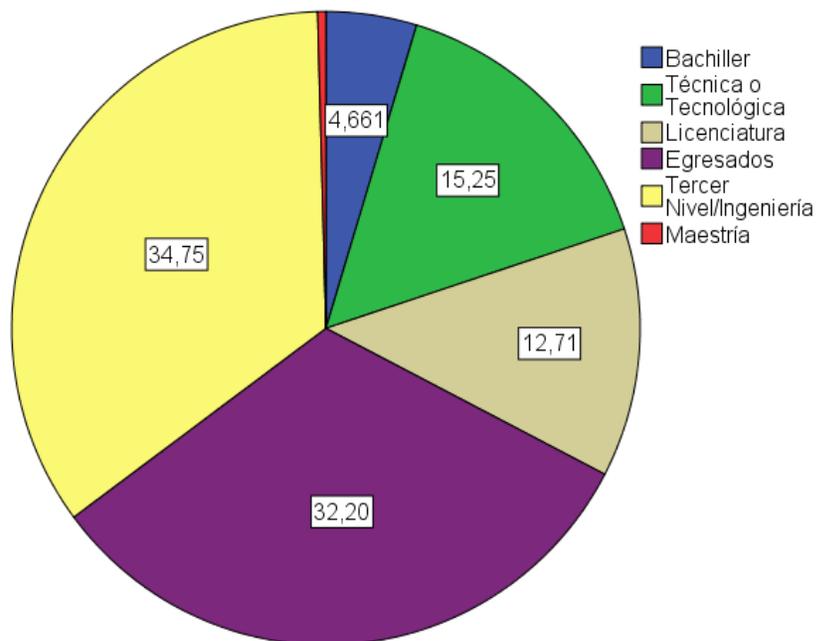
Vanguardia Conocimientos	31	13,1	82,2
Alianzas con Universidades	34	14,4	96,6
Otros	8	3,4	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Es importante conocer el motivo por el que las empresas prefieren a profesionales de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, en el ámbito administrativo. Los resultados obtenidos se exponen a continuación: el principal motivo se relaciona con el conocimiento (mallas curriculares) con un 27,12%; la experiencia con un 22,46%, las competencias y aptitudes con un 19,49%, las alianzas con universidades un 14,41%, la vanguardia en conocimientos con un 13,14% y finalmente otros motivos un 3,39%.

Estos resultados proveen oportunidades de mejora para que la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, se mantenga el nivel de posicionamiento actual.

### Nivel de instrucción demandada en áreas administrativas



**Figura 27.** Nivel de instrucción requerida en áreas administrativas.

**Tabla 28**

*Nivel de instrucción requerido en profesionales de áreas administrativas.*

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bachiller	11	4,7	4,7
Técnica o Tecnológica	36	15,3	19,9
Licenciatura	30	12,7	32,6
Egresados	76	32,2	64,8
Tercer Nivel/Ingeniería	82	34,7	99,6
Maestría	1	,4	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Esta pregunta tiene como fin obtener información acerca del tipo de instrucción mínima que requieren los profesionales que se encargan de desempeñar cargos y funciones administrativas. Se obtienen los siguientes datos: el 34,75% de empresas requiere profesionales con tercer nivel, el 32,30% afirma que los egresados pueden desempeñar funciones administrativas, el 15,25% por su parte prefiere Técnica o Tecnológica, el 4,66% Bachilleres y el 0,42% Maestrías.

Las tendencias del mercado laboral actual hacen hincapié en que la formación académica mínima requerida para el proceso de selección y contratación es tercer nivel; sin embargo, en ciertas empresas las brechas en formación académica se pueden tratar mediante planes de carrera.

#### **4.1.6 Sección VI: Competencias y habilidades en perfiles demandados.**

### Nivel de importancia de competencias en perfiles demandados



**Figura 28.** Nivel de importancia de competencias en los requerimientos profesionales.

**Tabla 29**

*Nivel de importancia en competencias demandadas por las empresas.*

Competencias	Muy importante	Importante	Ni poco ni muy importante	Poco importante	Nada importante
Facilidad de comunicación oral y escrita	88	109	20	19	0
Liderazgo	22	58	73	57	26

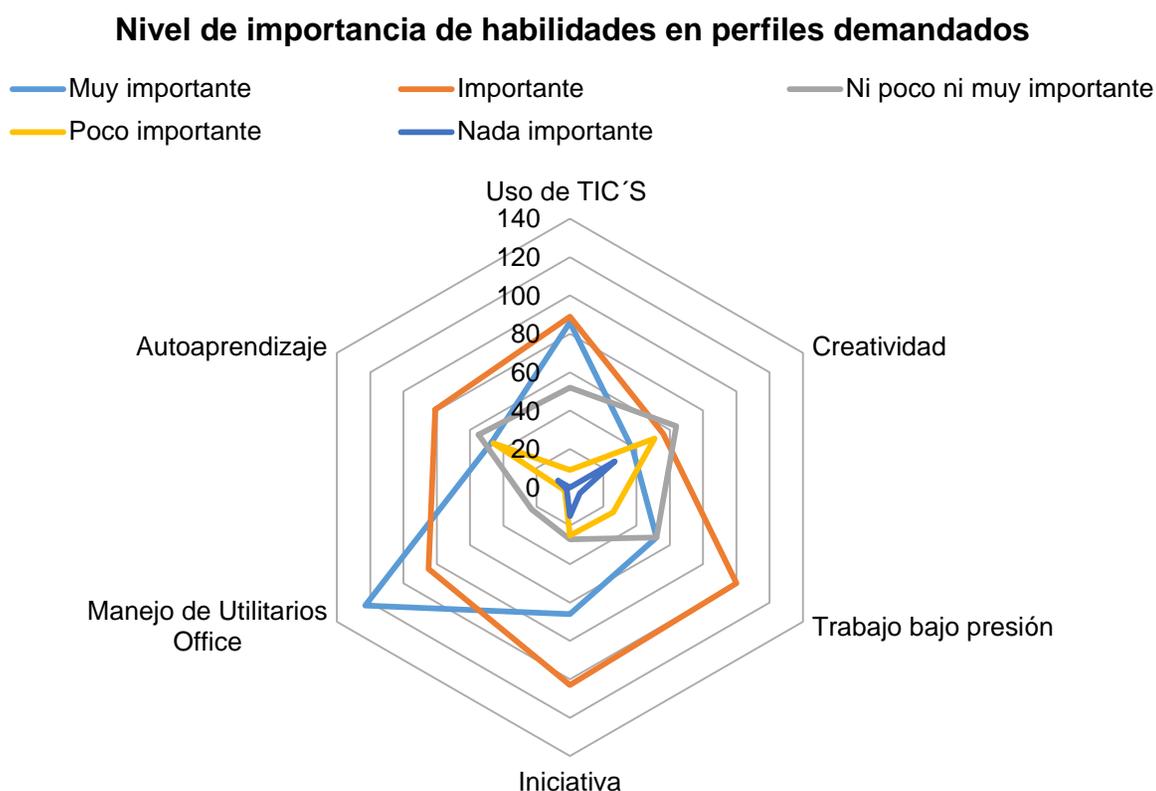
CONTINÚA 

Trabajo en Equipo	95	85	54	2	0
Resolución de Conflictos	81	73	47	26	9
Relaciones interpersonales	63	117	43	10	3
Toma de Decisiones	50	43	84	36	23
Organización y Planificación	137	77	16	0	6
Adaptabilidad	53	99	62	18	4
Orientación al Cliente	136	68	29	0	3
Manejo de Idiomas	60	64	82	17	13
Negociación	47	89	56	39	5
Conocimiento del Entorno macro y micro económico	41	74	56	51	14

### **Análisis**

Esta pregunta expone las competencias más importantes que analizadas cuando las empresas desean incorporar personal a su plantilla; éstas se evalúan de acuerdo a su nivel de importancia, obteniéndose los siguientes resultados: Las competencias más importantes son la orientación al cliente y la organización y planificación, seguidas de las relaciones interpersonales, la facilidad de comunicación oral y escrita, el poder de negociación, el liderazgo y la adaptabilidad; siendo no tan importantes: el conocimiento del entorno macro y micro económico, la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

Es importante que los profesionales en el área administrativa perfeccionen estas habilidades para que su desempeño laboral sea mejor evaluado, en el ámbito empresarial la gestión por competencias es primordial para el desarrollo y la productividad de la organización puesto que evalúa el buen ser, el buen hacer y el buen saber.



**Figura 29.** Nivel de importancia en habilidades requeridas por las empresas.

**Tabla 30**

*Nivel de importancia en habilidades demandadas por las empresas.*

<b>Habilidades</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Ni poco ni muy importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Nada importante</b>
Uso de TIC'S	86	89	52	9	0
Creatividad	38	56	64	51	27
Trabajo bajo presión	52	100	52	26	6
Iniciativa	66	103	27	25	15
Manejo de Utilitarios Office	123	85	23	3	2
Autoaprendizaje	47	81	55	46	7

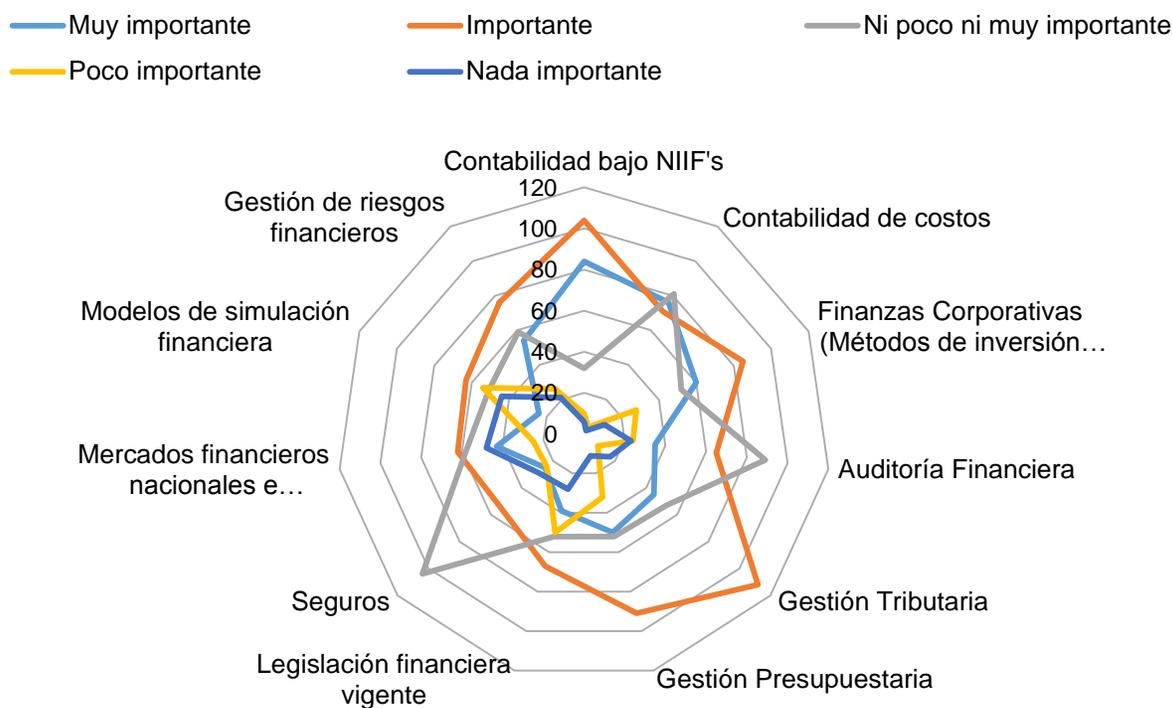
### **Análisis**

Esta pregunta establece el nivel de importancia que tienen las habilidades de los profesionales para desempeñar sus funciones, obteniéndose los siguientes resultados: para las empresas encuestadas se considera muy importante que los profesionales tengan conocimientos en cuanto al manejo de utilitarios Office, además del uso de TIC's, el autoaprendizaje, el trabajo bajo presión y la iniciativa. La creatividad es considerada ni poco ni muy importante al momento de la contratación de un profesional en el área administrativa.

Dichas habilidades se van perfeccionando en el transcurso de la formación profesional; sin embargo, no depende únicamente del centro educativo, sino de la autoformación que el profesional tenga.

#### 4.1.7 Sección VII: Conocimientos demandados (Mallas curriculares).

##### Conocimientos importantes en Licenciatura en Finanzas y Auditoría



**Figura 30.** Nivel de importancia de conocimientos en la Licenciatura de Finanzas y Auditoría.

**Tabla 31**

*Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura de Finanzas y Auditoría.*

Conocimientos	Muy importante	Importante	Ni poco ni muy importante	Poco importante	Nada importante
Contabilidad bajo NIIF's	84	104	32	10	6
Contabilidad de costos	76	71	81	4	2

CONTINÚA 

---

Finanzas Corporativas (Métodos de inversión y financiamiento)	60	85	52	28	11
Auditoría Financiera	35	65	89	24	23
Gestión Tributaria	45	112	53	9	17
Gestión Presupuestaria	50	91	52	32	11
Legislación financiera vigente	39	67	52	50	28
Seguros	25	54	104	24	29
Mercados financieros nacionales e internacionales	43	62	58	25	48
Modelos de simulación financiera	24	63	51	54	44
Gestión de riesgos financieros	54	76	59	26	21

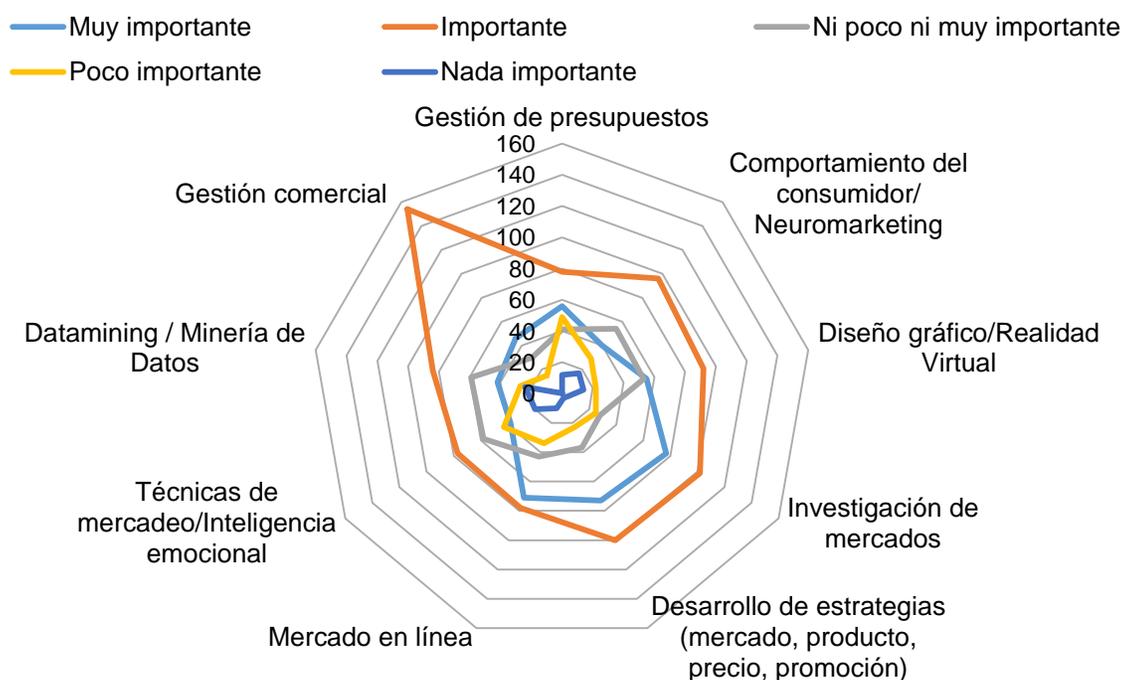
---

### **Análisis**

De las asignaturas que imparten en la carrera de finanzas y auditoría, las empresas consideran que las indispensables en un profesional de esta área son: contabilidad bajo NIIF's, gestión tributaria, finanzas corporativas refiriéndose a los métodos de inversión, gestión tributaria, mercados financieros; seguido de las materias de: contabilidad de costos, legislación financiera, seguros y auditoría financiera y finalmente la gestión de riesgos financieros y los modelos de simulación financiera.

Es importante considerar que las respuestas se dan dependiendo del giro del negocio de las empresas, y que los criterios de importancia frente a las materias difieren.

### Conocimientos importantes en Licenciatura en Marketing



**Figura 31.** Nivel de importancia de conocimientos en la Licenciatura en Marketing.

**Tabla 32**

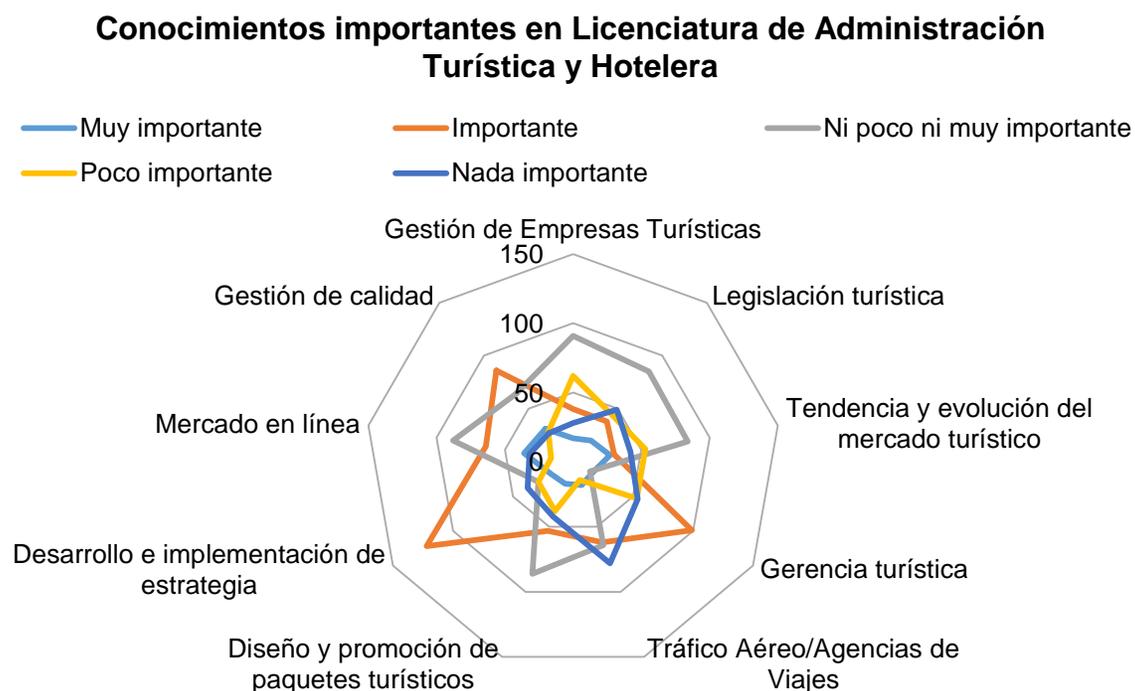
*Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Marketing.*

<b>Conocimientos</b>	<b>Muy importante</b>	<b>Importante</b>	<b>Ni poco ni muy importante</b>	<b>Poco importante</b>	<b>Nada importante</b>
Gestión de presupuestos	56	78	41	49	12
Comportamiento del consumidor/ Neuromarketing	40	96	54	29	17
Diseño gráfico/Realidad Virtual	55	92	53	22	14
Investigación de mercados	77	102	28	25	4
Desarrollo de estrategias (mercado, producto, precio, promoción)	73	100	37	23	3
Mercado en línea	71	78	43	34	10
Técnicas de mercadeo/Inteligencia emocional	38	77	58	43	20
Datamining/ Minería de Datos	42	84	59	27	24
Gestión comercial	46	154	30	15	0

### **Análisis**

Para esta carrera, las empresas consideran muy importante que los profesionales cuenten con conocimientos en gestión comercial, comportamiento del consumidor, diseño gráfico/realidad virtual, investigación de mercados y desarrollo de estrategias (mercado, producto, precio, promoción), seguido de conocimientos en mercado en línea

técnicas de mercadeo y gestión de presupuestos, el Datamining/minería de datos no se considera tan importante puesto que es un conocimiento nuevo y muchas empresas no lo aplica.



**Figura 32.** Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Administración Turística y Hotelera.

**Tabla 33**

*Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Administración Turística y Hotelera.*

Conocimientos	Muy importante	Importante	Ni poco ni muy importante	Poco importante	Nada importante
Gestión Empresas Turísticas	17	38	91	62	28

CONTINÚA

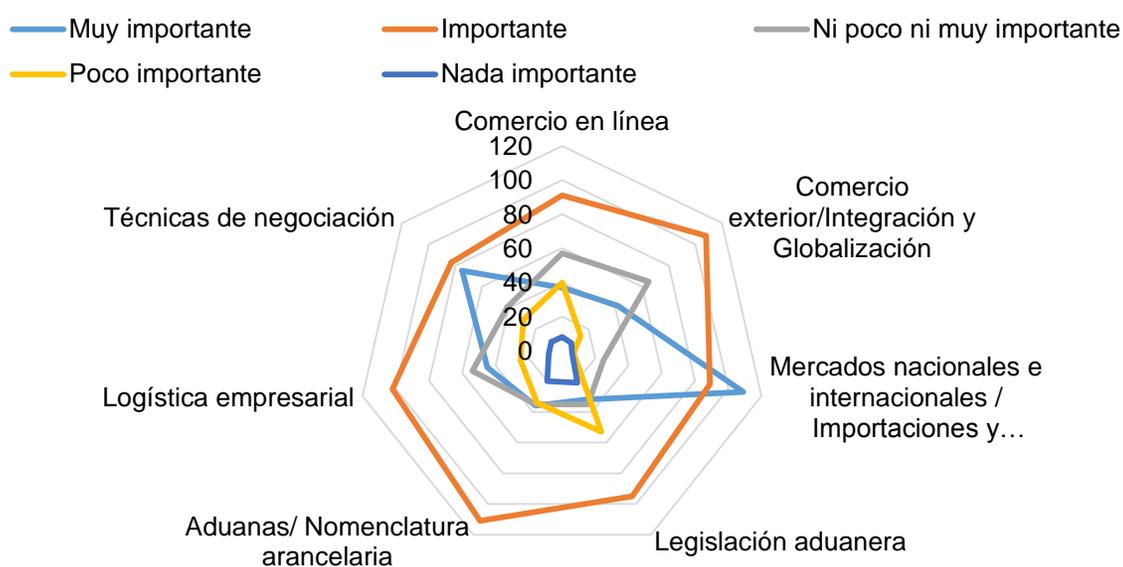
Legislación turística	20	38	85	44	49
Tendencia y evolución del mercado turístico	27	30	84	53	42
Gerencia turística	16	99	14	53	54
Tráfico Aéreo/Agencias de Viajes	18	62	64	14	78
Diseño y promoción de paquetes turísticos	17	53	86	38	42
Desarrollo e implementación de estrategia	18	122	29	29	38
Mercado en línea	36	64	88	16	32
Gestión de calidad	31	86	64	28	27

### **Análisis**

En la carrera de administración turística y hotelera, los conocimientos más importantes son los siguientes: mercado en línea, gestión de la calidad y la tendencia y evolución del mercado turístico; siendo importante que los profesionales en esta área sepan: gestión de calidad, desarrollo e implementación de estrategia y gerencia turística. Lo relacionado con legislación turística, tráfico aéreo/agencias de viajes y el diseño y promoción de paquetes turísticos se consideran como conocimientos que no son importantes, salvo el giro del negocio de la empresa sea la de agencia de viajes.

Con esta información se debe poner énfasis en profundizar temas de comercio eléctrico, pasarela de pagos y diseño de productos que sigan las tendencias del mercado turístico, para proyectarse en las necesidades del mercado de servicios.

### Conocimientos importantes en Licenciatura en Comercio Exterior y Negociación Internacional



**Figura 33.** Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio Exterior y Negociación Internacional.

#### Tabla 34

*Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio Exterior y Negociación Internacional.*

Conocimientos	Muy importante	Importante	Ni poco ni muy importante	Poco importante	Nada importante
Comercio en línea	37	91	57	40	8

CONTINÚA 

---

Comercio exterior/Integración y Globalización	42	108	65	14	7
Mercados nacionales e internacionales/ Importaciones y exportaciones	109	89	25	7	6
Legislación aduanera	32	95	35	53	21
Aduanas/ Nomenclatura arancelaria	36	111	35	34	20
Logística empresarial	45	102	54	25	8
Técnicas de negociación	75	83	41	29	8

---

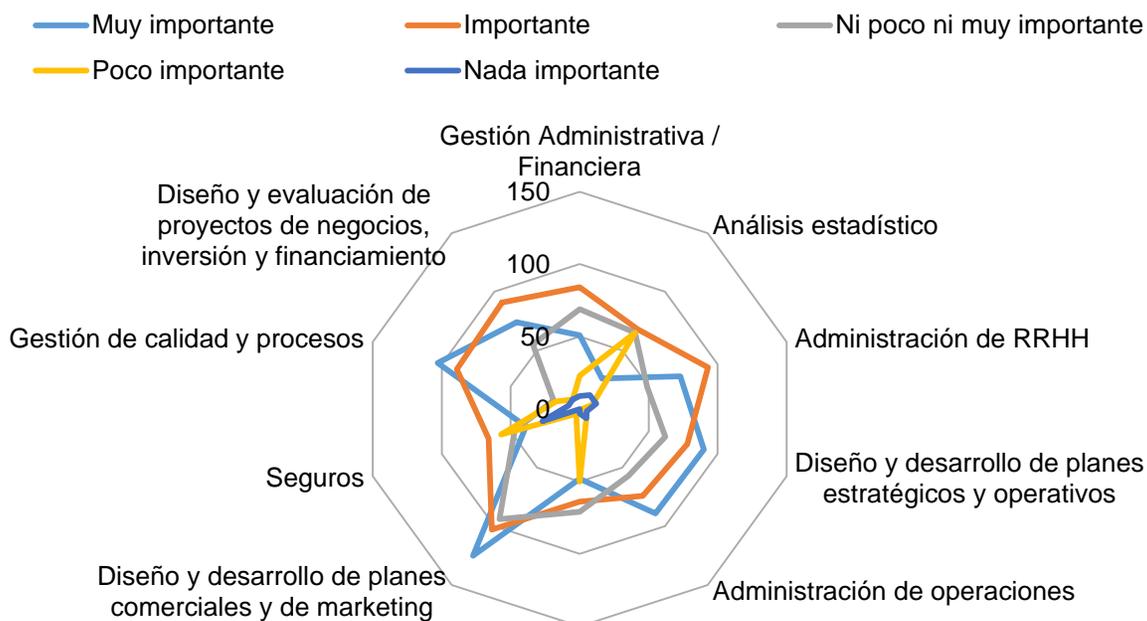
### **Análisis**

Con los datos obtenidos, se obtiene la siguiente información: es importante que los profesionales en comercio exterior y negociación internacional tengan conocimientos en logística empresarial, técnicas de negociación, comercio en línea, comercio exterior, mercados nacionales e internacionales (importaciones y exportaciones), legislación aduanera y nomenclatura arancelaria; siendo menos relevante los conocimientos relacionados con integración y globalización.

La razón de que sea más importante conocer acerca de mercados internacionales, comercio exterior y aduanas, es por las importaciones que realizan las empresas,

siendo más imperantes estos conocimientos en empresas que tienen como giro de negocio la importación de mercancías.

### Conocimientos importantes en Licenciatura en Comercio



**Figura 34.** Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio.

**Tabla 35**

*Nivel de importancia en conocimientos en Licenciatura en Comercio.*

Conocimientos	Muy importante	Importante	Ni poco ni muy importante	Poco importante	Nada importante
Gestión Administrativa/ Financiera	51	84	69	23	9
Análisis estadístico	26	68	65	65	12

CONTINÚA 

---

Administración de RRHH	73	93	49	9	12
Diseño y desarrollo de planes estratégicos y operativos	90	78	62	1	5
Administración de operaciones	89	74	57	8	8
Logística empresarial	48	64	71	50	3
Diseño y desarrollo de planes comerciales y de marketing	125	103	94	4	0
Seguros	39	66	47	57	27
Gestión de calidad y procesos	103	89	19	17	8
Diseño y evaluación de proyectos de negocios, inversión y financiamiento	74	91	55	8	8

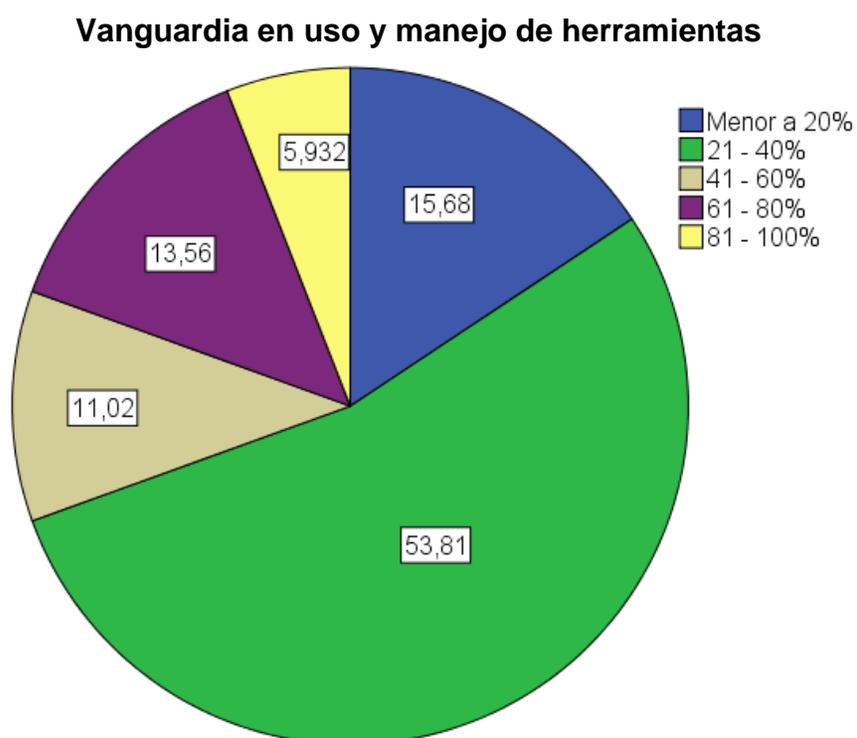
---

### **Análisis**

En la carrera de Licenciatura en Comercio, las empresas consideran que, para contratar a un profesional, es importante que éste sepa: diseño y desarrollo de planes comerciales y de marketing, diseño y evaluación de proyectos de negocios, inversión y financiamiento y gestión de calidad y procesos; siendo poco importante tener conocimientos relacionados a análisis estadístico, logística empresarial y seguros.

Con base a esta información, es importante reforzar e innovar los conocimientos relacionados con las necesidades de las empresas, con el uso de aplicativos y software que permitan un desarrollo holístico de estas áreas.

#### 4.1.8 Sección VIII: Vanguardia en conocimientos.



**Figura 35.** Vanguardia de los profesionales en uso y manejo de herramientas.

**Tabla 36**

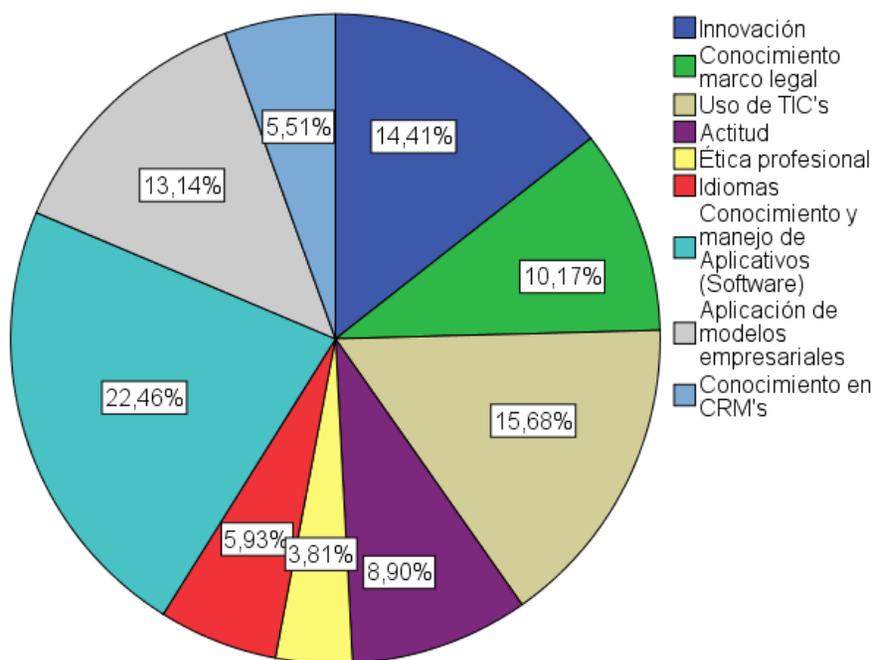
*Vanguardia de profesionales administrativos en uso y manejo de herramientas.*

<b>Nivel de vanguardia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Menor a 20%	37	15,7	15,7
21 - 40%	127	53,8	69,5
41 - 60%	26	11,0	80,5
61 - 80%	32	13,6	94,1
81 - 100%	14	5,9	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Para el análisis de esta pregunta se definen rangos que permiten medir el uso y manejo de herramientas, tecnología y software complementario, obteniéndose los siguientes resultados: el 53,81% señala un rango de 21 – 40%, el 15,68% afirma que los profesionales tienen un rango de conocimiento en uso y manejo menor a 20%, el 13,56% considera un rango de 61 – 80% y el 5,93% considera un rango de 81 – 100%. Con estos resultados se puede evidenciar que las empresas consideran que los profesionales administrativos están a la vanguardia en el uso y manejo de herramientas, tecnología y software complementarios en un nivel aceptable; sin embargo, se debe tomar en cuenta los avances tecnológicos de países desarrollados para implementarlos.

### Ámbito a mejorar en los profesionales administrativos



**Figura 36.** Ámbito que deben mejorar los profesionales administrativos.

**Tabla 37**

*Ámbito a mejorar en los profesionales del área administrativa.*

Ámbito a mejorar	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Innovación	34	14,4	14,4
Conocimiento marco legal	24	10,2	24,6
Uso de TIC's	37	15,7	40,3
Actitud	21	8,9	49,2
Ética profesional	9	3,8	53,0
Idiomas	14	5,9	58,9

CONTINÚA 

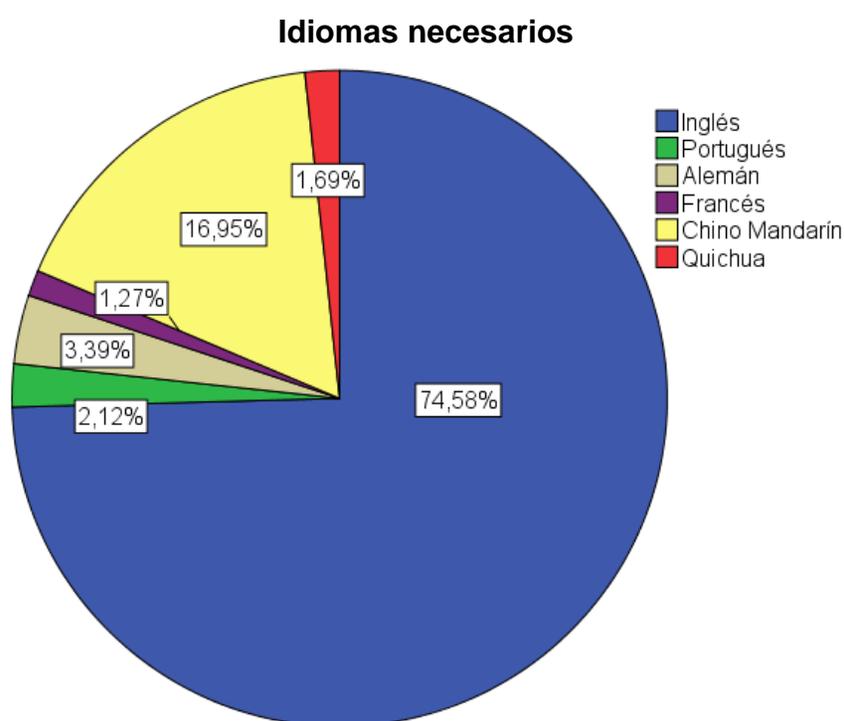
Conocimiento y manejo de Aplicativos (Software)	53	22,5	81,4
Aplicación de modelos empresariales	31	13,1	94,5
Conocimiento en CRM's	13	5,5	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Esta pregunta tiene como objetivo determinar los puntos de mejora específicos que las empresas consideran en la formación de los profesionales afines a las carreras administrativas.

Se obtiene los siguientes datos: el principal punto de mejora con un 22,46% es el conocimiento y manejo de aplicativos de software, seguida del uso de TIC'S con un 15,68%, la innovación con un 14,41%, la aplicación de modelos empresariales un 13,14%, la actitud con un 8,90%, los idiomas en un 5,93%, conocimientos en CRM'S en un 5,51% y finalmente la ética profesional con un 3,81%.

Es importante que los modelos educativos se enfoquen en un desarrollo holístico y dispongan de ejes transversales en cuanto a conocimientos, pero no solo teóricos; las Instituciones de Educación Superior deben hacer énfasis en la aplicación de esos conocimientos para que el profesional a lo largo de su formación posea conocimientos teórico práctico.



**Figura 37.** Idiomas necesarios en el perfil profesional administrativo.

**Tabla 38**

*Idiomas necesarios en los profesionales del área administrativa.*

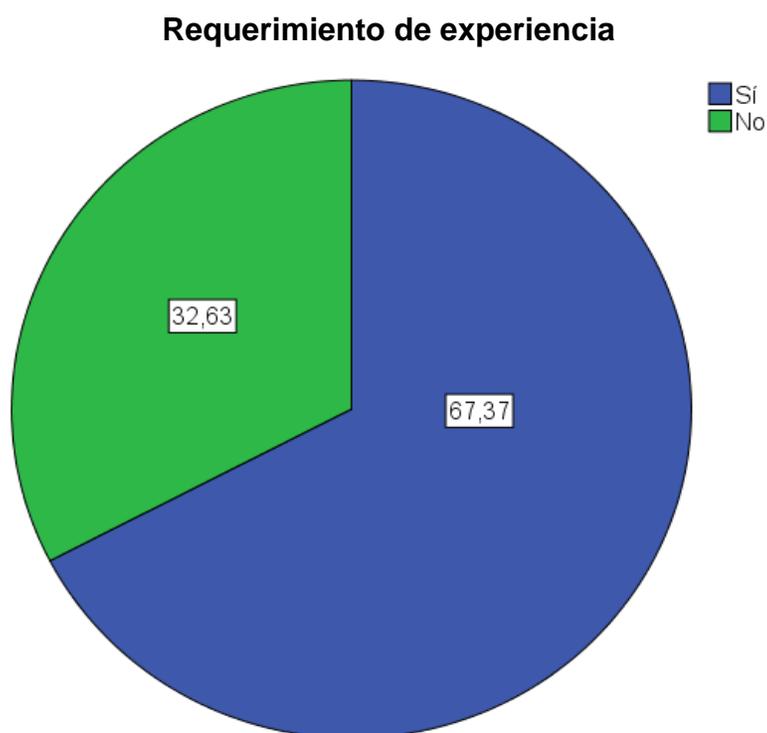
<b>Idioma</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Inglés	176	74,6	74,6
Portugués	5	2,1	76,7
Alemán	8	3,4	80,1
Francés	3	1,3	81,4
Chino			
Mandarín	40	16,9	98,3
Quichua	4	1,7	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Esta pregunta tiene como fin determinar los requerimientos de idiomas en los profesionales de carreras administrativas, los resultados obtenidos fueron los siguientes: un 74,58% de encuestados afirma que el inglés es un idioma indispensable que un profesional debe saber; seguido del chino mandarín con un 16,95%, el alemán con un 3,39%; el 2,12% afirma que el portugués; el 1,27% el idioma francés y finalmente el 1,695% el quichua.

Actualmente las empresas se encuentran en un mundo globalizado y competitivo, el dominio de idiomas es primordial para el desenvolvimiento empresarial a nivel mundial. En el Ecuador existen empresas multinacionales, las que requieren el dominio de al menos un idioma diferente al natal, si bien los resultados apuntan que el idioma que se considera necesario es el inglés, se debe tomar en cuenta que frente al mercado laboral actual lo ideal sería el manejo de dos idiomas.

#### 4.1.9 Sección IX: Experiencia.



**Figura 38.** Necesidad de experiencia en un potencial candidato.

**Tabla 39**

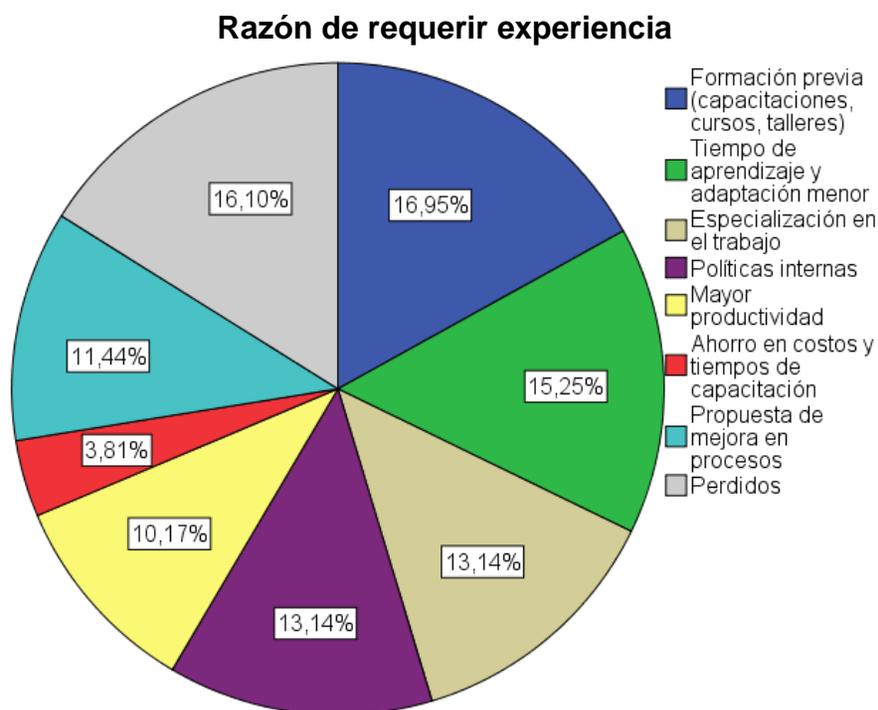
*Necesidad de que un potencial candidato cuente con experiencia.*

¿Necesario?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	159	67,4	67,4
No	77	32,6	100,0
Total	236	100,0	

## Análisis

Ciertas empresas consideran que no es importante la experiencia para el desempeño de funciones, y lo hacen por políticas internas de formación y plan carrera; otras por su parte, consideran un requisito imperante la experiencia.

En esta pregunta los resultados obtenidos son los siguientes: las empresas que requieren profesionales con experiencia representan el 67,37% y la siguiente pregunta indicará las razones, mientras que las que consideran que no es un requisito necesario representan el 32,63%.



**Figura 39.** Razón de requerir experiencia a profesionales del área administrativa.

**Tabla 40**

*Razón de requerir a un potencial candidato experiencia.*

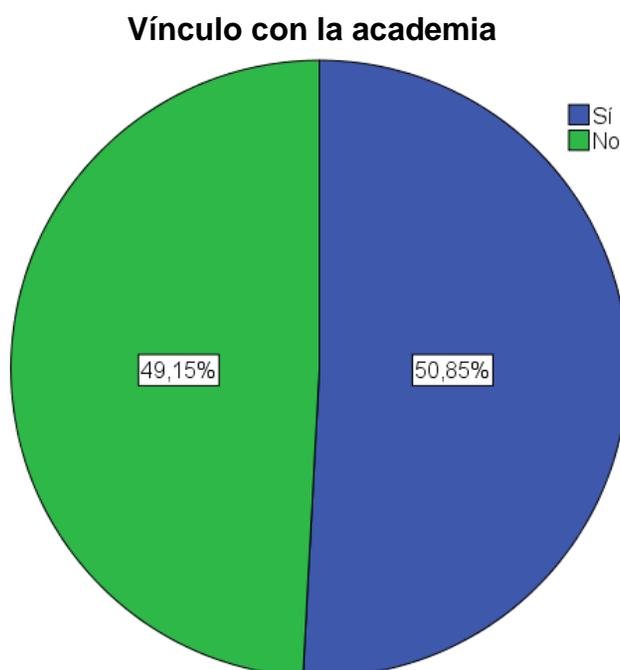
<b>Razones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Formación previa (capacitaciones, cursos, talleres)	40	16,9	20,2
Tiempo de aprendizaje y adaptación menor	36	15,3	38,4
Especialización en el trabajo	31	13,1	54,0
Políticas internas	31	13,1	69,7
Mayor productividad	24	10,2	81,8
Ahorro en costos y tiempos de capacitación	9	3,8	86,4
Propuesta de mejora en procesos	27	11,4	100,0
Total	236	100,0	

### **Análisis**

Como se mencionó anteriormente, ciertas empresas requieren que los profesionales dispongan de experiencia previa, pero ¿cuáles son las razones? Esta pregunta analiza las razones propuestas por los encuestados.

De acuerdo a las empresas que consideran un requisito fundamental la experiencia de un potencial candidato, éstas se exponen a continuación: la más importante con un 16,95% hace referencia a la formación previa (capacitaciones, cursos, talleres); un 15,25% hace referencia al tiempo de aprendizaje y adaptación menor, en porcentajes iguales con un 13,14% se encuentra la especialización en el trabajo y las políticas

internas, el 11,44% manifiesta que por las propuestas de mejora en procesos, el 3,81% por ahorro en costos y tiempos de capacitación y el 16,10% que son valores perdidos, las empresas no contestaron.



**Figura 40.** Empresas que están dispuestas a realizar un vínculo con la academia.

**Tabla 41**

*Empresas que están dispuestas a permitir pasantes en sus empresas.*

¿Permite vínculo?	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sí	120	50,8	50,8
No	116	49,2	100,0
Total	236	100,0	

## **Análisis**

Del 100% de encuestados, el 50,85% de las empresas encuestas está dispuesta a manejar un vínculo con los estudiantes de la ESPE, por su parte el 49,15% no está de acuerdo y la decisión se debe a sus políticas internas. El vínculo que el sector empresarial mantiene con la academia es primordial para fomentar la experiencia de los profesionales.

## **4.2 Estadística Inferencial (Comprobación de Hipótesis)**

Para la comprobación de las hipótesis, se procede a utilizar la estadística descriptiva e inferencial, dando los siguientes resultados.

### **4.2.1 Nivel de instrucción.**

**Hipótesis:** Las empresas demandan preferentemente profesionales con título de tercer nivel en ramas como: administración de empresas, contabilidad y auditoría, mercadotecnia, comercio exterior y turismo.

**Resultado:** La hipótesis se acepta, y ésta se comprueba con el análisis del Nivel de instrucción demandada en áreas administrativas, en donde el 34,75% de empresas requiere profesionales con tercer nivel, siendo el nivel de instrucción más demandado por las empresas. (*Véase figura 27*).

#### 4.2.2 Variación de contratación de empleados.

**Hipótesis:** Existe una relación entre la variación de contratación de empleados y el tipo de empresa según el origen de su capital. (Privada y pública)

**Resultado:** Para la comprobación de esta hipótesis, se procede a realizar la prueba de chi-cuadrado.

##### 1. Formulación de hipótesis

$H_0$ : Existe una relación entre el nivel de contratación de empleados y el tipo de empresa según el origen de su capital. (Privada y pública)

$H_1$ : No existe una relación entre el nivel de contratación de empleados y el tipo de empresa según el origen de su capital. (Privada y pública)

##### 2. Se selecciona el estadístico de prueba

**Tabla 42**

*Tabla de contingencia tomando las variables.*

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
<b>Pública</b>	5	16	10	4	3	38
<b>Privada</b>	56	63	45	25	9	198
<b>Total</b>	61	79	55	29	12	236

$$gl = (\text{número de filas} - 1) \times (\text{número de columnas} - 1)$$

$$gl = (2 - 1) \times (5 - 1) = 4 \text{ grados de libertad}$$

**Tabla 43**

*Tabla de contingencias con frecuencias esperadas y observadas.*

Empresa	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo en desacuerdo	de ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
Pública real	5	16	10	4	3	38	38
Pública predicc.	9,8	12,7	8,9	4,7	1,9	38	38
Privada real	56	63	45	25	9	198	198
Privada predicc.	51,2	66,3	46,1	24,3	10,1	198	198
Total real	61	79	55	29	12	236	236
Total, predicc.	61	79	55	29	12	236	236

**Tabla 44**

*Prueba de Chi Cuadrado.*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,823 <sup>a</sup>	4	,306
Razón de verosimilitudes	5,190	4	,268
Asociación lineal por lineal	1,471	1	,225
N de casos válidos	236		

### 3. Se formula la regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula si el valor calculado de  $\chi^2$  es mayor que 9.488. Se toma este valor de los valores críticos de ji cuadrada.

### 4. Se toma una decisión.

Se acepta hipótesis nula porque el valor de  $\chi^2 = 4,823$  es menor que 9,488. Es decir, existe una relación entre la variación de contratación de empleados y el tipo de empresa según el origen de su capital. (Privada y pública)

#### 4.2.3 Experiencia.

**Hipótesis:** La experiencia es un factor decisivo al momento de contratar a un profesional en las áreas administrativas.

**Resultado:** La hipótesis se acepta, respaldado por los resultados obtenidos en el análisis de requerimiento de experiencia, en donde las empresas que requieren profesionales con experiencia representan el 67,37% del total de empresas encuestadas. (Véase figura 38).

#### 4.2.4 Demanda departamental.

**Hipótesis:** Las empresas demandan mayormente profesionales administrativos en los departamentos de Ventas y Operaciones.

**Resultado:** Se procede a aceptar la hipótesis, basado en la información obtenida en el análisis del departamento/área con más demanda de personal, obteniendo un 19,07% y 17,08% en ventas y operaciones, respectivamente; siendo éstos los rubros más altos en la demanda laboral del área administrativa.

#### **4.2.5 Vanguardia en el uso y manejo de TIC's.**

**Hipótesis:** Al menos el 50% de los profesionales administrativos están a la vanguardia en el uso y manejo de TIC's en un nivel del 40%.

**Resultado:** Se acepta la hipótesis basado en los datos obtenidos en el análisis de la vanguardia en uso y manejo de herramientas, obteniendo un 53,81% en el rango de 20 a 40%; siendo ésta la mayor apreciación por parte de las empresas.

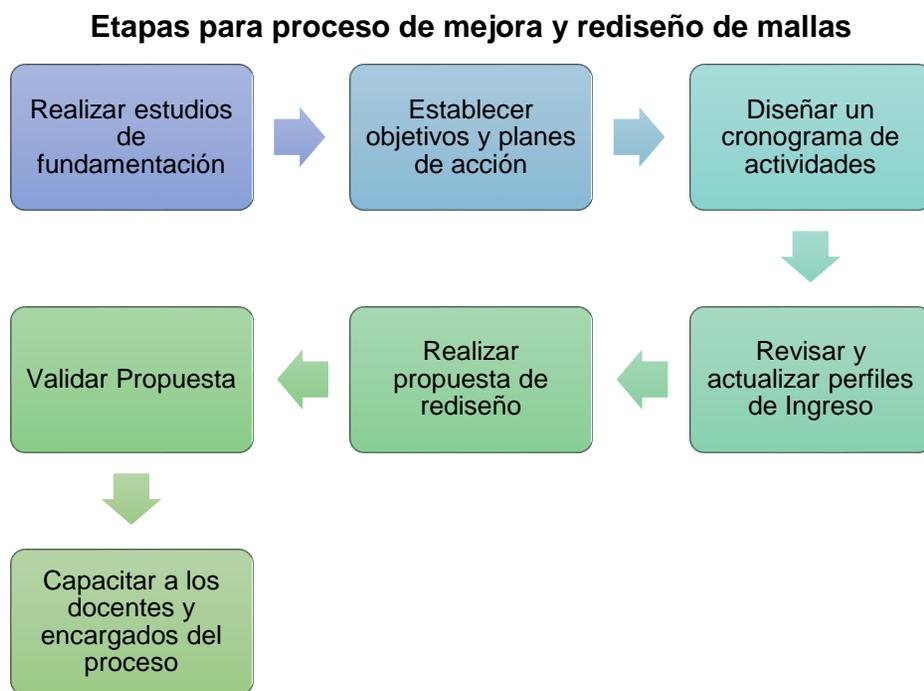
## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **Propuesta de mejora curricular para la carrera de Ingeniería Comercial Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE**

La propuesta que se desarrolla a continuación tiene como propósito establecer directrices y criterios para la mejora de la oferta académica referente a mallas curriculares de la carrera de Ingeniería Comercial del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, que beneficien a la formación pertinente de profesionales graduados en estas carreras.

El proceso para la mejora de las carreras se define a continuación.



**Figura 41.** Etapas para realizar una propuesta de rediseño.

A continuación, se explica con más detalle en qué consiste cada etapa.

### 5.1. Estudios de Fundamentación

Como base para realizar esta propuesta, se toman en cuenta los resultados de la presente investigación que tiene el direccionamiento empresarial de las necesidades del mercado laboral. Sin embargo, es importante articular los direccionamientos de los egresados y profesionales de la ESPE, además de los estudiantes de bachillerato para que la fundamentación comprenda a todos los involucrados.

Además, se analizan los siguientes enfoques que permiten abordar las competencias del currículo:

**Tabla 45**

*Enfoque para establecer las competencias del currículo.*

<b>Enfoque</b>	<b>Autores</b>	<b>Postulado Teórico</b>	<b>Proceso</b>
Funcionalista	Émile Durkheim y Talcott Parsons	Conjunto de atributos que deben tener las personas para cumplir con las funciones.	Análisis funcional: Examen de las actividades de un puesto y los resultados para definir normas de desempeño.
Conductual	Iván Petrovich y John Waston	Comportamientos clave de las personas que desempeñan bien su trabajo para posibilitar desempeños exitosos que generan competitividad en la dinámica organizacional	Entrevistas Inventarios, cuadro de competencias clave institucional
Constructivista	Jean William Fritz George A. Kelly Von Glaserferd Von Foester	Habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales profesionales desde el marco organizacional.	Análisis de procesos disfuncionales que se presentan en el entorno. Basado en situaciones significativas.
Enfoque socioformativo	Sergio Tobón	Procesos complejos e inciertos de desempeño ante actividades y problemas del contexto con idoneidad y ética, buscando la realización personal, calidad de vida y el desarrollo social sostenible.	Identificación de demandas y necesidades formativas para definir un perfil que enfrente problemas de contextos desde una visión integral.

## **5.2. Objetivos**

### **5.2.1 Objetivo general.**

Implementar un plan de estudios para la carrera de Ingeniería Comercial, que se relacione directamente con las necesidades del entorno empresarial ecuatoriano, mediante un análisis que contribuya al rediseño de mallas curriculares para que los profesionales desarrollen competencias humanas y profesionales y dispongan de una sólida formación académica teórico- práctica.

### **5.2.2 Objetivos específicos.**

- Desarrollar prácticas educativas innovadoras que garanticen la utilización correcta de las tecnologías de la información donde participen activamente docentes y estudiantes.
- Rediseñar la malla curricular actual acorde a las tendencias mundiales de educación, para formar profesionales que cuenten con una ventaja competitiva en el mercado laboral.
- Realizar una planificación de actividades con las acciones a tomar para el rediseño tomando en cuenta recursos humanos, tecnológicos y financieros para la generación de un presupuesto.

### 5.3 Oportunidades de mejora

De acuerdo a los resultados, se deben tomar en cuenta los siguientes puntos de mejora:



**Figura 42.** Ámbitos de mejora en profesionales del área administrativa.

### 5.4 Estrategias

#### 5.4.1 Conocimiento y Manejo de Aplicativos Software.

Uno de los requerimientos más demandados por el mercado laboral es que los profesionales tengan conocimiento acerca de aplicativos/software que pueda aumentar la productividad de la empresa. Una de las estrategias para lograrlo, es ampliar las

horas prácticas en el manejo de programas afines a carreras administrativas (prácticas en laboratorio), en software como:

- **SPSS:** Programa estadístico con aplicaciones en investigaciones de mercado.
- **Modeladores de proceso:** Existen softwares gratuitos como Bizagi, BPM, Visio (incluido en el paquete de Office).
- **Módulos contables:** En un mundo tan modernizado, la elaboración manual de registros contables es obsoleto. Existen distintos módulos que ayudan a un registro más óptimo y eficaz de todos los movimientos que realiza la empresa.
- **Diseño gráfico:** Con la expansión de las redes sociales, la creación de publicidad en estas plataformas es necesaria para la captación de nuevos clientes. Es por eso que los profesionales (principalmente en marketing) deben conocer varios aplicativos que puedan ser de utilidad para la expansión de la empresa hacia nuevos mercados. Programas de diseño como Ilustrador, PhotoShop, programas para crear páginas web como Wordpress, manejo de Redes Sociales y análisis de datos con programas como Google AdWords y herramientas SEO.
- **Programas para simulación de pronósticos:** En el ámbito empresarial la estadística, los pronósticos y los modelos empresariales son necesarios para la toma de decisiones por lo que implementar el uso de los mismos generaría un mejor perfil para el profesional, el principal es el programa Crystall Ball que

permite analizar el comportamiento de flujos de caja y arroja datos cuantitativos para tomas de decisiones más objetivas.

- **Simuladores Financieros:** Para profundizar el conocimiento en materias del ámbito financiero, es importante que se realicen prácticas con simuladores provenientes de las instituciones financieras, con esto se garantiza una aplicabilidad de la teoría.
- **Uso de portales de entidades del Sector Público:** En la actualidad, todas las empresas mantienen un vínculo con entidades del Estado, tales como: IESS, SRI, Ministerio del Trabajo, etc. Para que un profesional se desenvuelva mejor, es importante que la Universidad imparta horas prácticas para el uso y manejo de estos portales.

#### **5.4.2 Uso de TIC's.**

Se debe profundizar el uso de la plataforma virtual con foros, clases en vivo, foros de discusión y el uso de aplicativos y herramientas disponibles en la plataforma. Además, fomentar el uso de almacenamiento en la nube y aplicaciones que permitan la interacción entre el conocimiento teórico y práctico adquirido en el aula.

#### **5.4.3 Innovación.**

La innovación es un reto que todas las Instituciones de Educación Superior tienen que afrontar, siendo algo complejas las maneras de su implementación en la educación. Si bien es algo que conjuga creatividad y es inherente a cada estudiante, los docentes juegan un papel fundamental en el desarrollo de este aspecto, lo cual puede gestarse bajo los siguientes parámetros:

- Contextualizar el conocimiento impartido en clase con la coyuntura nacional.
- Experiencias empresariales que pueden convertirse en caso de estudio.
- Diseñar métodos de aprendizaje que mejoren la percepción.

#### **5.4.4 Idiomas.**

En un mundo globalizado, la necesidad de saber un idioma diferente al natal es importante, siendo el inglés el más usado a nivel global. Con este antecedente, la implementación de dictar asignaturas en inglés es asequible y hará de los profesionales de la ESPE más competitivos en el mercado laboral. Las materias que podrían impartirse en inglés para un Ingeniero comercial tienen que ver con la Administración, el Liderazgo y la Negociación puesto que son los factores claves que pondrá en práctica en el ámbito empresarial. Además, se recomienda socializar los proyectos de intercambio con las Universidades del exterior para que se practique un idioma diferente al natal.

#### **5.4.5 Actitud.**

El comportamiento que emplea un profesional en el desarrollo de sus labores es determinante en el éxito al desempeñar las tareas asignadas. La actitud de una persona frente a una determinada situación, lo hará más apto para ocupar una vacante, siendo aún más importante cuando son cargos que tienen contacto directo con clientes. El reforzamiento en clases de una actitud positiva frente a una difícil situación, hará que enfrentar problemas laborales sea más llevadero para los futuros profesionales.

#### **5.4.6 Aplicación de modelos empresariales.**

Si bien en los libros existen casos de éxitos empresariales para su estudio, muchas veces éstos no reflejan la situación del país, puesto que son desarrollados en países diferentes al Ecuador. Para impartir conocimientos de estrategias utilizadas en casos reales de éxito, se propone realizar estudios de casos empresariales distribuidos en la carga horaria de los estudiantes, con el fin de que éstos participen activamente, trabajen en equipo y puedan tener una visión más clara de los problemas que existen en el mundo empresarial.

#### **5.4.7 Conocimiento en CRM's.**

Si bien el uso de TIC's y softwares empresariales son importantes para la formación de un excelente profesional, el conocimiento en CRM's es un aspecto fundamental y diferenciador de un profesional del área administrativa. El control de procesos realizado por esta herramienta, ayuda a que una organización sea más productiva y genere mejores resultados, debiéndose implementar carga horaria para que los estudiantes se familiaricen con una herramienta de planificación y control en la empresa.

#### **5.4.8 Ética profesional.**

En la carrera de finanzas y auditoría se imparte la asignatura: "ética profesional", donde se imparten valores que hacen mejor el desarrollo de actividades profesionales. Para mejorar el desarrollo holístico de los profesionales, ésta debe ser una asignatura obligatoria en todas las carreras, puesto que existen un conjunto de lineamientos universales que las personas deben seguir. Un profesional debe ser formado no únicamente en conocimientos y habilidades, sino en valores que lo harán enfrentar dilemas éticos de una manera analítica y preparada.

Como parte de la ética profesional, se debe concientizar en temas de Responsabilidad Social Empresarial, un aspecto en tendencia que los profesionales afines a áreas administrativas que deben manejar, siendo esenciales los modelos: GRI, PACTO MUNDIAL y normas ISO referentes a esta temática.

## 5.5 Cronograma de actividades

**Tabla 46**

*Cronograma de actividades de la propuesta.*

<b>Actividades</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo de Ejecución</b>
Revisar los resultados obtenidos en la investigación	Equipo encargado del rediseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	Inmediata previo la entrega de la investigación
Determinar los cambios significativos en las mallas curriculares de acuerdo a los perfiles a ofertar	Equipo encargado del rediseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	1 semana
Analizar los objetivos actuales de cada carrera para de acuerdo a los resultados obtenidos proponer cambios o modificaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directores de Carrera</li> <li>• Equipo encargado del rediseño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	1 semana
Analizar las asignaturas y la carga horaria asignada a cada materia buscando la integración disciplinaria, las prácticas pre profesionales y la vinculación con la colectividad.	Equipo encargado del rediseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	2 semanas

CONTINÚA 

---

Diseñar un plan de cursos seminarios o talleres de formación complementaria para los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de bienestar estudiantil</li> <li>• Equipo Encargado del Rediseño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> <li>• Económicos</li> </ul>	3 semanas
Revisar los micro currículos, es decir la estructura de cada asignatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes de cada materia</li> <li>• Equipo Encargado del Rediseño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	3 semanas
Socializar los cambios realizados	Encargado del Rediseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	1 semana
Actualizar la página web con los nuevos perfiles	Departamento de Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	1 semana
Diseñar una metodología de evaluación para dar seguimiento a los cambios propuestos	Equipo encargado del Rediseño	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> </ul>	1 semana
Evaluar las brechas que tienen los docentes en cuanto a metodologías de estudio, herramientas de enseñanza para proponer un plan de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talento Humano</li> <li>• Equipo de Rediseño</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humanos</li> <li>• Tecnológicos</li> <li>• Económicos</li> </ul>	4 semanas

---

## 5.6 Presupuesto

Para que la presente propuesta tenga éxito, existen costos que se deberán cubrir, en los aspectos materiales, humanos y tecnológicos. A continuación, se presenta una tabla que contiene los costos proyectados en la implementación de esta propuesta.

**Tabla 47***Presupuesto para desarrollar el plan de rediseño currículo.*

<b>No.</b>	<b>Recurso</b>	<b>Descripción</b>	<b>Valor total</b>
1	Humano	En este rubro se incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Honorarios profesionales (equipo de rediseño)</li> <li>• Capacitación a docentes</li> </ul>	\$ 10.000,00
2	Material	En este rubro se incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suministros de oficina</li> <li>• Materiales para el levantamiento de información</li> </ul>	\$ 3.000,00
3	Tecnológico	En este rubro se incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipos de cómputo para el desarrollo del rediseño</li> <li>• Softwares especializados para el levantamiento de información (licencias y permisos)</li> </ul>	\$ 3.000,00
4	Otros gastos	En este rubro se incluyen gastos correspondientes a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alimentación</li> <li>• Transporte</li> <li>• Alojamiento</li> </ul>	\$ 1.500,00
<b>PRESUPUESTO:</b>			<b>\$ 17.500,00</b>

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

- Los conocimientos adquiridos en la academia son muy importantes al momento de postular una vacante; siendo necesario implementar competencias y habilidades específicas para mejorar el perfil profesional de un profesional en el área administrativa de la ESPE.
- El mercado laboral requiere profesionales con una formación que sea pertinente con sus requerimientos, siempre un paso delante del avance tecnológico, y analizando sus necesidades, es importante proceder a una actualización (teórica y práctica) de los conocimientos impartidos en la academia, para estar a la vanguardia con las tendencias del mercado laboral.
- Estamos en un mundo globalizado, donde el uso de internet hace posible concretar negocios sin la necesidad de trasladarse a otro lugar. Las tendencias del mercado laboral del Ecuador se enfocan a la búsqueda y desarrollo de nuevas oportunidades de negocio, donde los actores son las empresas que cuentan con profesionales con perfiles adecuados a este fin.
- Si bien cada sector económico tiene un tipo de requerimiento específico en cuanto a profesionales del área administrativa, todos concuerdan en el nivel de

habilidades, competencias y uso de tecnologías que debe tener un profesional para un excelente desempeño.

- Para realizar el presente estudio se revisó y analizó la siguiente normativa legal: Constitución de la República, Plan Nacional de Buen Vivir, Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, documentación y resoluciones emitidas por el CEAACES. Bajo esta normativa se desplegaron las directrices que se utilizaron para que la investigación tenga concordancia con los requerimientos establecidos en el marco legal.
- Para la bibliografía complementaria se tomaron artículos y tesis realizadas en el Ecuador que guardan relación con el objeto de estudio, además se tomó en cuenta modelos educativos internacionales para realizar la propuesta de rediseño curricular. Es importante mencionar que desde que en el Ecuador se cerraron las Instituciones de Educación Superior y se empezó con la categorización de las mismas, se vuelve un requisito mandatorio el que se disponga de investigaciones ligadas a la pertinencia y a los rediseños curriculares. Existe gran cantidad de bibliografía acerca del tema investigado y es interesante cómo se puede relacionar con las tendencias del mercado laboral para proponer mejoras que contribuyan al desarrollo holístico de los profesionales.
- Después de realizar el análisis de los datos, podemos afirmar que la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” con su oferta académica de carreras

administrativas modalidad a distancia se encuentra bien posicionada en el mercado laboral lo que le da un prestigio académico, es importante sin embargo no descuidar las propuestas de mejora planteadas por las empresas tales como: innovación, uso de TIC's, manejo de software complementario.

- Los profesionales de las carreras administrativas van a ser demandados por las empresas puesto que la formación académica y profesional es imperante en el desarrollo empresarial, las bases teóricas deben estar bien estructuradas pero el complemento con la parte práctica es sumamente importante.
- El nivel de empleabilidad de los profesionales de carreras administrativas modalidad a distancia de la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE” es aceptable tomando en cuenta las variables: conocimientos, habilidades, competencias, manejo de idiomas y experiencia.
- Una vez analizado los resultados, los aspectos de mejora son: conocimiento y manejo de Aplicativos Software, uso de TIC's, innovación, aplicación de Modelos Empresariales, actitud, idiomas, conocimiento en CRM'S y ética profesional, tomando en cuenta estos aspectos se realiza una propuesta de mejora específica para la Carrera de Ingeniería Comercial con aspectos que son transversales para las otras carreras. (Véase Anexo 1 “Propuesta de mejora curricular para la carrera de Ingeniería Comercial Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE”).

## 5.2 Recomendaciones

- Revisar las mallas curriculares ofertadas en las carreras del departamento de ciencias administrativas de la ESPE, para estar a la vanguardia con las necesidades del mercado laboral.
- Si bien las carreras administrativas son necesarias para cualquier tipo de empresa, se recomienda ofrecer capacitación continua en áreas de estudio específicas, con el fin de que el estudiante pueda tener los conocimientos necesarios para el sector económico en el que desee desarrollarse.
- Los estudios de pertinencia deben realizarse periódicamente con el fin de recopilar información que sirva para la determinación de brechas relacionadas al perfil del estudiante, de puntos de mejora y a nivel de las necesidades del sector empresarial y con esta información tomar acciones que beneficien al desarrollo de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.
- La era del conocimiento avanza a pasos agigantados; por lo tanto, en la formación de profesionales de las carreras administrativas se debe fomentar el uso de las TIC'S puesto que esto generará una ventaja competitiva en el ámbito empresarial y el profesional aumentará su nivel de empleabilidad puesto que será más productivo y estará a la vanguardia en sus conocimientos.
- Es importante tomar en cuenta modelos de estudios aplicados en países desarrollados para el rediseño de las carreras y acoplarlos a la normativa legal y a los requerimientos que se definen en la Ley de Educación Superior, esto

generará una cultura de aprendizaje y formación profesional más sólida obteniendo así un impacto positivo a nivel empresarial, económico y social.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agila, C. (2016). Estudio de pertinencia del programa académico de la Titulación de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Particular de Loja en el campo ocupacional y mercado laboral. (*tesis de pregrado*). Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Armada Argentina. (2009). *Perfil profesional*. Obtenido de <http://www.ara.mil.ar/archivos/Docs/Perfil%20Profesional.pdf>
- Arnold, M., & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, 40-49.
- Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Berger Zappi, T. (2008). Aportes de la perspectiva sistémica y la terapia familiar al trabajo en educación especial. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 75-90.
- Bertalanffy, L. V. (1976). *Teoría General de los Sistemas*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Buenaño, J., & Maldonado, B. (2015). Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. *Ciencia UNEMI*, 69-82.
- Bunge, M. (2004). *La investigación científica*. Barcelona: Siglo XXI Editores.
- Castillo Torres, M. X. (2011). *El Sistema Educativo del Ecuador*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2015). *¿Qué es una encuesta?* Obtenido de Estudios: [http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1\\_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html](http://www.cis.es/cis/opencms/ES/1_encuestas/ComoSeHacen/queesunaencuesta.html)
- CEPAL. (11 de 2017). *CEPAL*. Obtenido de [https://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/participacion\\_economia\\_formal.htm](https://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/participacion_economia_formal.htm)
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana.

- Chile, P. U. (17 de 01 de 2018). *Pontificia Universidad Católica de Chile*. Obtenido de [http://college.uc.cl/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1519&Itemid=53](http://college.uc.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=1519&Itemid=53)
- Consejo de Educación Superior. (2013). *Guía Metodológica de presentación y Aprobación de Proyecto de Carreras*. Obtenido de Información de Regulación y Control: [http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=785:guia-metodologica-de-presentacion-y-aprobacion-de-proyecto-de-carreras&Itemid=139](http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=785:guia-metodologica-de-presentacion-y-aprobacion-de-proyecto-de-carreras&Itemid=139)
- Consejo de Educación Superior. (2016). *Reglamento de Régimen Académico del CES*. Quito.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2013). *"Suspendida por falta de calidad". El cierre de catorce universidades en Ecuador*. Quito: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, 2013.
- Curso de Magister. (2009). *Las competencias humanísticas en el sistema educativo español*. Obtenido de <http://pre.magister.com.es/moodle/course/info.php?id=32>
- Davis, D., Beyerlein, S., & Davis, I. (2010). *Deriving design course learning outcomes from a professional profile*. Great Britain: TEMPUS Publications.
- Díaz, D. (23 de Abril de 2012). *Las Empresas Gacela*. Obtenido de Habilidades directivas: <https://www.educadictos.com/las-empresas-gacela/>
- Dzul Escamilla, M. (2005). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Obtenido de Sistema de Universidad Virtual de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES39.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES39.pdf)
- Ecuador Universitario. (02 de Septiembre de 2011). *Reglamento a la LOES se expidió el 1 de septiembre*. Obtenido de Ecuador Universitario: <http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/reglamentos/reglamento-a-la-loes-se-expidio-el-1-de-septiembre/>
- Ecuador Universitario. (26 de Diciembre de 2012). *CEAACES presentó informe final de evaluación a 26 universidades categoría "E"*. Obtenido de Ecuador Universitario: <http://ecuadoruniversitario.com/de-instituciones-del-estado/ceaaces/2012-ceaaces-presento-informe-final-de-evaluacion-a-26-universidades-categoria-e/>

- Ecuador Universitario. (12 de Julio de 2012). *Ecuador evalúa su "Educación Superior"*. Obtenido de Ecuador Universitario: <http://ecuadoruniversitario.com/opinion/documentos/ecuador-evalua-su-educacion-superior/>
- EcuRed. (16 de 01 de 2018). *EcuRed conocimiento con todos y para todos*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- El Universo. (12 de Abril de 2012). 14 universidades categoría E fueron suspendidas. *El Universo*, págs. 7-8.
- Escudero, J. (1981). *Modelos Didácticos*. Valencia: Oikos tau.
- Ezpiñoza Cordero, C. (2011). *Programa de carrera docente del profesorado universitario en Ecuador. Fundamentos didácticos del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior Una necesidad Actual*. Quito-Ecuador: Ediciones Abya-Yala.
- Fernández, A., Vanga, M., & Guffante, T. (2016). Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: Caso Ecuador. *Revista San Gregorio*, 86-103.
- García, A. (1992). *Educación a distancia Hoy*. Madrid: UNED.
- García, E., Guamán, A., & Torres, S. (2015). Análisis de la malla curricular de la carrera de Pedagogía de la Universidad Politécnica Salesiana vigente desde el año 2006. (*tesis de pregrado*). Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- García, H., & Matus, J. (2005). *Estadística descriptiva e inferencial I*. México: Colegio de Bachilleres.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (1994). *Metodología de la investigación*. Colombia : McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ibañez, B. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 20. 99-112.
- InfoWiki. (09 de Febrero de 2009). *Competencia académica*. Obtenido de [https://www.regulacioninformatica.org/wiki/index.php?title=Competencia\\_acad%C3%A9mica](https://www.regulacioninformatica.org/wiki/index.php?title=Competencia_acad%C3%A9mica)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (Febrero de 2017). Directorio de Empresas. *Indicadores Nacionales - Todos los sectores*. Quito.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (31 de Octubre de 2017). *Ecuador registró 843.745 empresas en 2016*. Obtenido de Noticias:  
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registro-843-745-empresas-en-2016/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (5 de Septiembre de 2017). *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador 2017*. Obtenido de Laboratorio de dinámica laboral y empresarial: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
- International Business Machines. (2015). *Imputación Múltiple*. Obtenido de Valores Perdidos:  
[https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSLVMB\\_24.0.0/spss/mva/multiple\\_imputation\\_intro.html#multiple\\_imputation\\_intro](https://www.ibm.com/support/knowledgecenter/es/SSLVMB_24.0.0/spss/mva/multiple_imputation_intro.html#multiple_imputation_intro)
- Iturralde, E. (2017). *Malla Curricular*. Obtenido de Malla Curricular:  
<http://www.mallacurricular.com/>
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Ediciones Morata.
- Larrea de Granados, E. (Noviembre de 2013). *Modelo de Organización del Conocimiento por Dominios Científicos, Tecnológicos y Humanísticos*. Obtenido de Consejo de Educación Superior:  
<http://www.ces.gob.ec/doc/Noviembre/conocimiento%20por%20dominios%20cientificos.pdf>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2009). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. México D.F: McGraw Hill.
- Malagón Plata , L. A. (2003). La pertinencia de la educación superior. Elementos para su comprensión. *Revista de la Educación Superior*, 127.
- Malhotra, N. K. (2008). *Investigación de Mercado*. México: Pearson .
- Martínez, S. (2012). Estudio sobre la fiabilidad de medición del espectrofotómetro dental VITA EASYSHADE COMPACT. (*tesis de pregrado*). Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Medina, F., & Galván, M. (2007). *Imputación de datos: Teoría y Práctica*. Chile: CEPAL.
- Mejía Ovando, R. (10 de Julio de 2009). *Teoría de la contingencia empresarial*. Obtenido de Administración: <https://www.gestiopolis.com/teoria-contingencia-empresarial/>
- Meyer , C., & Schwager, A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review Vol. 85 (2)*, 89-99.

- Mora Lema, M. J. (1983). La teoría contingencial en la administración . *Cuadernos de Administración*, 21-32.
- Morin, E. (1977). *El Método*. Madrid: Cátedra.
- Morin, E. (1998). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- Núñez, M. F. (2003). *Formación y orientación laboral*. Ediciones AKAL.
- Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación. (1989). *Manuales para el control de calidad de los alimentos: introducción a la toma de muestras de alimentos*. México: Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2004). *Educación Superior en una sociedad mundializada*. Francia: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Oviedo, H., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 573-575.
- Pachecho, J. (2015). Pertinencia de las Carreras de Administración de Empresas y Mercadotecnia en la Estructura Productiva Actual y Prospectiva del Ecuador. (*tesis de pregrado*). Quito, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador .
- Pereira Chaves, J. M. (2010). Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista Electrónica Educare*, 67-75.
- Pérez, J. F. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2.
- Ramírez, G., & Zambrano, G. (2016). Evaluación del impacto del rediseño curricular en las competencias de los egresados y titulados de la carrera Administración Pública ESPAM-MFL. (*tesis de pregrado*). Calceta, Ecuador: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.
- Real Academia Española. (Octubre de 2014). Diccionario de la lengua española. Madrid.
- Rusque, A. (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hnos. Editores, C.A.
- Saltos, M., Muñoz, E., Haro, E., & Escobar, T. (2017). Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local. *Publicando*, 391-426.

- Solana Ruiz, J. L. (2011). El pensamiento complejo de Edgar Morin. Críticas, incomprensiones y revisiones necesarias. *Gazeta de Antropología*, 27-38.
- Soto Roy, Á. (2015). Escenarios del trabajo, una aproximación a la heterogeneidad del trabajo contemporáneo en Latinoamérica. *Revista de Estudios Sociales No. 51*, 198-212.
- Teoría de la contingencia y teoría de la organización*. (s.f.). Obtenido de [http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Historia\\_del\\_Pensamiento/Pdf/Unidad\\_08.Pdf](http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Historia_del_Pensamiento/Pdf/Unidad_08.Pdf)
- Torres, A. (02 de Octubre de 2013). Pensamiento complejo y educación. *Milenio*, pág. 20.
- Trabajo, E. y. (04 de 09 de 2017). *Empleo y Trabajo*. Obtenido de Empleo y Trabajo: <https://empleoytrabajo.org/empleabilidad/>
- Trabajo, O. I. (16 de 01 de 2018). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>
- Vargas, M. (2008). *Diseño Curricular por Competencias*. México: Creatividad Gráfica.
- Wikipedia. (30 de Octubre de 2017). *Progreso científico*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Progreso\\_cient%C3%ADfico](https://es.wikipedia.org/wiki/Progreso_cient%C3%ADfico)