



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES
DE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS: CASO DE LA UNIVERSIDAD
DEL AZUAY.**

Trabajo de tesis previo a la obtención del título de Ingeniero Comercial.

Alumno:

José David Jaramillo Coellar

Director:

Psicol. Org. Mónica Rodas Tobar

CUENCA – ECUADOR

2013

Dedicatoria

El presente trabajo de graduación quiero dedicar a mis padres, María Cristina Coellar Lituma y José Miguel Jaramillo Peralta, así como a mi hermano Luis Andrés Jaramillo Coellar, por el apoyo incondicional y porque siempre creyeron en mí. También a toda mi familia, a mis amigos, en especial a Juan Sebastián Flores Andrade, Paola Susana Méndez Pérez y a todas las personas que fueron parte de esta etapa de mi vida.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por permitirme estar en esta etapa de mi vida, a la Universidad del Azuay, por su excelencia académica y por ayudarme a convertir en un profesional dispuesto a triunfar en la vida, a mi directora de tesis, la Psicóloga Organizacional Mónica Rodas Tobar, también al Economista Luis Mario Cabrera por sus consejos; a la Ingeniera María Inés Acosta por su ayuda y colaboración. Les agradezco con toda el alma.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	viii
INDICE DE TABLAS.....	ix
Resumen:.....	xi
ABSTRACT.....	xii
Introducción.....	1
CAPÍTULO 1.....	2
El perfil del administrador de empresas.....	2
CAPÍTULO 2.....	4
Análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los empresarios cuencanos.....	4
CAPÍTULO 3.....	74
Proyecto Tuning Latinoamérica.....	74
CAPÍTULO 4.....	82
Análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los graduados de administración de empresas de la Universidad del Azuay en los años 2006 - 2010.....	82
CAPÍTULO 5.....	196
Planteamiento del nuevo perfil profesional del administrador de empresas.....	196
CAPÍTULO 6.....	198
Utilidad del trabajo en la propuesta del perfil del administrador de la universidad del Azuay.....	198
CAPÍTULO 7.....	203
Aspectos Finales.....	203
Conclusiones:.....	203
Recomendaciones:.....	203

BIBLIOGRAFÍA:205
ANEXOS:..... 206

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 1 – Requerimientos de los empleadores cuencanos en cuanto a la formación universitaria requerida.....	6
GRAFICO 2 - Competencias y habilidades genéricas que un administrador de empresas debe tener.....	7
GRAFICO 3- Primera competencia mas valorada (Liderazgo).....	63
GRAFICO 4– Segunda competencia más valorada (Trabajo en equipo).....	65
GRAFICO 5 – Tercera competencia más importante (Trabajo en equipo).....	67
GRAFICO 6 – Cuarta competencia más importante (Iniciativa y espíritu emprendedor).	69
GRAFICO 7 – Quinta competencia más valorada (Compromiso ético).	71
GRAFICO 8 – Situación Laboral actual de los graduados del 2006 al 2010.	83
GRAFICO 9 – Trabajo relacionado con sus estudios.	84
GRAFICO 10 – Valoración de la Formación recibida en la Universidad.	87
GRAFICO 11– Oportunidades laborales para los graduados.	88
GRAFICO 12 – Competencias genéricas importantes para el graduado en la universidad del azuay.	90
GRAFICO 13 – Primera competencia más valorada (Compromiso ético).	119
GRAFICO 14 – Segunda competencia más valorada (Liderazgo).	121
GRAFICO 15– Tercera competencia más valorada (Trabajo en equipo).	123
GRAFICO 16– Cuarta competencia más valorada (Trabajo en equipo).....	125
GRAFICO 17– Quinta competencia más valorada (Compromiso ético).	127
GRAFICO 18 – Competencias específicas importantes para los graduados.	129
GRAFICO 19 – Primera competencia más valorada (Formular planes de marketing).....	151
GRAFICO 20– Segunda competencia más valorada (Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones).	153
GRAFICO 21– Tercera competencia más valorada (Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización).....	155
GRAFICO 22– Cuarta competencia más valorada (Formular planes de marketing).....	157
GRAFICO 23- Quinta competencia mas valorada (Administrar y desarrollar el talento humano en la organización).	159
GRAFICO 24 – Primera competencia más valorada.	161
GRAFICO 25- Segunda competencia más valorada.....	163
GRAFICO 26– Tercera competencia más valorada.....	165
GRAFICO 27 – Cuarta competencia más valorada.	167
GRAFICO 28 – Quinta competencia más valorada.	169
GRAFICO 29 – Sexta competencia más valorada.	171
GRAFICO 30 – Séptima competencia más valorada.	173
GRAFICO 31 – Octava competencia más valorada.....	175
GRAFICO 32 – Novena competencia más valorada.	177

GRAFICO 33 – Décima competencia más valorada.	179
GRAFICO 34 – Onceava competencia más valorada.	181
GRAFICO 35 – Doceava más competencia más valorada.	183
GRAFICO 36 – Treceava competencia más valorada.	185
GRAFICO 37 – Catorceava competencia más valorada.	187
GRAFICO 38 – Quinceava competencia más valorada.	189
GRAFICO 39 – Dieciseisava competencia más valorada.	191
GRAFICO 40 – Diecisieteava competencia más valorada.	193

INDICE DE CUADROS

CUADRO 1- Resultado de las competencias más y menos importantes según los graduados de América Latina.	76
CUADRO 2 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los estudiantes de América Latina.....	77
CUADRO 3 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los empleadores de América Latina.....	78
CUADRO 4 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los académicos de América Latina.....	79

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 – Frecuencia y Porcentaje de los resultados de las encuestas.	6
TABLA 2 – Principales competencias según el criterio de los empleadores cuencanos.	8
TABLA 3 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.....	64
TABLA 4 – Frecuencia y porcentajes de los Resultados obtenidos.	66
TABLA 5- Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.	68
TABLA 6 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	70
TABLA 7 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	72
TABLA 8 – Frecuencia y porcentajes de la situación laboral actual de los graduados.....	83
TABLA 9 – Frecuencia y porcentaje de los puestos de trabajo relacionado con sus estudios. ...	85
TABLA 10 – Frecuencia y porcentaje de valoración de la formación académica recibida.	87
TABLA 11 – Frecuencia y porcentaje de las oportunidades laborales para los graduados.....	88
TABLA 12 – Cinco principales competencias genéricas según el criterio de los graduados de la universidad del Azuay.....	90
TABLA 13 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.	120
TABLA 14 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.	122
TABLA 15 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.	124
TABLA 16 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.	126
TABLA 17 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.	128
TABLA 18 – Cinco principales competencias específicas según los graduados de la universidad del Azuay.....	130
TABLA 19 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.....	152
TABLA 20 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.....	154
TABLA 21 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.....	156
TABLA 22 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.....	158
TABLA 23 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.....	160
TABLA 24 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	162
TABLA 25 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	164
TABLA 26 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.....	166
TABLA 27 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	168
TABLA 28 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	170
TABLA 29 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	172
TABLA 30 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	174
TABLA 31 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	176
TABLA 32 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	178
TABLA 33 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	180
TABLA 34 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	182
TABLA 35 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	184

TABLA 36 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.....	186
TABLA 37 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	188
TABLA 38 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	190
TABLA 39 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	192
TABLA 40 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.	194

Resumen:

Este trabajo académico surge de dos motivaciones fundamentales: la necesidad de plantear los lineamientos para formular los perfiles profesionales de las carreras de la Universidad del Azuay, basados en competencias laborales, en el marco del reto que representa la acreditación de la carrera de Administración de Empresas ; luego, por la creciente importancia de las competencias profesionales en el mundo laboral, que son la clave hacia el dificultoso acceso al mercado de trabajo, tomando en consideración las necesidades actuales de las empresas sobre las competencias que debe tener un Administrador.

ABSTRACT

ABSTRACT

This academic work is the result of two main motivations. First, the need to propose guidelines to create the professional profiles of the different careers in the University of Azuay, based on working competencies and facing the challenge that the accreditation of Business Administration represents. Second, because of the importance of professional competencies within the working environment, which is the key to access the difficult labor market. All this taking into account the company's current needs regarding the abilities that and Administrator must have.



Diana Lee Rodas
Translated by,
Diana Lee Rodas

Introducción

El presente trabajo surge de la necesidad percibida por la Junta Académica de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad del Azuay frente al reto que representa la acreditación de la carrera, y pretende constituirse en un proyecto piloto de un estudio más profundo y completo que permita plantear lineamientos para la formulación de los perfiles profesionales de las demás carreras, basados en competencias laborales.

Las competencias profesionales juegan un papel protagónico en el mundo laboral, porque son la llave necesaria para abrir el cada día más difícil acceso al mercado de trabajo y son también el ineludible complemento a un currículum académico, que se va tornando indispensable en los procesos de selección.

En principio, todo profesional graduado en un centro de educación superior está dotado de la competencia formal en virtud del título profesional que le ha sido otorgado, aunque no todos tienen la capacidad real para resolver un problema; en el caso específico de la administración de empresas, los empleadores, en su afán de ser más competitivos, buscan a los profesionales administradores que consideren “competentes”, es decir que estén capacitados para dar soluciones efectivas en los campos necesarios.

Así pues, el presente trabajo analiza los requerimientos expresados por los ejecutivos de las empresas locales investigadas, acerca de las competencias que debe tener un Administrador, criterios que nos permiten generar un perfil deseado, el que es confrontado con el perfil que está ofreciendo la Universidad; este cotejamiento nos conduce a definir los lineamientos para el diseño de un perfil del Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay basado en competencias laborales.

CAPÍTULO 1

El perfil del administrador de empresas

1.1. Perfil actual del administrador de empresas de la Universidad del Azuay.

Según la información que se presenta en la página web de la Universidad del Azuay en lo que a la carrera de Administración de Empresas se refiere, se describe el perfil actual del Administrador de Empresas de la siguiente manera:

“El Administrador de Empresas cuenta con la formación básica y especializada que ha recibido en la Universidad del Azuay, capacitándole de manera integral, además de brindarle una preparación humanística, científica y tecnológica, la cual le permite estar habilitado para el uso simultáneo de variables económicas, políticas, sociales, administrativas y contables, con apoyo de la normativa legal, tecnológica e informática.

El Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay está en la capacidad de desempeñarse en campos diversos, tales como:

- Ejercer funciones y actividades de desarrollo profesional en el sector financiero.
- En el área de emprendimiento.
- En la dirección y administración de los recursos humanos.
- En el área de producción.
- En la docencia universitaria”.¹

El perfil descrito implica que el Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay debe tener una visión multidisciplinaria del proceso administrativo, es decir, que sea hábil en el campo de la Planificación, Organización, Dirección y el Control, debe ser especialista en coordinar los esfuerzos humanos y materiales para el logro de los objetivos propios como persona, empleado, empleador y de la empresa.

¹ www.uazuay.edu.ec (junio de 2012)

El Administrador de Empresas debe poseer una mentalidad analítica, reflexiva, crítica, creadora, orientadora, etc.; además de una capacidad promotora que le permita tener activa y protagónica participación en el desarrollo económico y social, que sea capaz de interpretar estructuras de tipo: Contables, Económicas. Sociales, Políticas.

Todo lo mencionado anteriormente le sirve al administrador para captar racionalmente la realidad nacional e internacional, adoptando una posición científica frente a estas diversas problemáticas, proporcionando alternativas de solución y participando activamente en el desarrollo de dichas alternativas.

El Administrador de Empresas debe ser capaz de promover y desarrollar diversos tipos de organización, desde una PYME hasta una gran empresa sea esta pública o privada; y de gestionarlas eficientemente, detectando problemas y dándoles solución; por lo tanto, es un agente de cambio e innovación al haber adquirido habilidades para percibir y diagnosticar estas situaciones.

Como se ha podido observar; el Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay tiene una apertura muy amplia en cuanto a los campos de desempeño, ya que la formación universitaria le otorga un perfil profesional destacable, para que se pueda aplicar en la vida profesional en distintas actividades relacionadas con los estudios y cátedras que la Universidad del Azuay le ha brindado.

CAPÍTULO 2

Análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los empresarios cuencanos.

2.1. Perfil del Administrador de Empresas requerido por las empresas de Cuenca y su área de influencia

Para determinar el perfil del Administrador de Empresas, nos basamos en los resultados de la encuesta que se realizó a 20 empresarios cuencanos, ejecutivos de compañías e instituciones de diferente tipo:

FINANCIERAS:

- VAZCORP – Ing. Natalia Andrade.
- FIDASA – Dr. Juan Vintimilla.
- MUTUALISTA AZUAY – Lcda. Lorena Reyes.

PÚBLICAS:

- ETAPA – Ing. Ximena Toledo.
- SRI – Econ. Jaime Ordoñez.
- CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO – REGIONAL AZUAY – Econ. Orlando Espinoza.

INDUSTRIAL:

- COLINEAL – Ing. Telmo Durán.
- ERCO – Ing. Vinicio Landi.
- PARMALAT – Ing. Mónica Moreno.

COMERCIAL:

- MARCIMEX – Ing. Jorge González.

- GRUPO ORTIZ – MALL DEL RIO – CORAL HIPERMERCADOS – Ing. Juan Pablo Ortíz.
- IMPORTADORA TOMBAMBA – Ing. Francisco García.

SERVICIOS:

- PRODUBANCO – Econ. Jorge Reyes.
- MOVISTAR – Ing. Diego Acosta.
- CLARO – Ing. Cristina Rubio.
- CNT – EMPRESA PÚBLICA – Ing. María Augusta Andrade.
- VAZSEGUROS – Econ. Enrique Tálbot.
- IMPORTADORA SALINAS – Sr. Manuel Salinas (Propietario)
- CLILOSJAR – Ing. Marlon Vélez.
- TV CABLE – Ing. Edmundo Cueva.

2.1.1. Resultados de las encuestas aplicadas a los empresarios cuencanos

Para obtener resultados concretos e importantes, se tomó en cuenta los siguientes factores:

2.1.1.1. Requerimientos de los empleadores cuencanos en cuanto a la formación universitaria del potencial postulante.

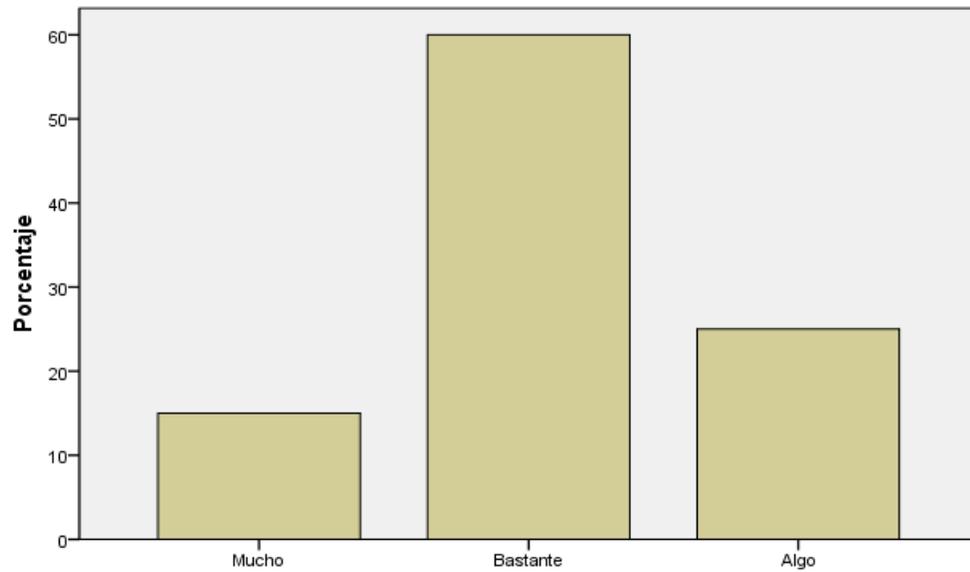


GRAFICO 1 – Requerimientos de los empleadores cuencanos en cuanto a la formación universitaria requerida.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Mucho	3	15,0
Bastante	12	60,0
Algo	5	25,0
Total	20	100,0

TABLA 1 – Frecuencia y Porcentaje de los resultados de las encuestas.

Análisis:

Como se puede apreciar en los resultados obtenidos; el 60% de los empleadores cuencanos consideran que un administrador de empresas debe tener “bastante” formación académica en las áreas de negocios y economía para poder desempeñarse en cualquier empresa; ya sea ésta de servicios, públicas, privadas, industriales, comerciales, financieras, etc. Sin embargo el 15% de los empleadores mencionan que el administrador de empresas debería tener “mucho” formación académica para poder

desempeñarse en las distintas áreas de trabajo; a título personal discrepo esta afirmación, ya que al dedicarse solo a adquirir conocimientos, el administrador se volvería un profesional teórico y no un profesional práctico, que es lo que toda empresa actual necesita. Finalmente el 25% de los empleadores mencionan que el administrador debería tener “algo” de formación académica, punto en el que no estoy de acuerdo, ya que sería algo muy genérico.

COMPETENCIAS IMPORTANTES PARA EL EMPLEADOR CUENCANO
HABILIDAD/COMPETENCIA
1. Capacidad de análisis y síntesis
2. Capacidad de aplicar los conocimientos
3. Planificación y gestión del Tiempo
4. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio
5. Conocimientos básicos de la profesión
6. Comunicación oral y escrita en español
7. Conocimiento de una segunda lengua
8. Habilidades básicas de manejo de un PC
9. Habilidades de investigación
10. Capacidad de aprender
11. Habilidad para buscar y analizar información proveniente de diferentes fuentes diversas
12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
14. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
15. Resolución de problemas
16. Toma de decisiones
17. Trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Liderazgo
20. Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar
21. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia
22. Habilidad para trabajar de forma autónoma
23. Iniciativa y espíritu emprendedor
24. Diseño y gestión de proyectos
25. Compromiso ético
26. Preocupación por la calidad
27. Motivación de logro

GRAFICO 2 - Competencias y habilidades genéricas que un administrador de empresas debe tener.

5 PRINCIPALES COMPETENCIAS SEGÚN LOS EMPLEADORES	
1. Liderazgo	20%
2. Trabajo en equipo	20%
3. Trabajo en equipo	30%
4. Iniciativa y espíritu emprendedor	15%
5. Compromiso ético	25%

TABLA 2 – Principales competencias según el criterio de los empleadores cuencanos.

2.1.1.2. Criterio del empresario cuencano en la importancia y el nivel alcanzado en la universidad, que debe tener un administrador de empresas.

Competencia 1: Capacidad de análisis y síntesis.

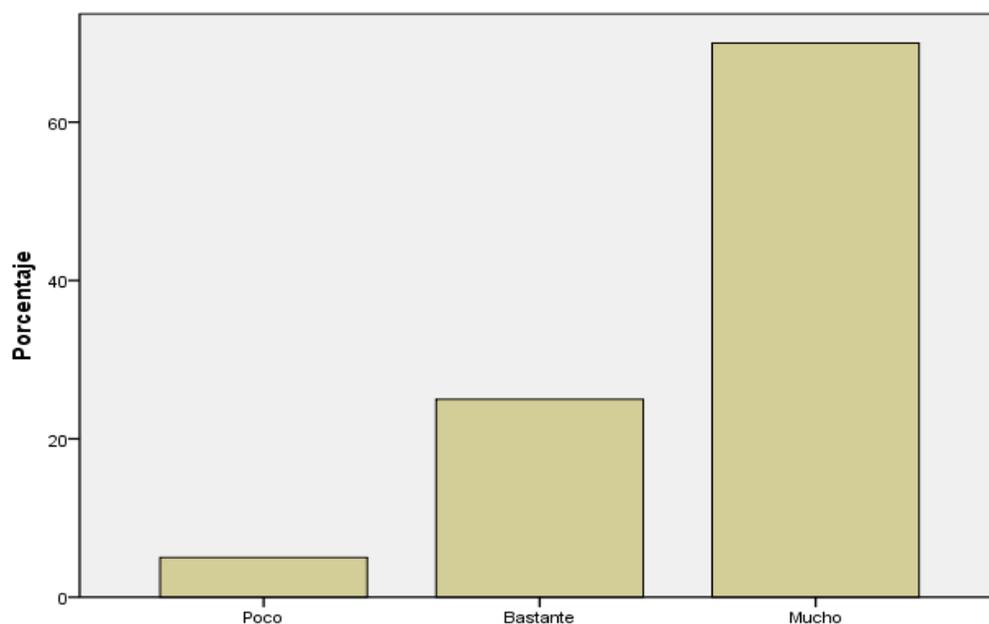


Gráfico A1 – Importancia para los empresarios en cuanto a la capacidad de análisis y síntesis.

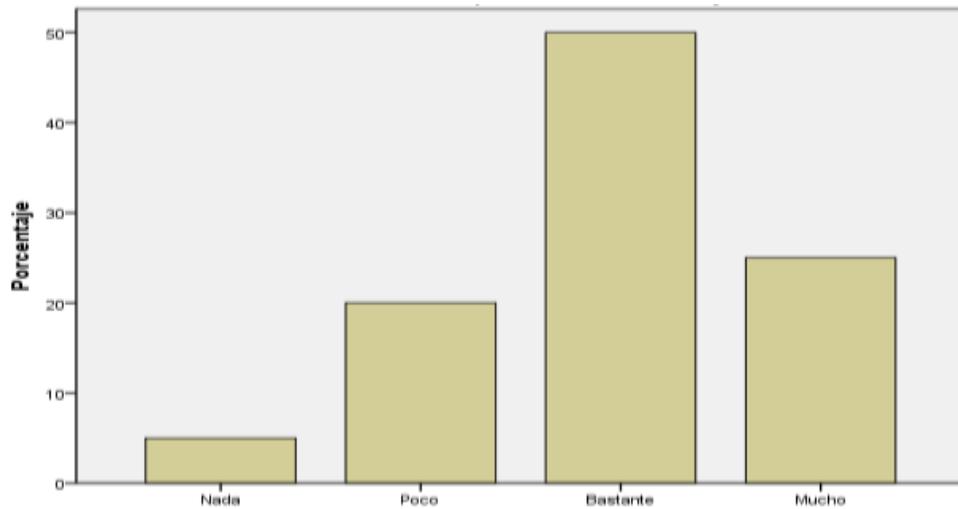


Gráfico B1 – Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Poco	1	5,0
Bastante	5	25,0
Mucho	14	70,0
Total	20	100,0

Tabla A1 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	1	5,0
Poco	4	20,0
Bastante	10	50,0
Mucho	5	25,0
Total	20	100,0

Tabla B1 – Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

La tabla A1 muestra que el 70% de los encuestados dan mucha importancia a la capacidad de análisis y síntesis que debe tener un administrador de empresas, lo cual implica que los profesionales deben desarrollar esta destreza antes de incorporarse al mercado laboral.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

La tabla B1 indica que para el 50% de los empresarios encuestados, el nivel universitario requerido debe ser bastante en esta competencia, lo que demuestra que debe tener una formación académica buena.

Competencia 2: Capacidad de aplicar los conocimientos

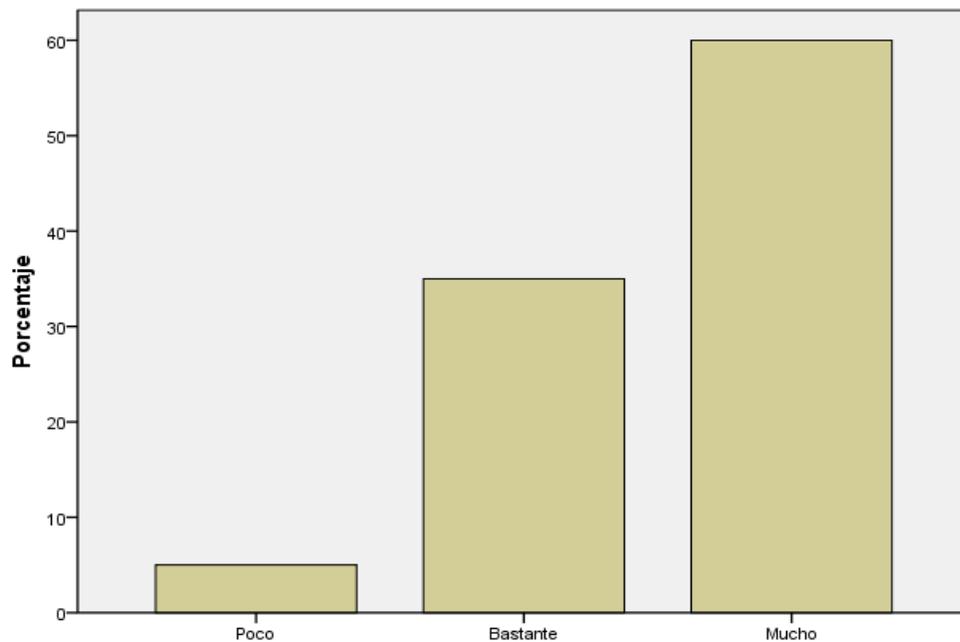


Gráfico A2 – Importancia de aplicar los conocimientos

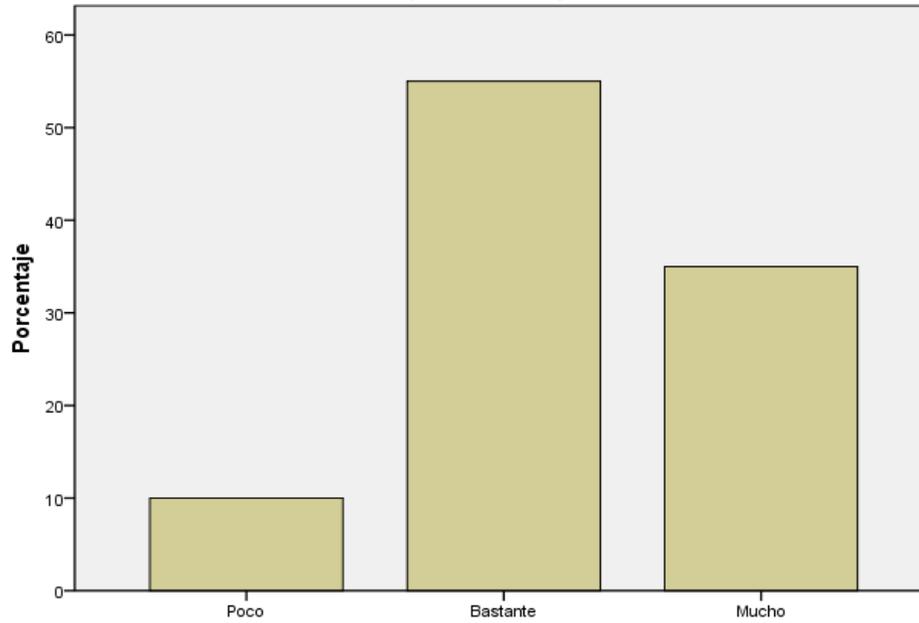


Gráfico B2 – Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Poco	1	5,0
Bastante	7	35,0
Mucho	12	60,0
Total	20	100,0

Tabla A2 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Poco	2	10,0
Bastante	11	55,0
Mucho	7	35,0
Total	20	100,0

Tabla B2 – Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A2 se observa que un 60% de los encuestados dan mucha importancia a la capacidad de aplicar los conocimientos, lo cual demuestra que los profesionales deben tener esta habilidad para desempeñarse en el campo laboral.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B2 se puede apreciar que el 55% de los empresarios consideran que el nivel universitario alcanzado debe ser bastante para desempeñar dicho cargo el futuro postulante.

Competencia 3: Planificación y gestión del tiempo.

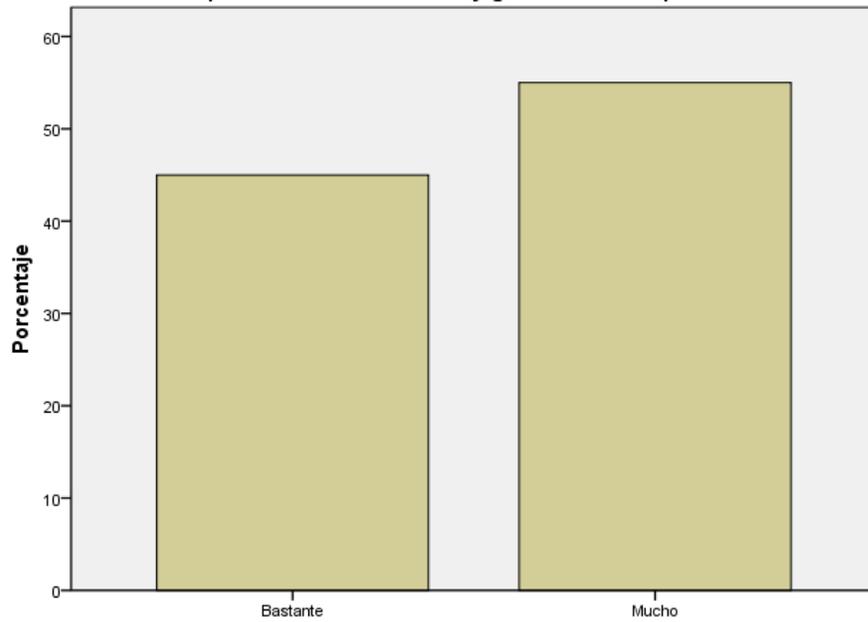


Gráfico A3 – Importancia en planificación y gestión del tiempo.

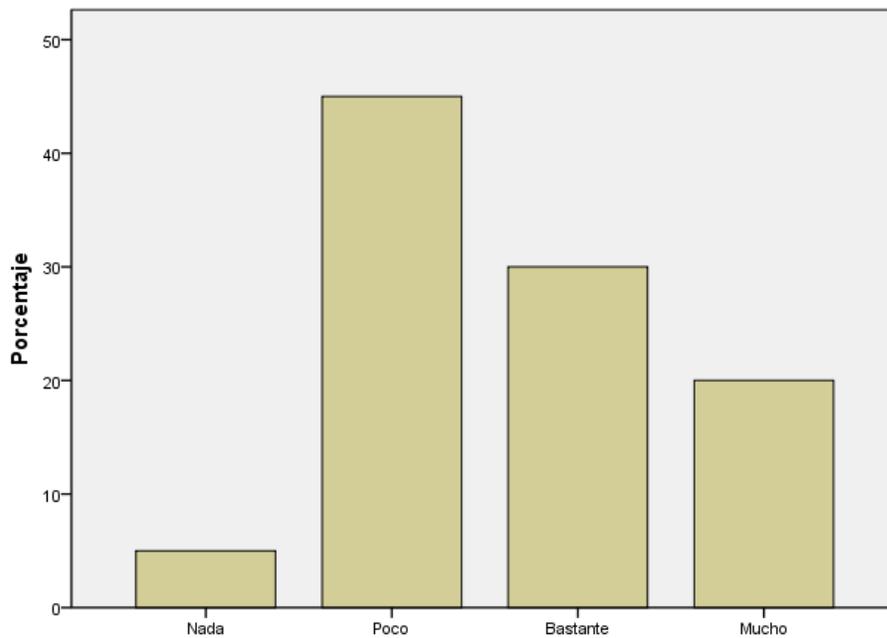


Gráfico B3 – Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Bastante	9	45,0
Mucho	11	55,0
Total	20	100,0

Tabla A3 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variable	Frecuencia	Porcentaje válido
Nada	1	5,0
Poco	9	45,0
Bastante	6	30,0
Mucho	4	20,0
Total	20	100,0

Tabla B3 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A3 se puede apreciar que los empleadores cuencanos consideran con un 55% de mucha importancia en cuanto a planificación y gestión del tiempo, ya que este representa dinero que se puede ganar o perder.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B3 se observa que los empleadores consideran con un 45% como poco nivel universitario alcanzado en lo que a planificación y gestión del tiempo se refiere. Sin

embargo mencionaron que es una habilidad que se desarrolla con el tiempo, al trabajar bajo presión.

Competencia 4: Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.

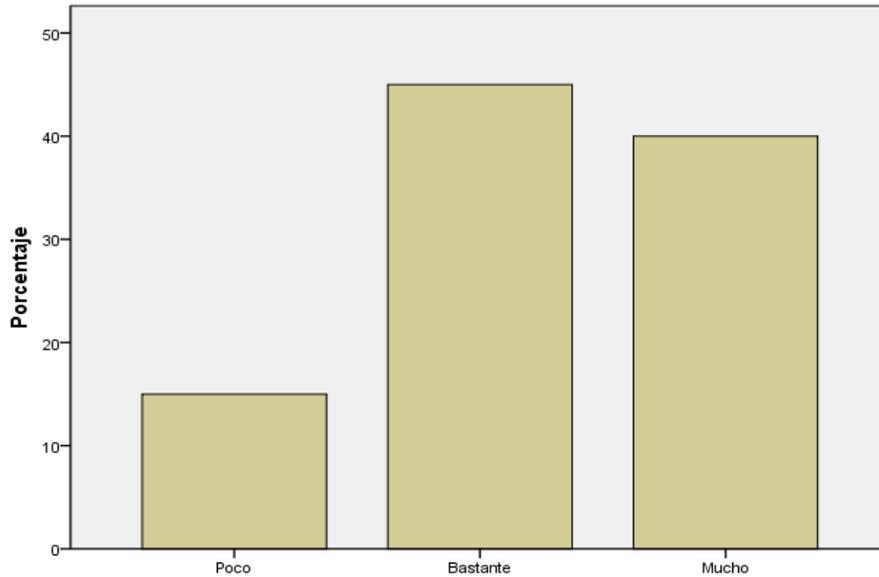


Gráfico A4 – Importancia de los conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.

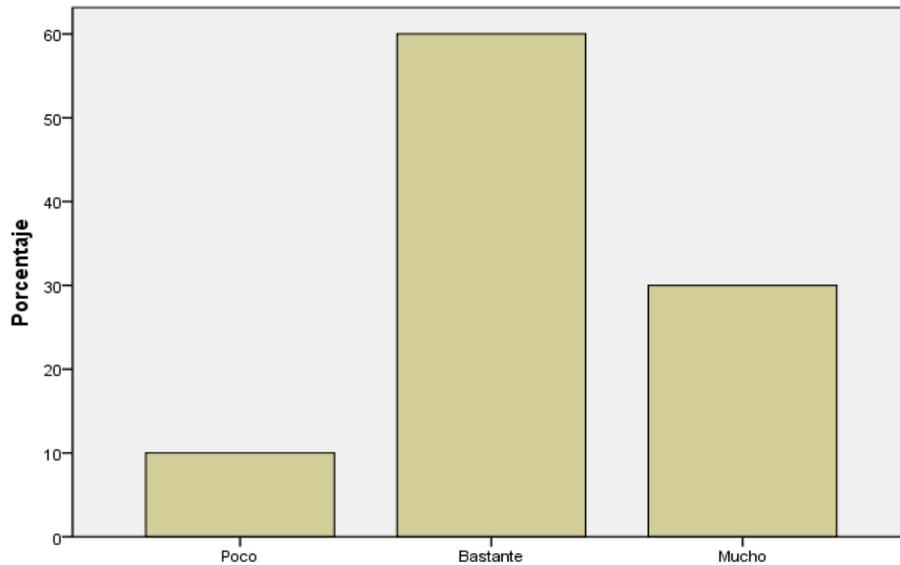


Gráfico B4 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variable		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	15,0
	Bastante	9	45,0
	Mucho	8	40,0
	Total	20	100,0

Tabla A4 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variable		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	12	60,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B4 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

Un 45% de los empresarios consideran bastante importante tener los conocimientos generales básicos sobre el área de estudio; esto quiere decir que los postulantes deben tener esta destreza para iniciar en el ámbito laboral.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Por otro lado, un 60% de los empresarios mencionaron que el nivel universitario desarrollado debe ser bastante en esta competencia para desempeñar un cargo el futuro solicitante.

Competencia 5: Conocimientos básicos de la profesión.

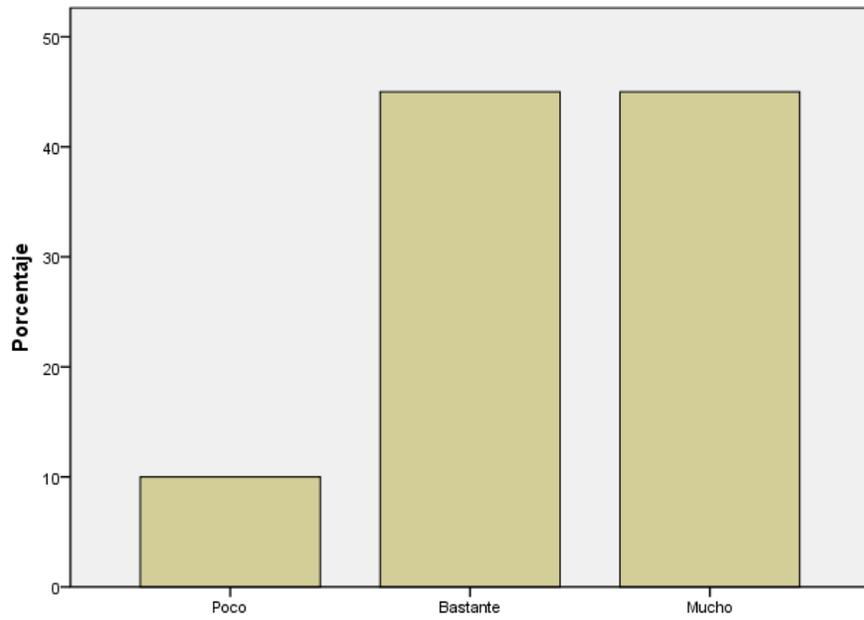


Gráfico A5 – Importancia de los conocimientos básicos de la profesión.

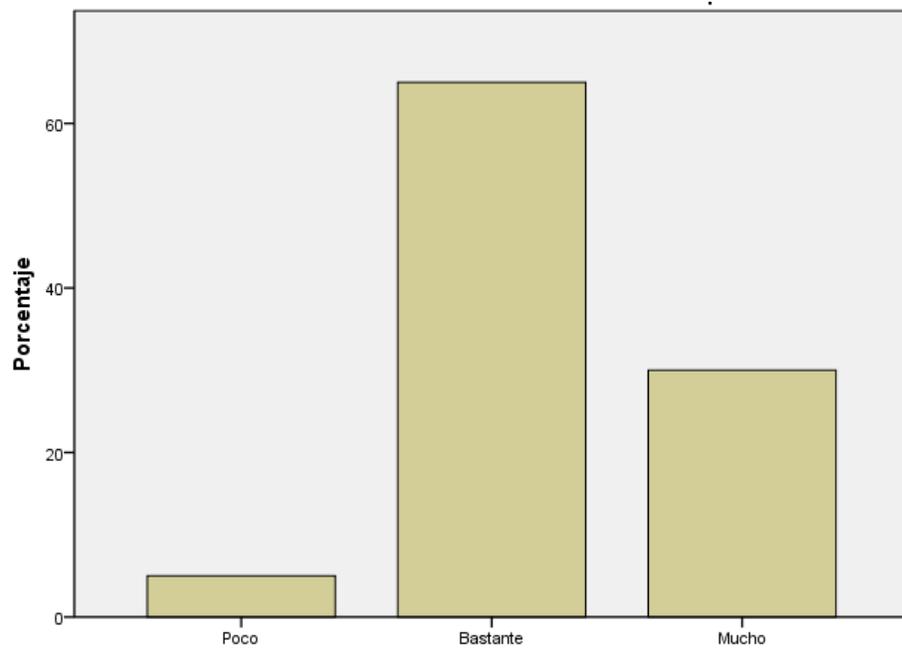


Gráfico B5 – Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	9	45,0
	Mucho	9	45,0
	Total	20	100,0

Tabla A5 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	13	65,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B5 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A5 indica que un 45% de los empresarios dan mucha importancia en el tener los conocimientos básicos de la profesión, ya que sin esta habilidad no podría desempeñarse en el cargo designado y por ende fracasará.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Así mismo en la tabla B5, se puede observar que un 65% de los empresarios consideran que el nivel universitario desarrollado en esta competencia debe ser bastante. Por lo cual el postulante debe saber al menos lo básico para iniciar en el campo laboral.

Competencia 6: Comunicación oral y escrita.

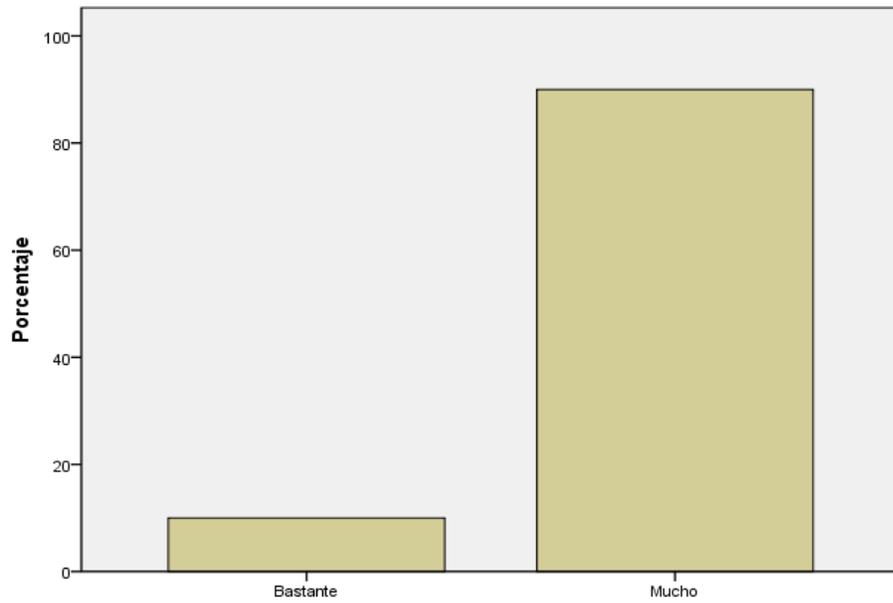


Gráfico A6 – Importancia de la comunicación oral y escrita en español.

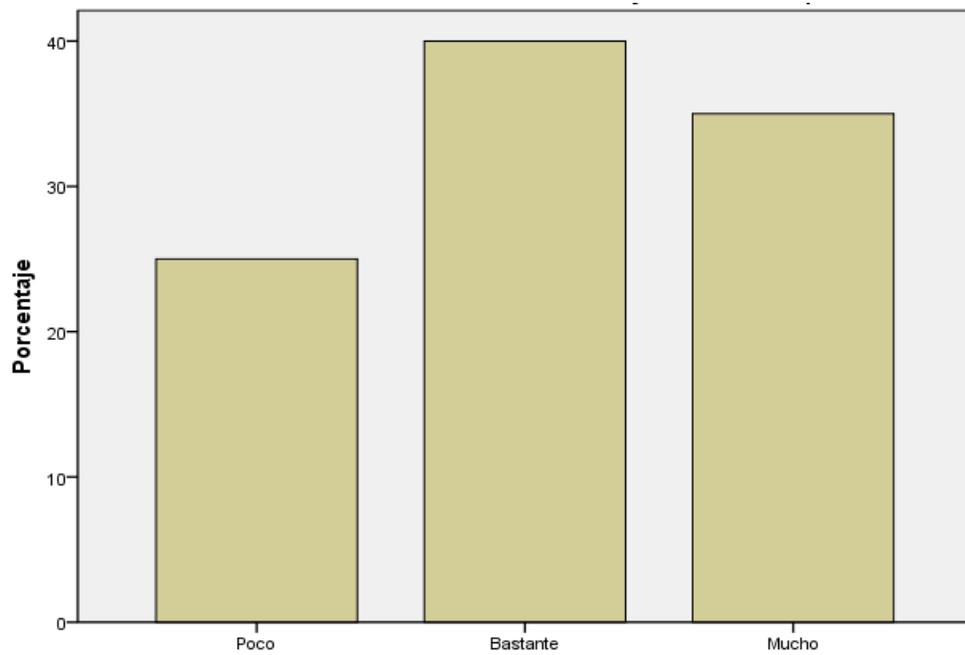


Gráfico B6 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	2	10,0
	Mucho	18	90,0
	Total	20	100,0

Tabla A6 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	7	35,0
	Total	20	100,0

Tabla B6 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A6 muestra que sin duda alguna el 90% de los empleadores dan mucha importancia a la competencia de la comunicación oral y escrita. Ya que es básica y necesaria y más aún es parte de nuestra cultura.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B6 el 40% de los empresarios encuestados consideran que esta competencia, debería ser bastante desarrollada a lo largo de la vida universitaria del postulante, para que al desempeñarse no tenga problemas al expresarse escrita u oralmente.

Competencia 7: Conocimiento de una segunda lengua.

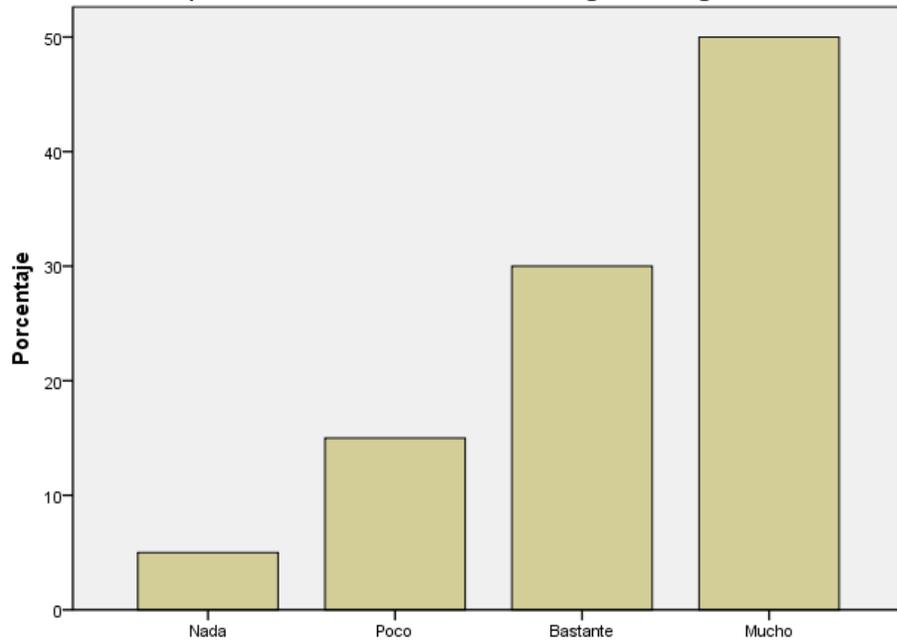


Gráfico A7 – Importancia de tener conocimiento de una segunda lengua.

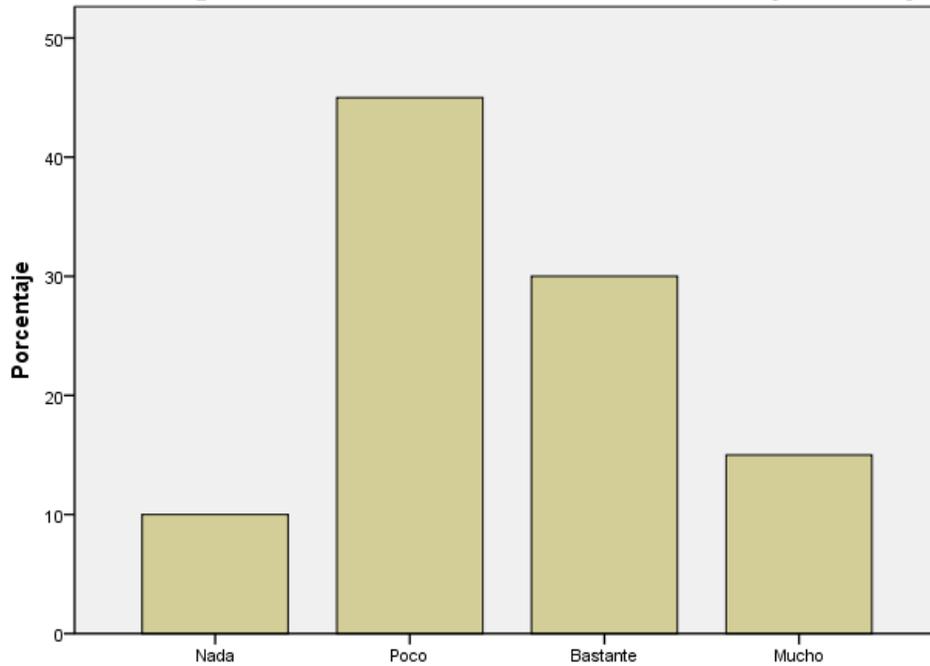


Gráfico B7 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	5,0
	Poco	3	15,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	10	50,0
	Total	20	100,0

Tabla A7 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	2	10,0
	Poco	9	45,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	3	15,0
	Total	20	100,0

Tabla B7 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

Esta es otra de las competencias fuertes como se muestra en la tabla B7, por la cual los empresarios la califican con un 50% dándole mucha importancia al conocimiento de una segunda lengua. Por la simple razón que vivimos en un mundo globalizado y el conocimiento de una segunda lengua, nos acerca a otras culturas, a otros países y eso es inversión, eso es dinero.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B7 un 45% de los empresarios mencionan que el conocimiento de una segunda lengua es pocamente desarrollado en las aulas; siendo esta una habilidad fundamental hoy en día.

Competencia 8: Habilidades básicas de manejo de un PC.

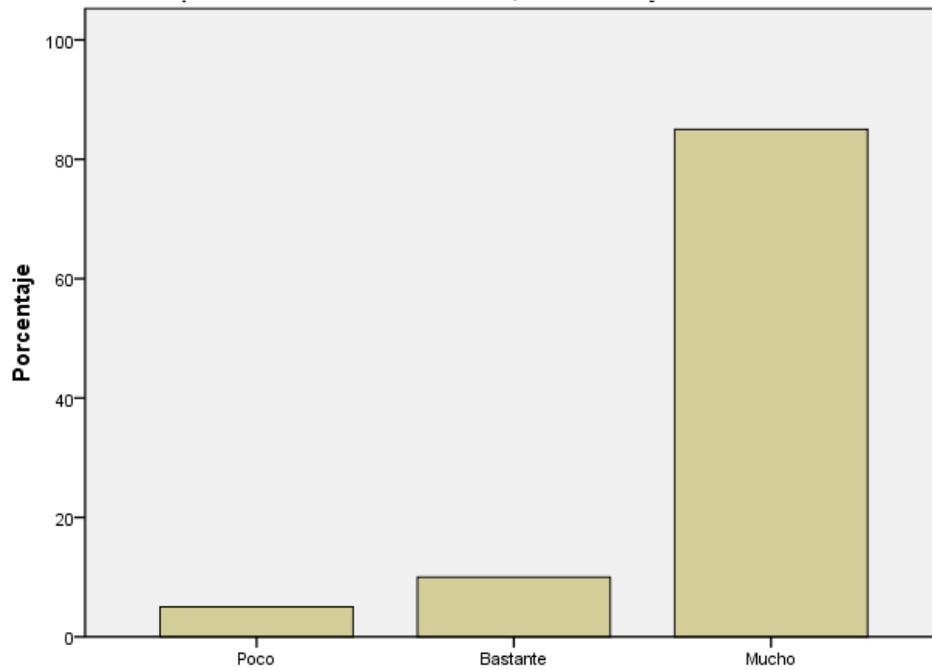


Gráfico A8 – Importancia en el manejo de un PC.

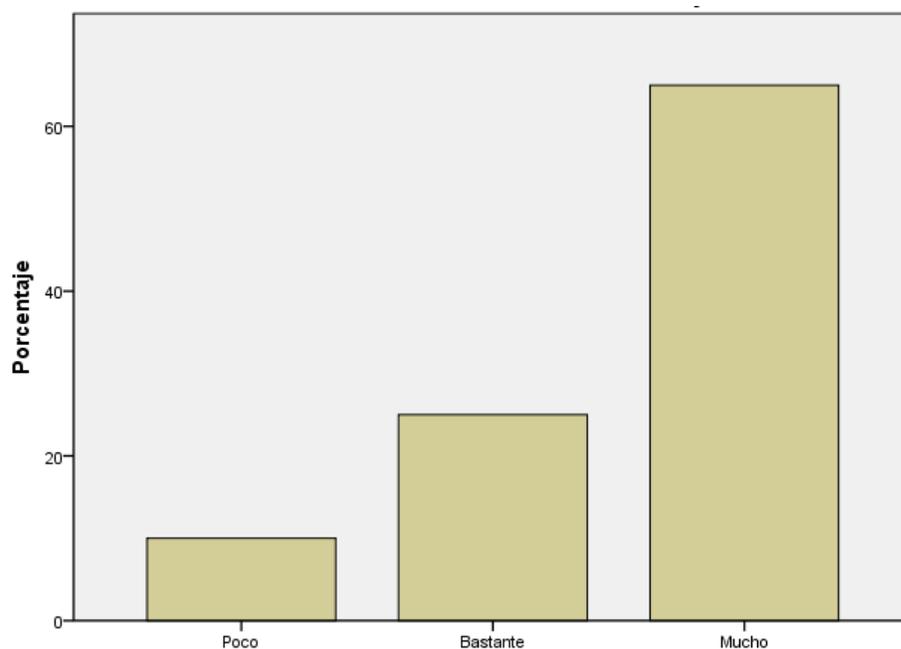


Gráfico B8 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	2	10,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A8 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	5	25,0
	Mucho	13	65,0
	Total	20	100,0

Tabla B8 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A8 se puede ver que los empresarios califican a la habilidad básica de manejo de un PC con un 85% de mucha importancia; como mencioné anteriormente, vivimos en un mundo globalizado y debemos estar actualizados.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Por otro lado un 65% de los empresarios consideran que esta habilidad se debe desarrollar mucho en las aulas universitarias. La tecnología no se detiene y evoluciona días tras día.

Competencia 9: Habilidades de investigación.

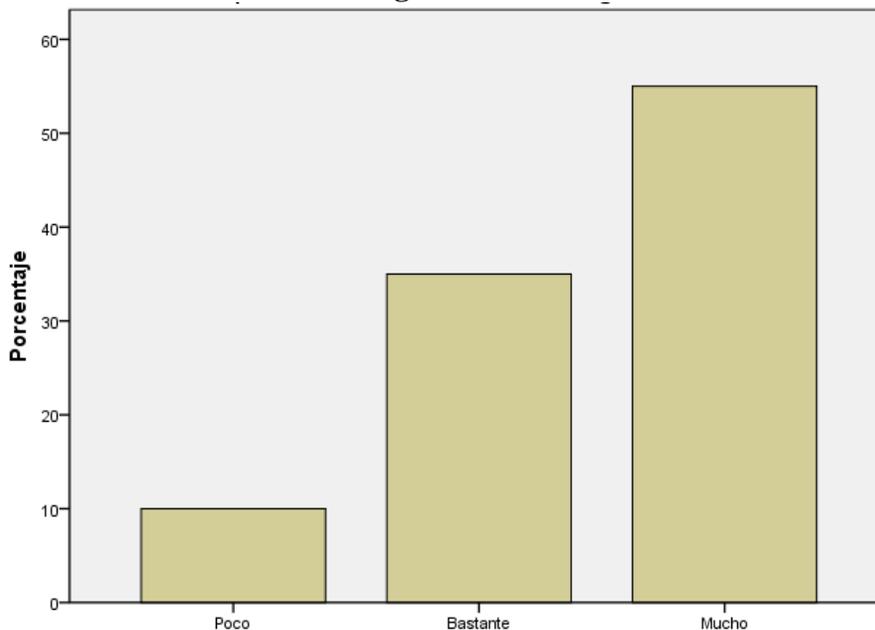


Gráfico A9 – Importancia de saber investigar.

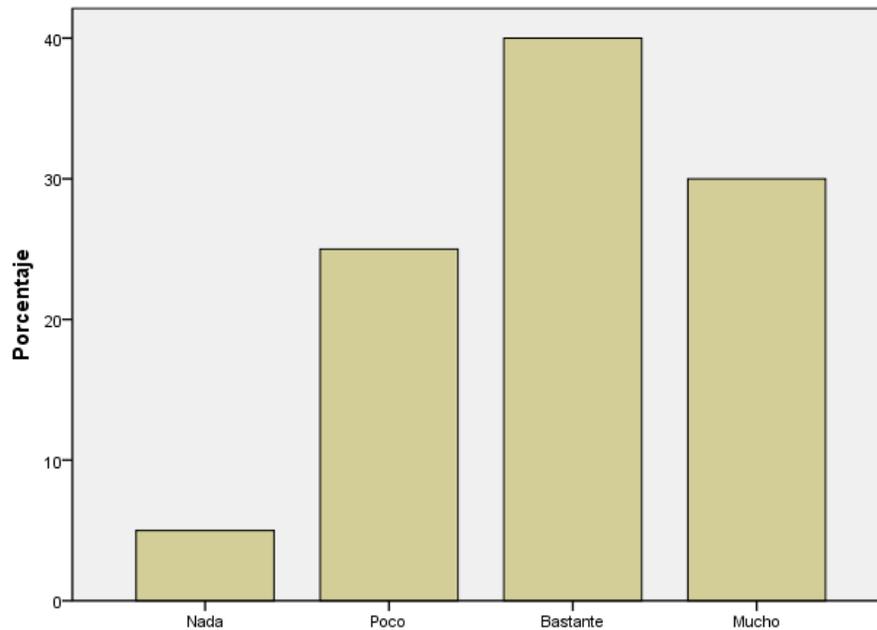


Gráfico B9 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	7	35,0
	Mucho	11	55,0
	Total	20	100,0

Tabla A9 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	5,0
	Poco	5	25,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B9 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la Competencia:

Como se puede apreciar en la tabla A9, las habilidades de investigación es una competencia que los empresarios la consideran muy importante, valorándola con un 55%. Sin duda una habilidad importante es el saber investigar, si se desconoce algún tema, eso es retroalimentación y es de gran ayuda para el crecimiento personal.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

La tabla B9 indica como un 40% de los empresarios mencionan que el nivel universitario alcanzado en esta competencia debe ser bastante desarrollado; ya que a lo largo de la vida universitaria nos enseñan a investigar y recurrir a las fuentes correctas.

Competencia 10: Capacidad de aprender.

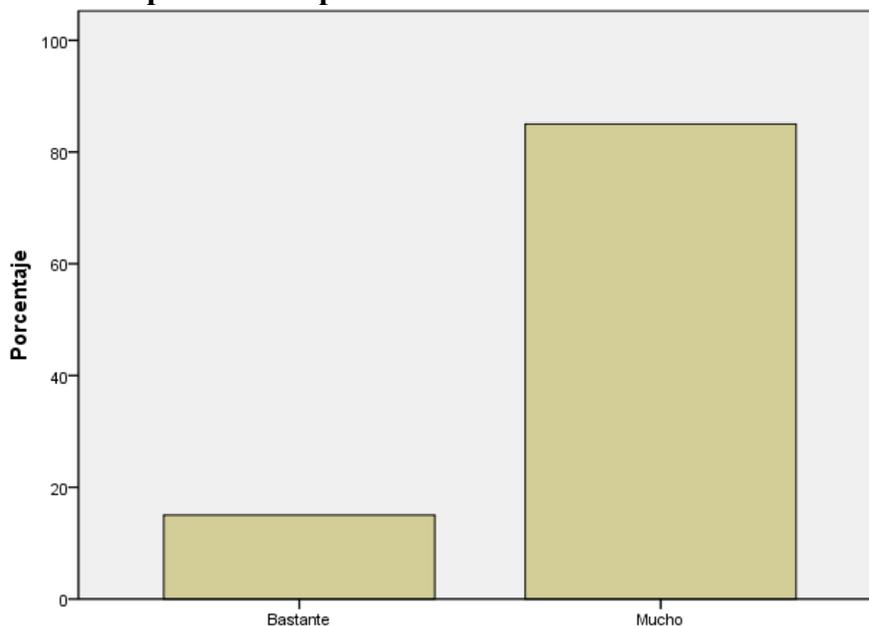


Gráfico A10 – Importancia en la capacidad de aprender.

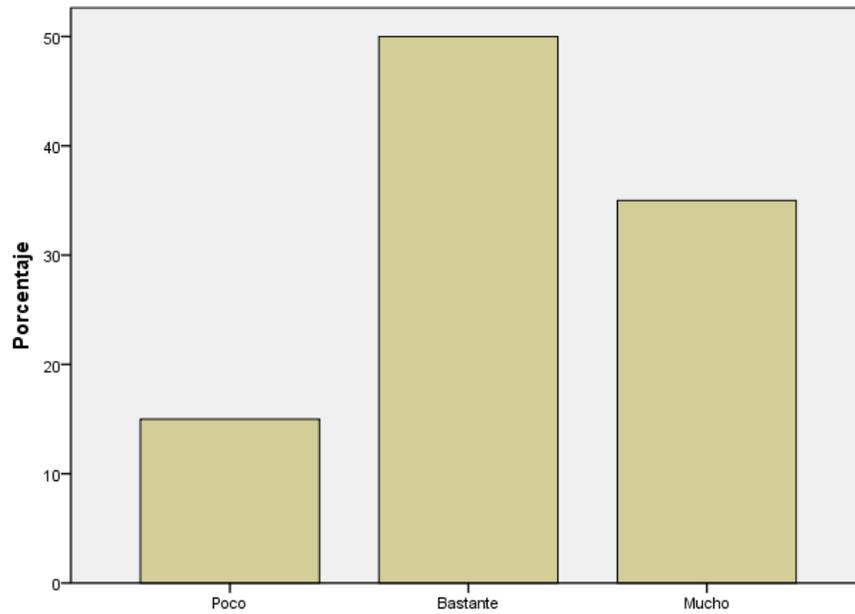


Gráfico B10 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	3	15,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A10 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	15,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	7	35,0
	Total	20	100,0

Tabla B10 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A10 se puede observar que un 85% de los administradores le dan mucha importancia a la capacidad de aprender; para que el solicitante pueda desempeñar un buen papel en el cargo que se le asigne.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Mientras que la tabla B10 un 50% de los empresarios encuestados, mencionaron que los postulantes deben tener bastante conocimiento de esta competencia. Por lo tanto es necesario que vengan con bases para que puedan desempeñar su labor correctamente.

Competencia 11: Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.

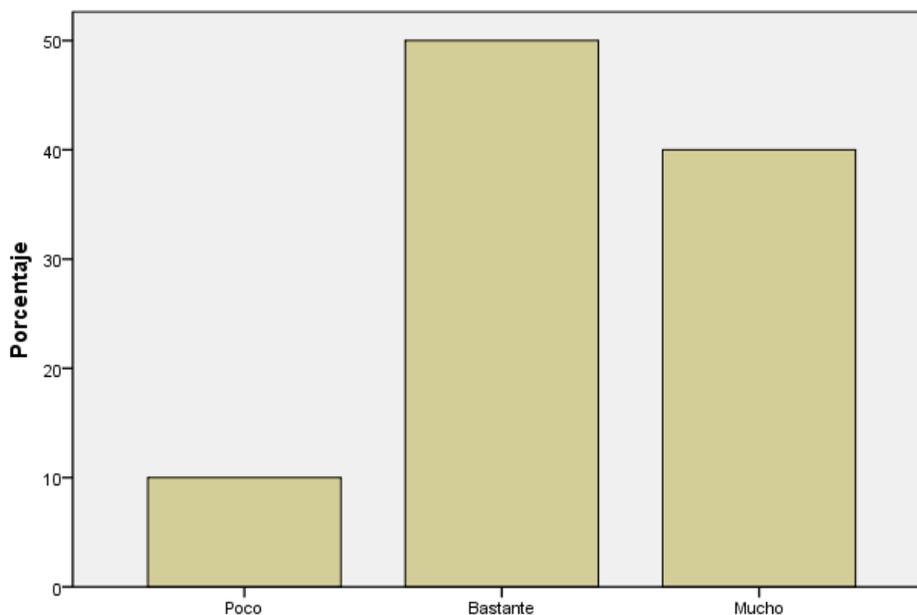


Gráfico A11 – Importancia en la habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.

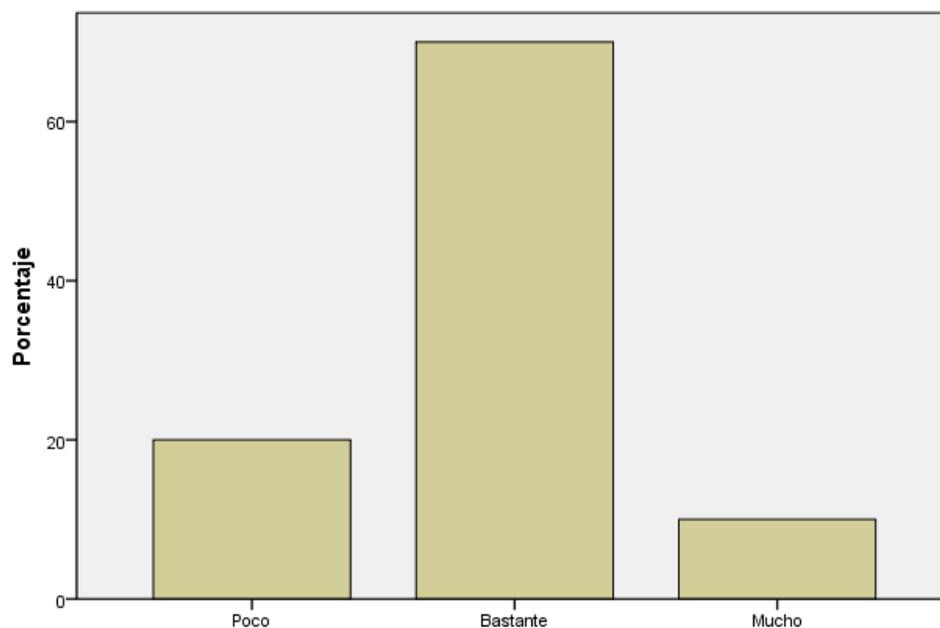


Gráfico B11 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	8	40,0
	Total	20	100,0

Tabla A11 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	20,0
	Bastante	14	70,0
	Mucho	2	10,0
	Total	20	100,0

Tabla B11 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

Como se puede observar en la tabla A11, un 50% de los empresarios dan bastante importancia a la habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Ya que el solicitante debe saber a dónde recurrir para buscar la información que se necesite, o buscar la respuesta frente a alguna eventualidad.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B11, un 70% de los empresarios encuestados, mencionan que los postulantes deberían saber bastante dicha habilidad; para responder frente a una situación. Y que el postulante debe seguir actualizándose día tras día.

Competencia 12: Capacidad crítica y autocrítica.

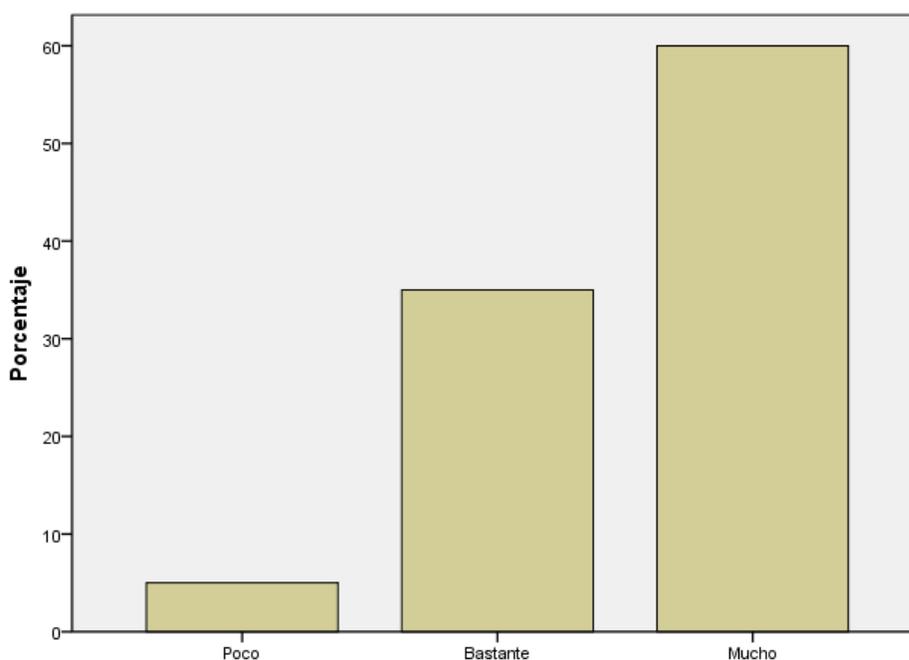


Gráfico A12 – Importancia en la capacidad crítica y autocrítica.

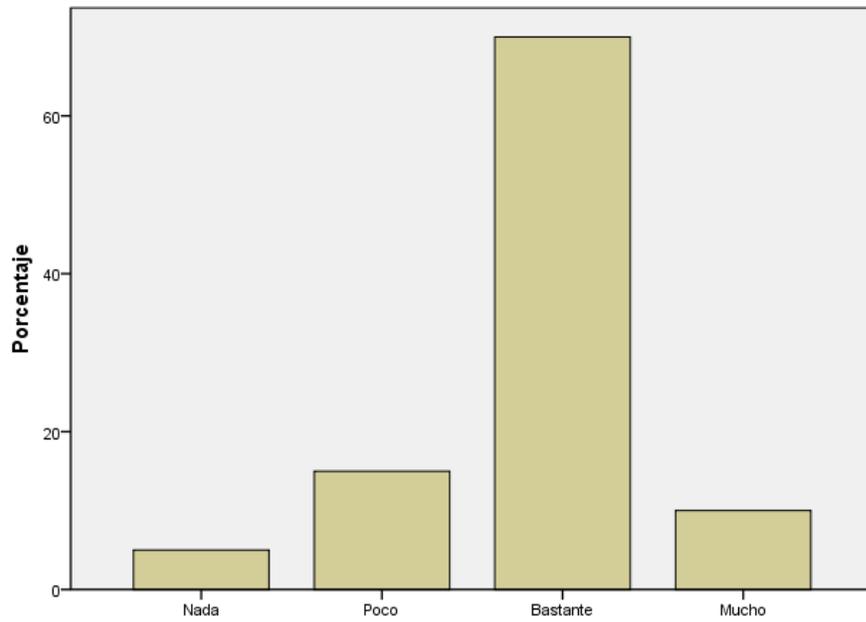


Gráfico B12 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	7	35,0
	Mucho	12	60,0
	Total	20	100,0

Tabla A12 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	5,0
	Poco	3	15,0
	Bastante	14	70,0
	Mucho	2	10,0
	Total	20	100,0

Tabla B12 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A12, un 60% de los empleadores dan mucha importancia a la capacidad crítica y autocrítica siendo así de suma importancia, ya que un empleado, puede hacer una crítica, pero también debe saber aceptar una, a la larga son constructivas y para el crecimiento personal.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Mientras que en la tabla B12 un 70% de los empleadores, consideran que el postulante debe venir con bastante conocimiento de esta capacidad, para desempeñarse correctamente en el área asignada.

Competencia 13: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

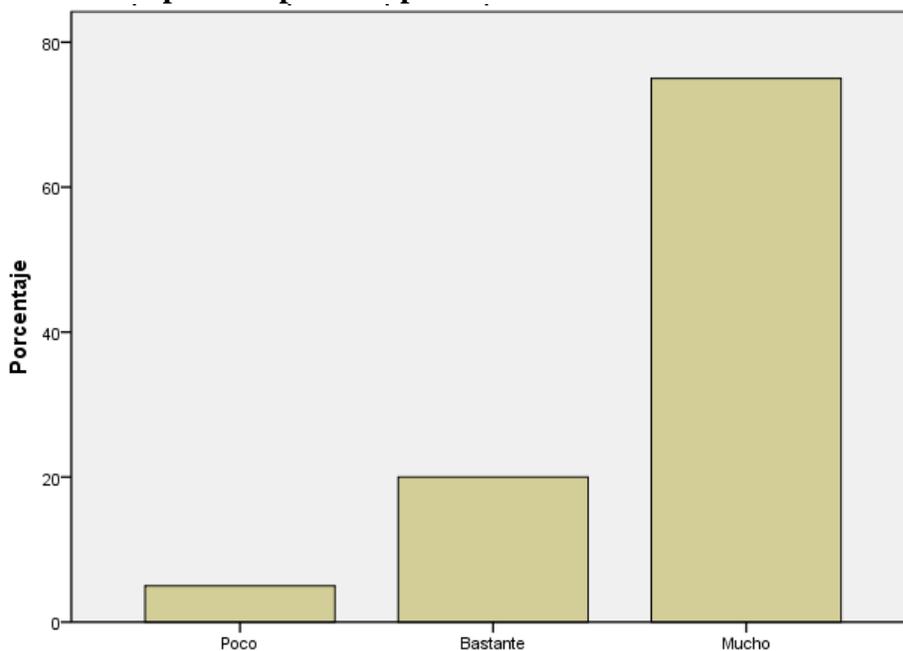


Gráfico A13 – Importancia en la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

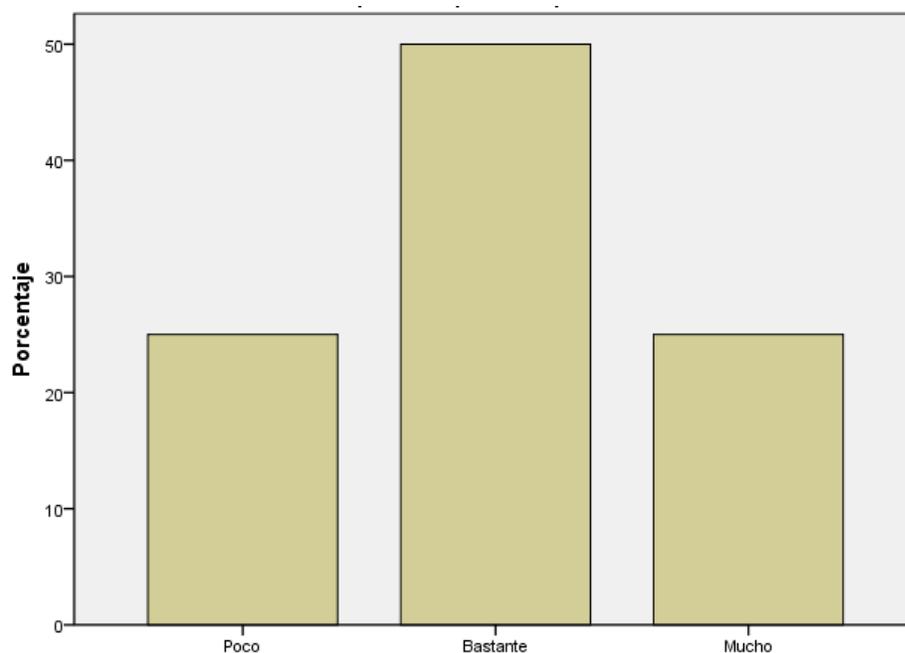


Gráfico B13 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	4	20,0
	Mucho	15	75,0
	Total	20	100,0

Tabla A13 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	5	25,0
	Total	20	100,0

Tabla B13 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A13, el 75% de los empresarios valoran a la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones como una competencia de mucha importancia; ya que el postulante debe adaptarse a diversas situaciones y debe asumirlas con responsabilidad y cumplir las expectativas que la empresa ha depositado en él.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

Por otro lado en la tabla B13 el 50% de los empresarios consideran que el postulante debe tener bastantes bases de esta competencia para desempeñar mejor su labor.

Competencia 14: Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).

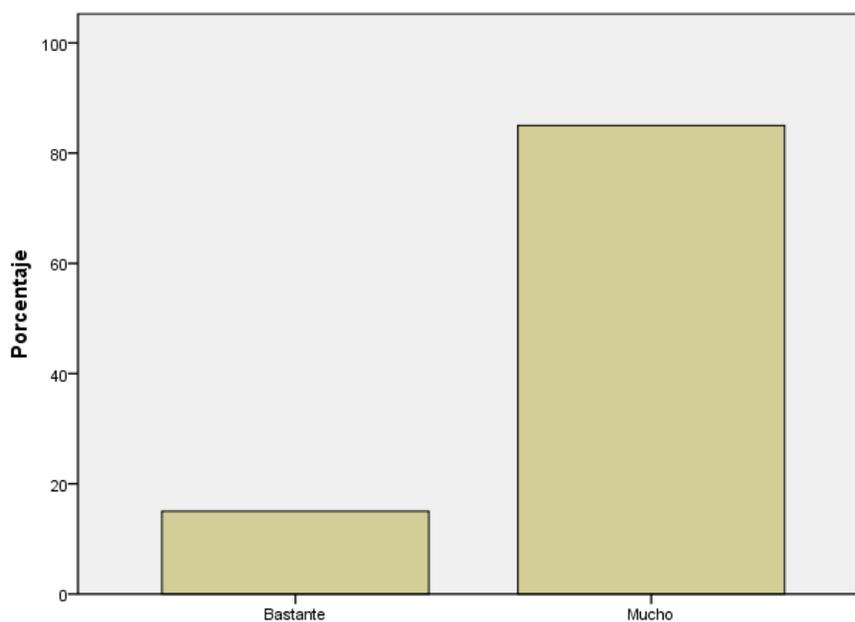


Gráfico A14 – Importancia en la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

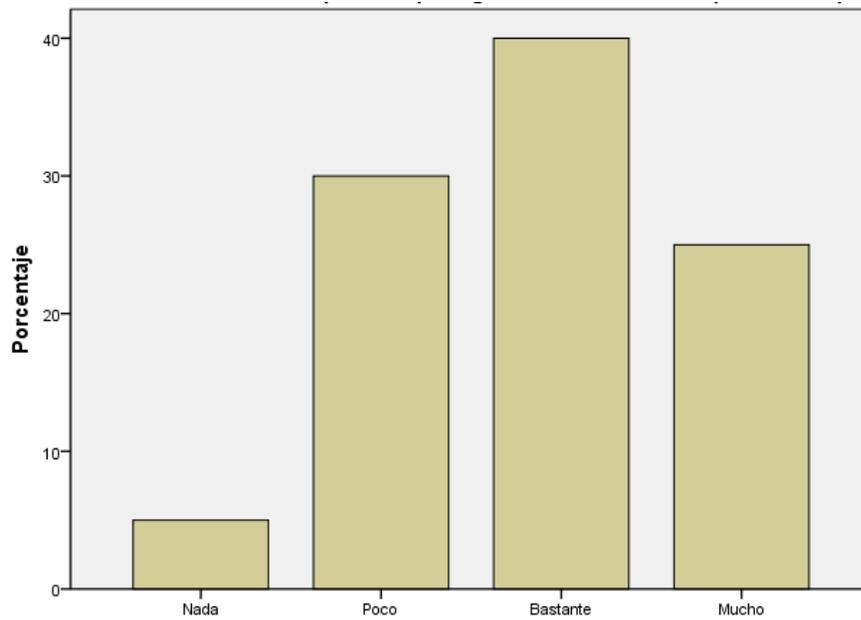


Gráfico B14 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	3	15,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A14 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	5,0
	Poco	6	30,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	5	25,0
	Total	20	100,0

Tabla B14 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A14, el 85% de los empresarios dan mucha importancia a la capacidad para generar nuevas ideas (creatividad). Ya que esta es una habilidad muy indispensable, porque un administrador debe ser innovador y crear ideas, para incrementar la producción, para ser la opción 1 por parte del consumidor.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B14, un 40% de los empresarios mencionaron que esta competencia es bastante fundamental que se desarrolle en las aulas y la debe traer consigo un administrador de empresas, ya que todos tenemos la capacidad de crear algo.

Competencia 15: Resolución de problemas.

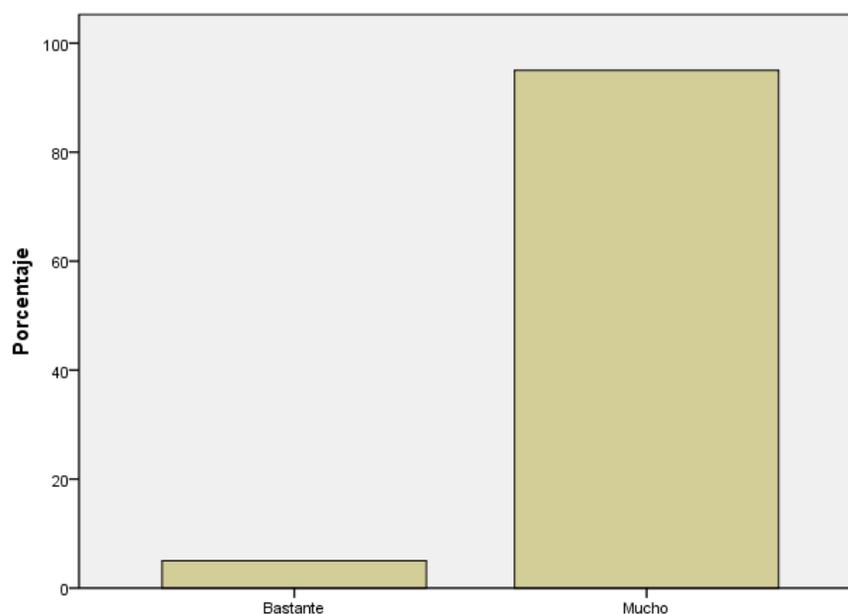


Gráfico A15 – Importancia en la capacidad para resolver problemas.

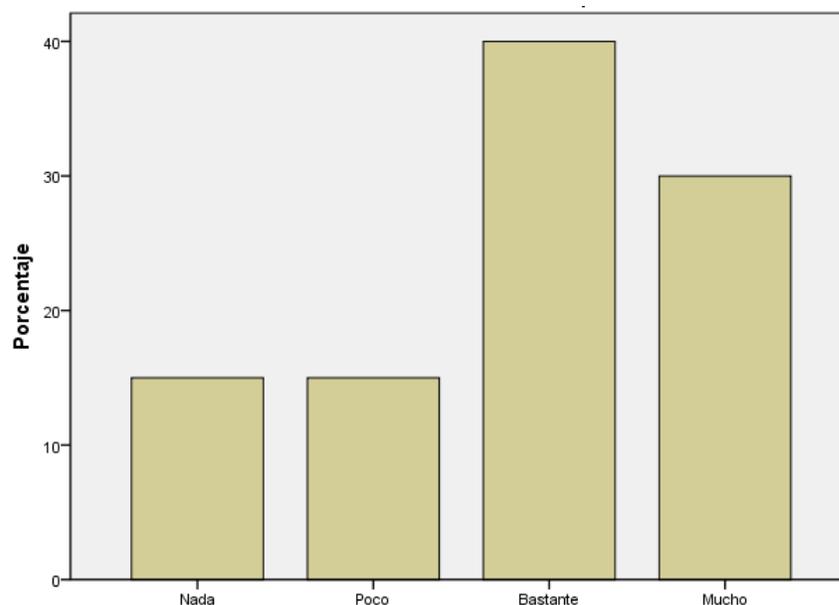


Gráfico B15 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	1	5,0
	Mucho	19	95,0
	Total	20	100,0

Tabla A15 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	3	15,0
	Poco	3	15,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B15 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A15, el 95% de los empresarios dan mucha importancia a que el postulante debe saber cómo resolver un problema; esta es una habilidad fundamental que un administrador debe poseer, ya que él debe encontrar una solución frente a un problema que se presente en la empresa en un momento dado.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B15, podemos observar que el 40% de los empresarios encuestados mencionaron que el solicitante debe tener bastante conocimiento de esta destreza y venir con esas bases; las cuales puedo dar fe de que si nos las han impartido.

Competencia 16: Toma de decisiones.

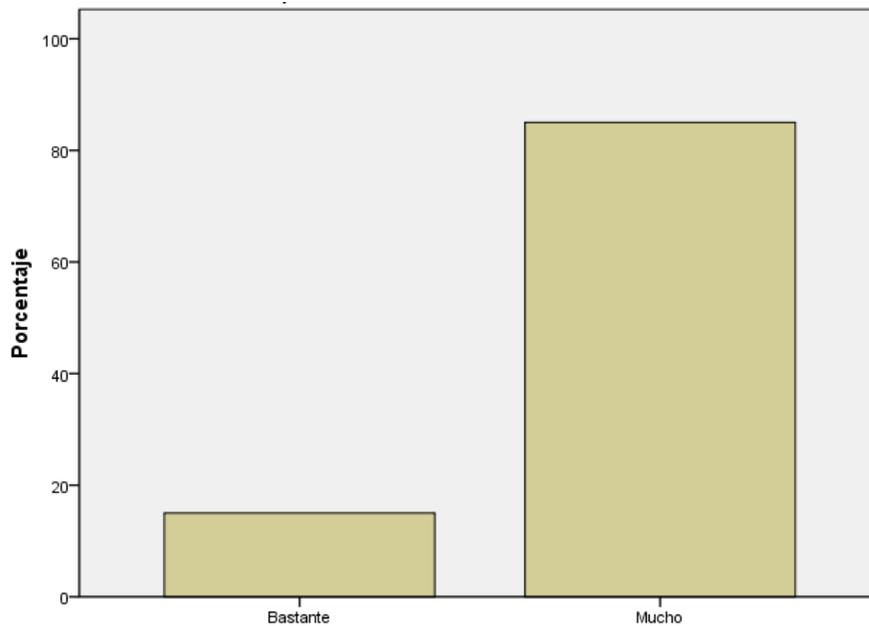


Gráfico A16 – Importancia en tomar decisiones.

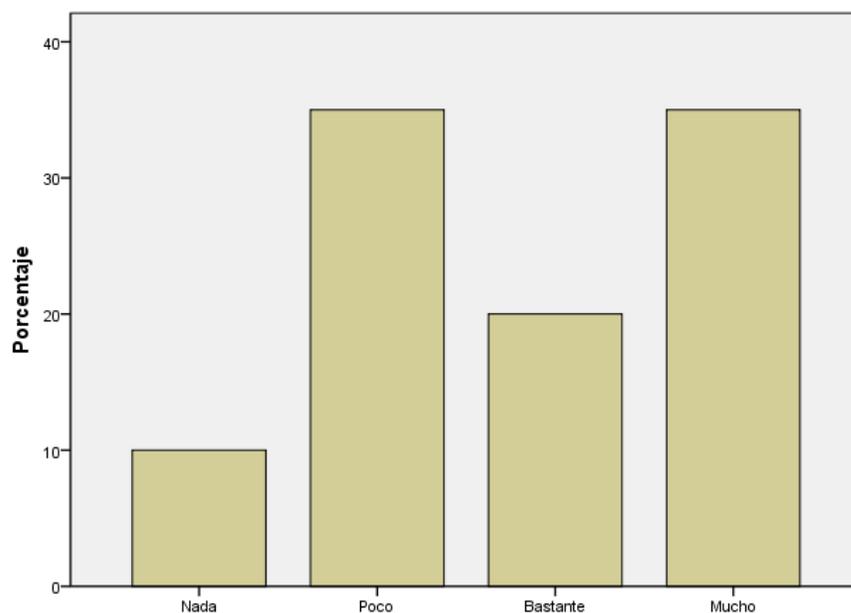


Gráfico B16 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	3	15,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A16 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	2	10,0
	Poco	7	35,0
	Bastante	4	20,0
	Mucho	7	35,0
	Total	20	100,0

Tabla B16 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A16, el 85% de los empresarios le dan mucha importancia a lo que a toma de decisiones se refiere; sin lugar a duda es una competencia de suma importancia, ya que requiere de un análisis profundo para tomar la decisión correcta, siendo esta la que proyecte a la empresa al éxito en el mercado, y si fuese la decisión incorrecta es pérdida para la empresa; en otras palabras se requiere de tino y sabiduría para dar este paso.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B16, el 35% de los empresarios indican que de esta competencia, el postulante debe tener mucha cautela y que se ha de desarrollar con experiencia, la cual se aprende todos los días, se aprende de los errores, y no quedarse en ellos sino superarlos.

Competencia 17: Trabajo en equipo.

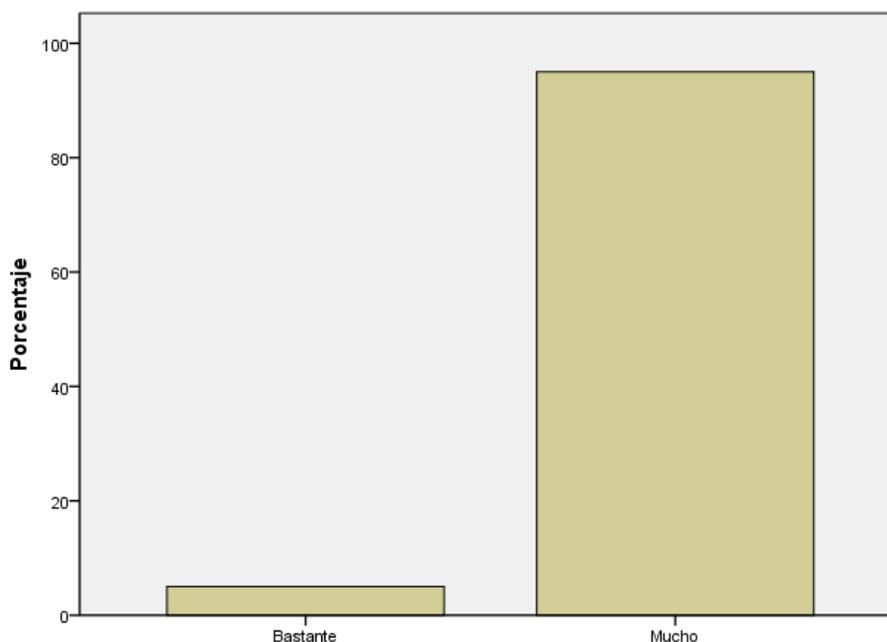


Gráfico A17 – Importancia de trabajar en equipo.

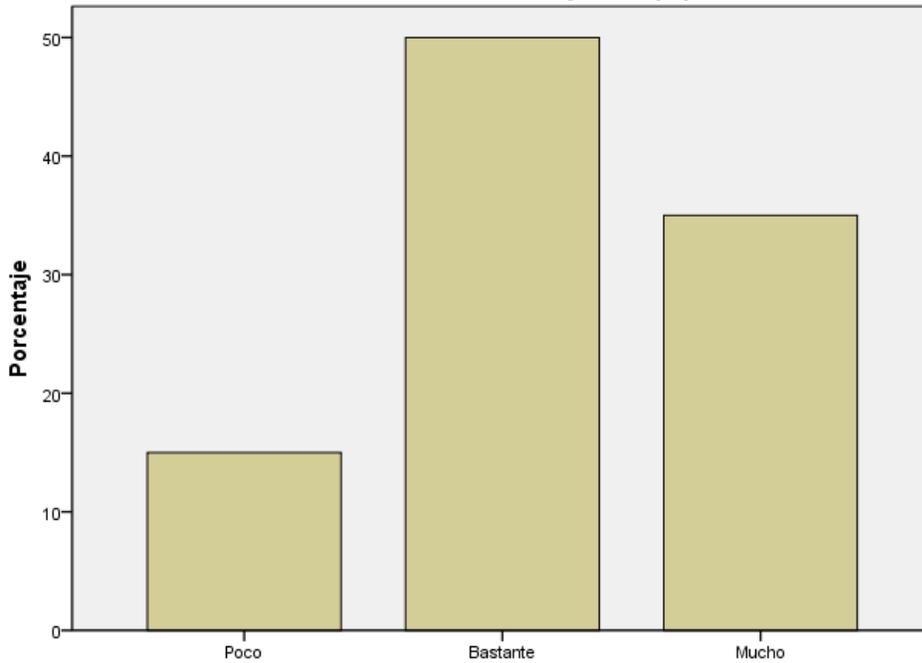


Gráfico B17 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	1	5,0
	Mucho	19	95,0
	Total	20	100,0

Tabla A17 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	15,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	7	35,0
	Total	20	100,0

Tabla B17 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A17, el 95% de los empresarios consideran al trabajo en equipo como una habilidad de mucha importancia; en toda empresa, esta habilidad, aumenta la productividad, optimiza los recursos disponibles y al final es ganancia para la empresa.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B17, el 50% de los empresarios, dijeron que es una habilidad bastante necesaria que se imparta en las aulas; esta destreza es primordial en el campo laboral, ya que esta ayuda a crecer a la persona y a la empresa.

Competencia 18: Habilidades interpersonales.

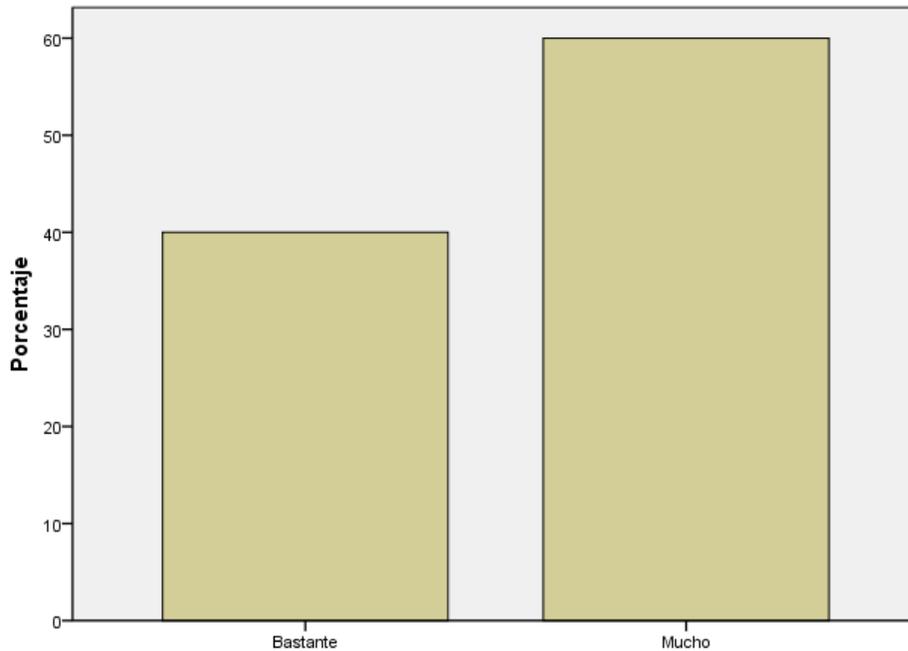


Gráfico A18 – Importancia de tener habilidades interpersonales.

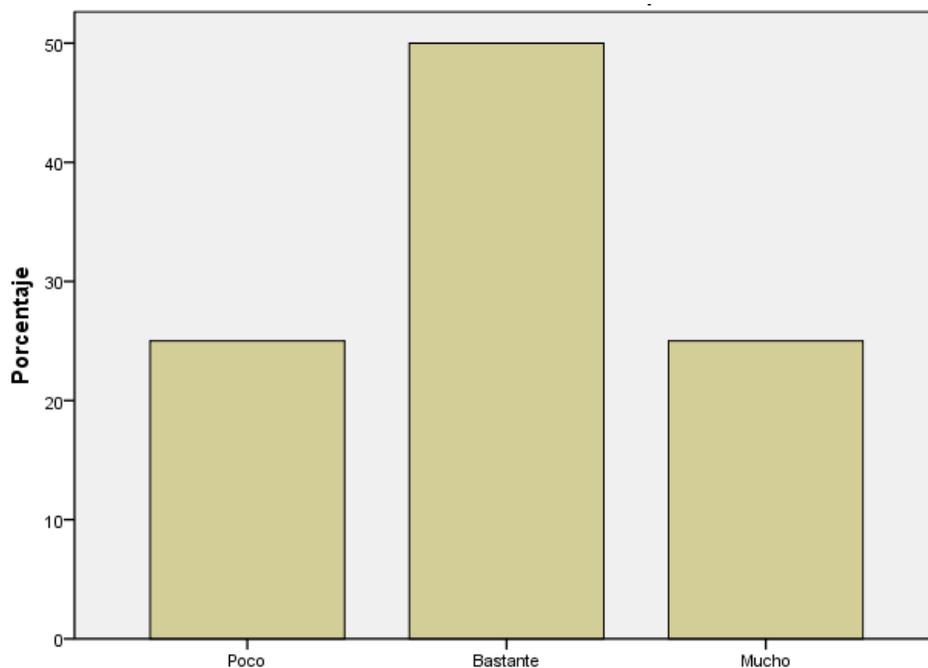


Gráfico B18 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	8	40,0
	Mucho	12	60,0
	Total	20	100,0

Tabla A18 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	5	25,0
	Total	20	100,0

Tabla B18 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A18, el 60% de los empresarios dan mucha importancia a las habilidades interpersonales que un postulante debe tener; ya que un administrador debe saber relacionarse con cualquier persona en un momento dado.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B18, el 50% de los empresarios consideran como bastante fundamental que se imparta esta habilidad en las aulas, ya que en todo trabajo es necesario y primordial la comunicación.

Competencia 19: Liderazgo.

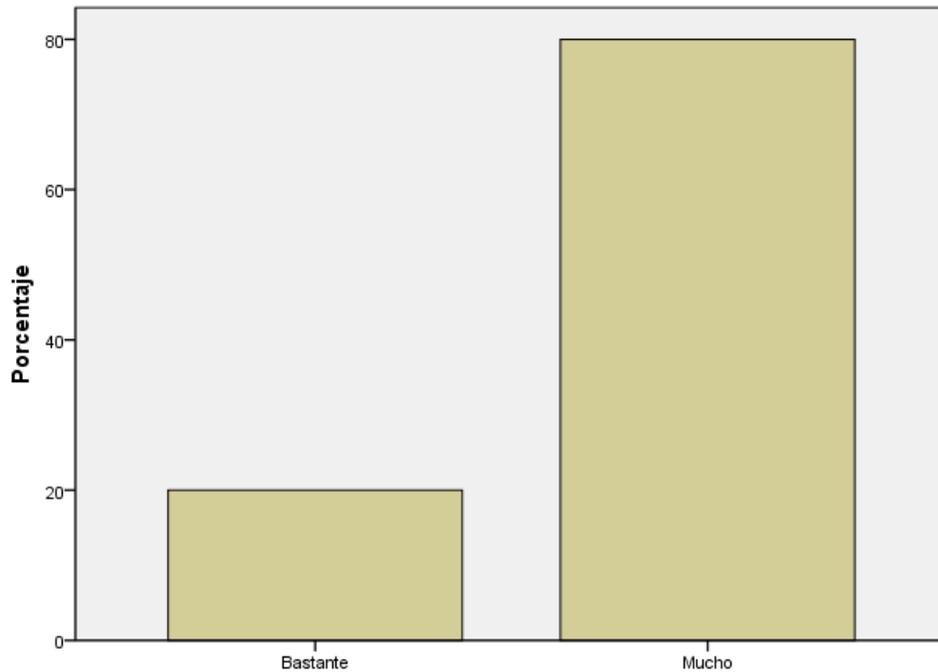


Gráfico A19 – Importancia saber liderar.

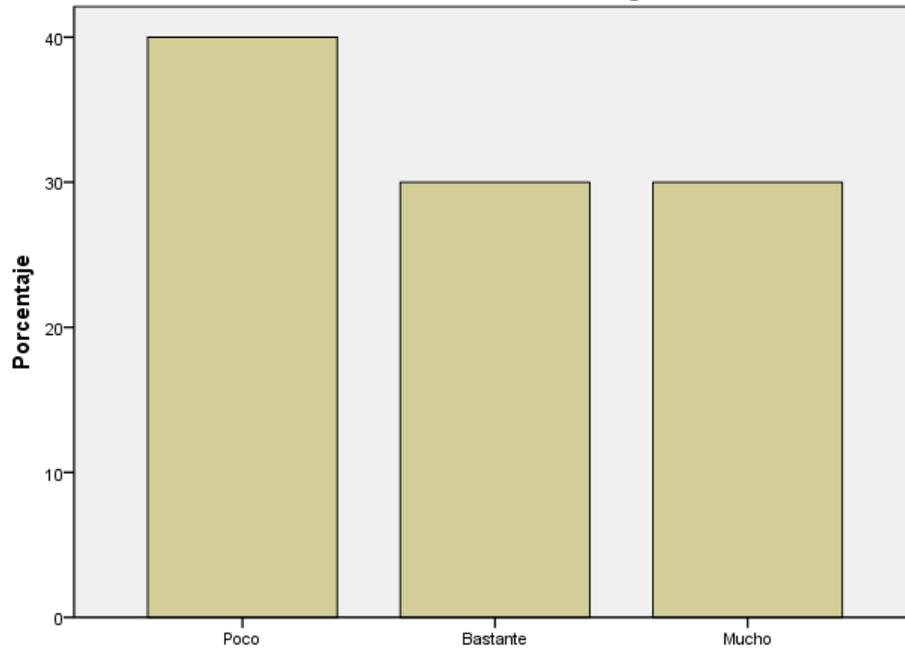


Gráfico B19 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	4	20,0
	Mucho	16	80,0
	Total	20	100,0

Tabla A19 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	8	40,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B19 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

Como se puede apreciar en la tabla A19, el 80% de los empleadores consideran importante el liderazgo en un administrador, que sepa direccionar, motivar a un grupo de personas y llevarlos a la meta común.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B19, 40% de los empresarios dicen que se ha desarrollado poco el tema de liderazgo en las aulas; sin embargo un líder también se hace; y cuando se incorpora a un trabajo puede desarrollar esta habilidad, tarde o temprano.

Competencia 20: Capacidad de trabajar en un grupo interdisciplinar.

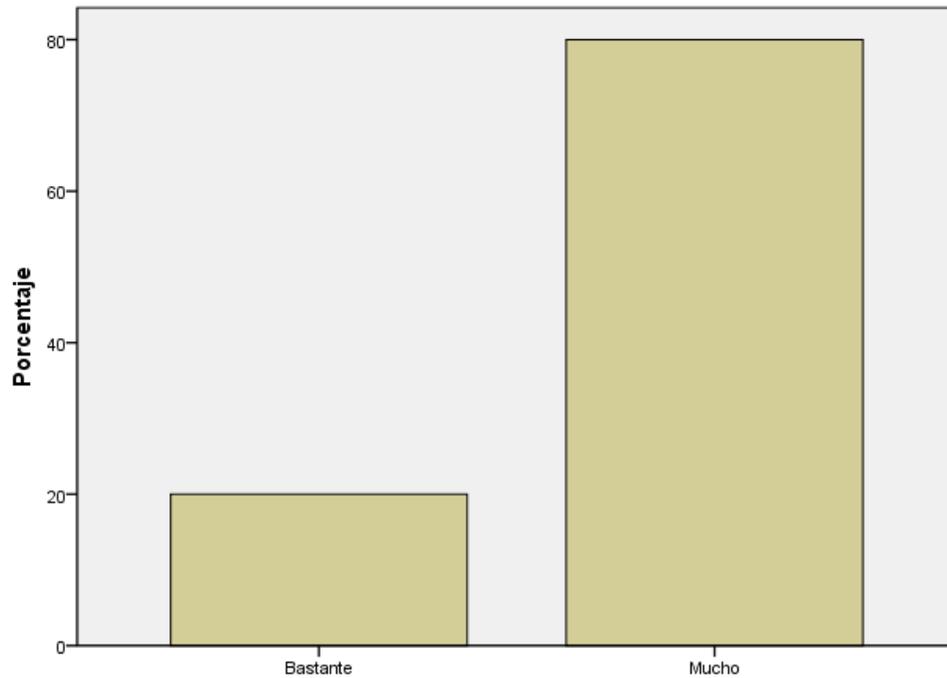


Gráfico A20 – Importancia trabajar en un grupo interdisciplinar.

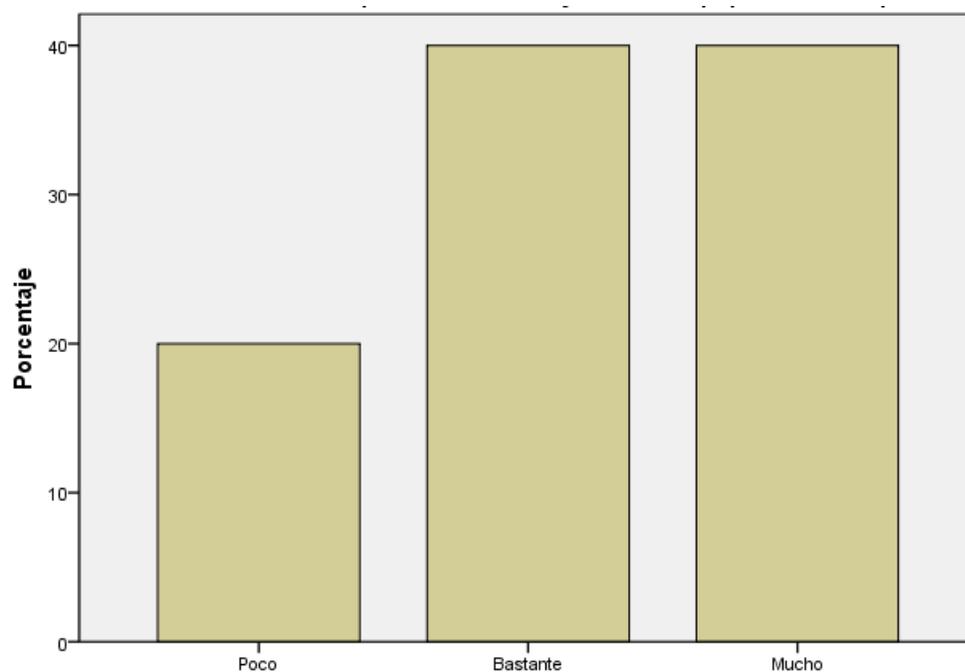


Gráfico B20 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	4	20,0
	Mucho	16	80,0
	Total	20	100,0

Tabla A20 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	20,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	8	40,0
	Total	20	100,0

Tabla B20 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

Observando la tabla A20, el 80% de los empresarios, dan mucha importancia a la capacidad de trabajar en un grupo interdisciplinar, ya que es fundamental que trabajen juntos e integradamente, utilizando las ciencias administrativas, sociales y económicas, para llegar al fin común.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B20, el 40% de los empresarios encuestados, mencionaron que el nivel universitario requerido es bastante en esta habilidad, ya que debe haber sinergia en el grupo de trabajo, para que todos lleguen al objetivo trazado.

Competencia 21: Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.

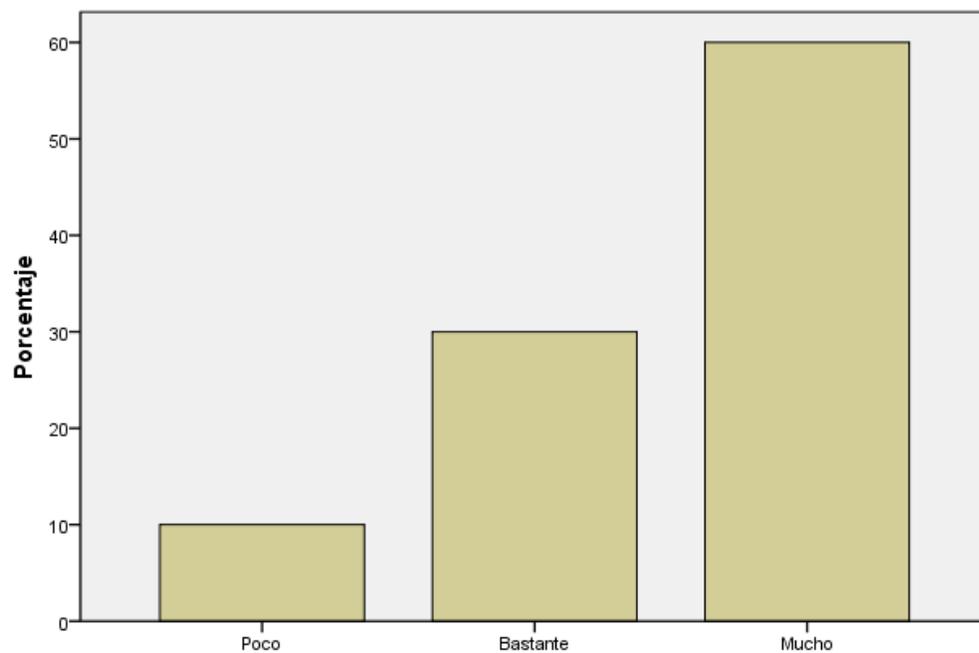


Gráfico A21 – Importancia para comunicarse con personas no expertas en la materia.

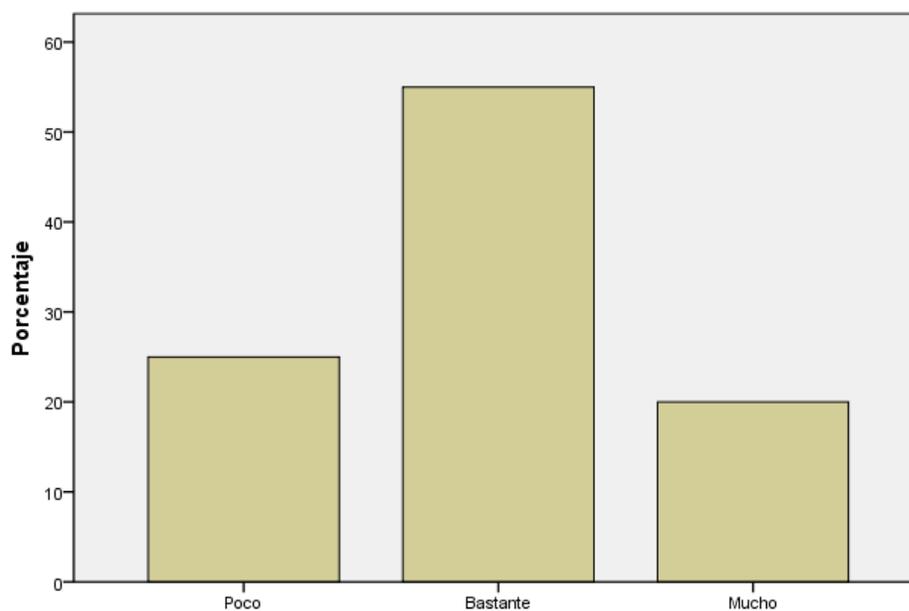


Gráfico B21 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	10,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	12	60,0
	Total	20	100,0

Tabla A21 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	11	55,0
	Mucho	4	20,0
	Total	20	100,0

Tabla B21 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A21, el 60% de los empresarios dan mucha importancia a la capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia; sin duda es decir es importante que el solicitante, pueda comunicarse con personas que desconozcan el tema, que sea paciente y sobre todo se haga entender.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B21, el 55% de los empresarios encuestados mencionan que el nivel requerido en esta competencia es bastante; es decir, el postulante debe saber explicar, debe tener la capacidad de enseñar a la persona que desconoce el tema.

Competencia 22: Habilidad para trabajar de forma autónoma.

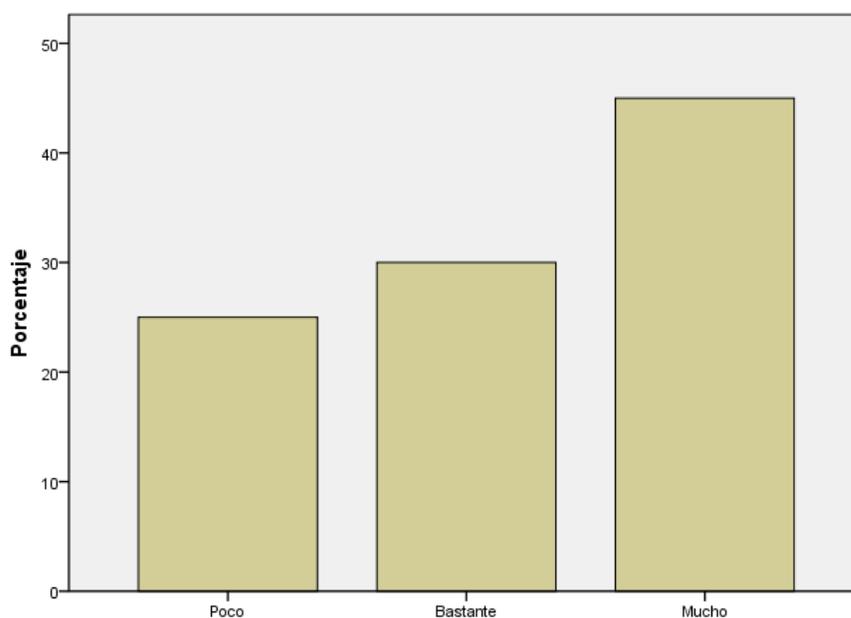


Gráfico A22 – Importancia de trabajar de forma autónoma.

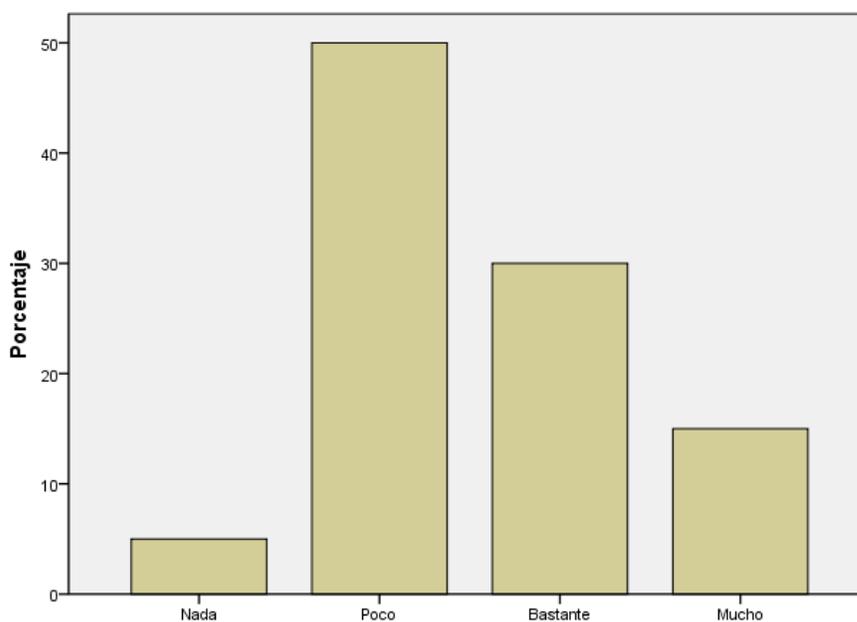


Gráfico B22 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	9	45,0
	Total	20	100,0

Tabla A22 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	5,0
	Poco	10	50,0
	Bastante	6	30,0
	Mucho	3	15,0
	Total	20	100,0

Tabla B22 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A22, el 45% de los empresarios dan mucha importancia a la habilidad para trabajar de forma autónoma. Siendo esta una destreza fundamental que debe tener un administrador de empresas, ya que este debe saber desenvolverse por sí solo y no depender todo el tiempo de algo o alguien.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B22, el 50% de los empresarios, dijeron que el postulante ha desarrollado poco de esta habilidad, por la razón que no tiene la suficiente experiencia aún, la misma que la adquirirá con el paso del tiempo.

Competencia 23: Iniciativa y espíritu emprendedor.

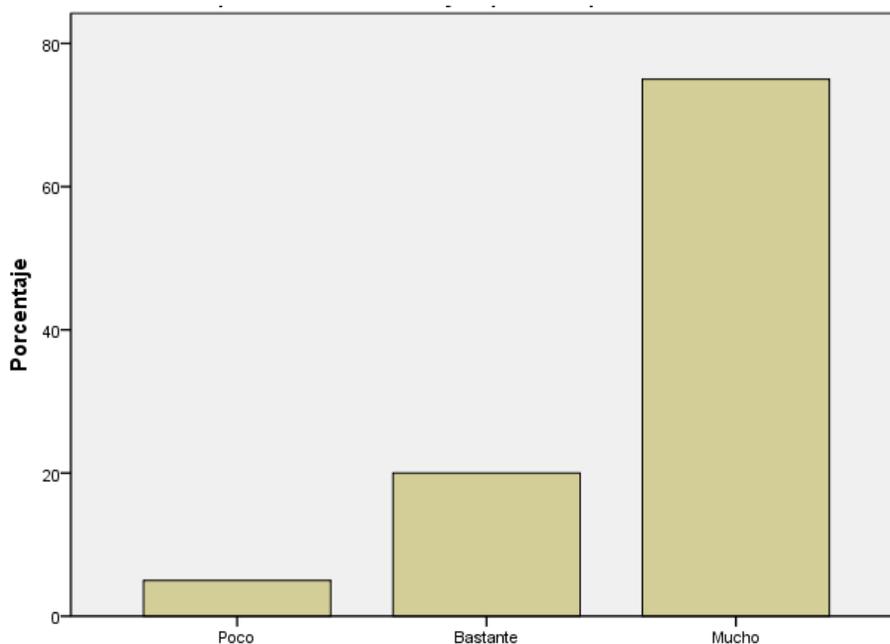


Gráfico A23 – Importancia de tener iniciativa y espíritu emprendedor.

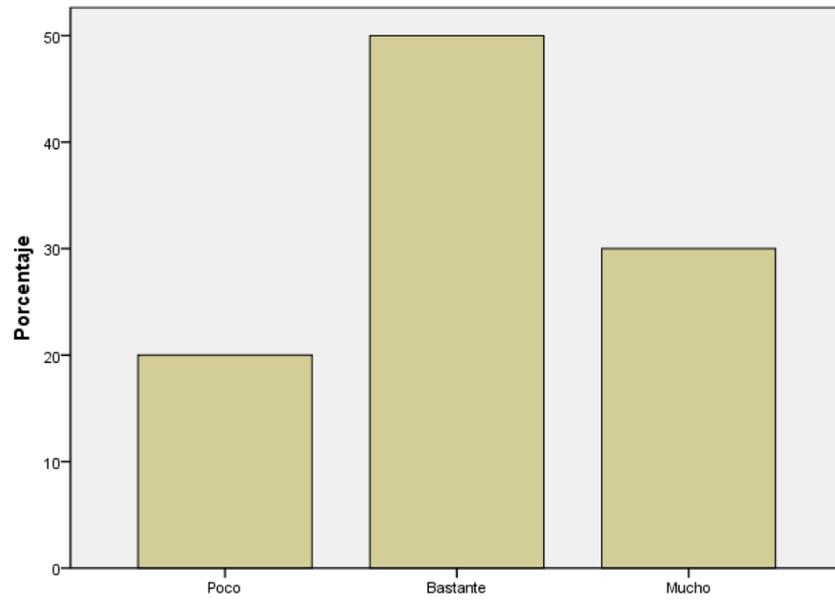


Gráfico B23 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	4	20,0
	Mucho	15	75,0
	Total	20	100,0

Tabla A23 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	20,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B23 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A23, el 75% de los empleadores dan mucha importancia a la iniciativa y espíritu emprendedor que debe tener un administrador de empresas, ya que al tener esta destreza, lo convierte en visionario, puede desarrollar nuevos proyectos para la empresa.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B23, un 50% de los empleadores encuestados, mencionaron que es necesario que el postulante venga con bastante de esta habilidad; ya esta será la que lo impulse al éxito, tanto a él como a la empresa.

Competencia 24: Diseño y gestión de proyectos.

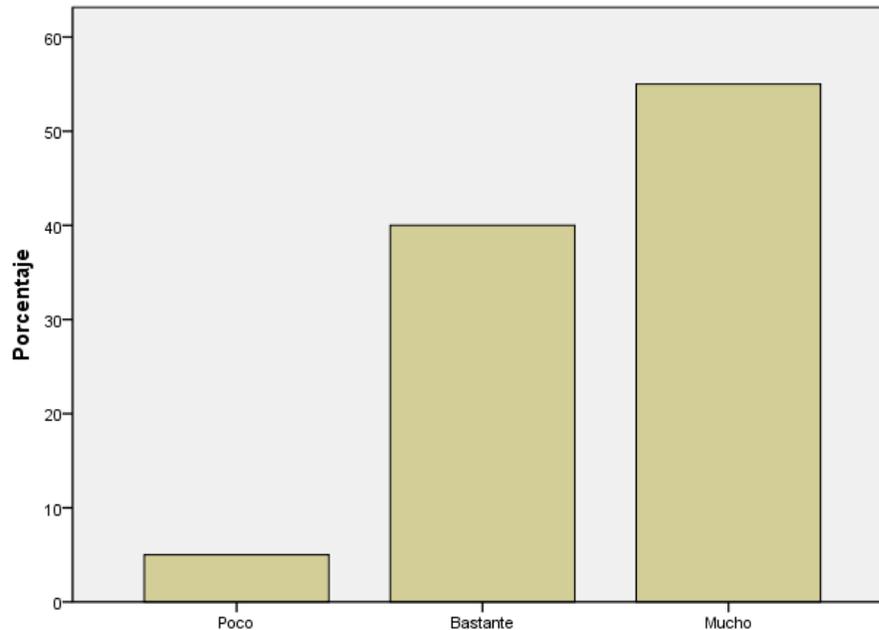


Gráfico A24 – Importancia en el diseño y gestión de proyectos.

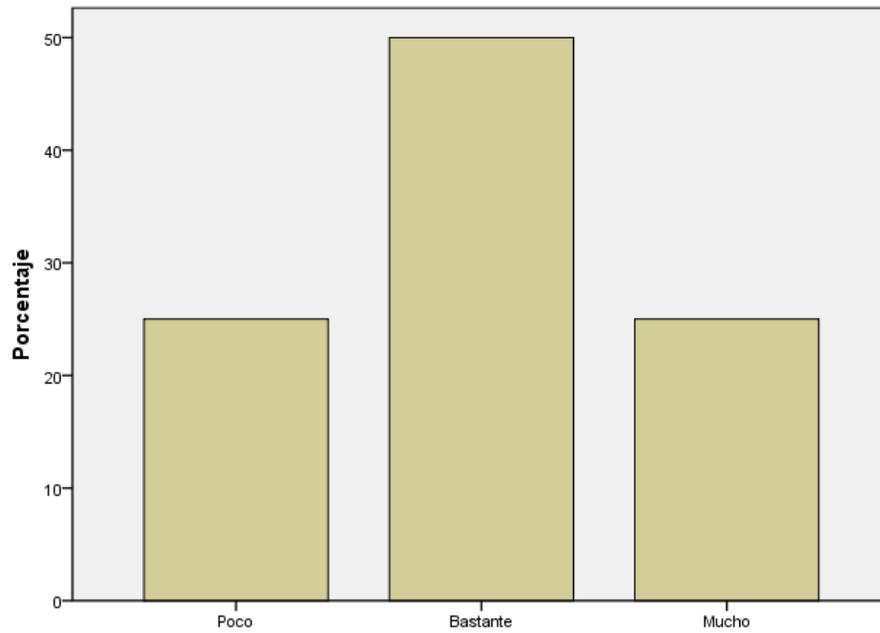


Gráfico B24 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	5,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	11	55,0
	Total	20	100,0

Tabla A24 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	25,0
	Bastante	10	50,0
	Mucho	5	25,0
	Total	20	100,0

Tabla B24 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A24, el 55% de los empresarios encuestados dan mucha importancia al diseño y gestión de proyectos; sin duda muy importante, ya que un administrador debe diseñar proyectos, debe crearlos y debe gestionarlos cada uno y llevarlo a las metas trazadas previamente.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B24, el 50% de los empresarios, mencionaron que el nivel requerido en esta habilidad debe ser bastante; ya que el administrador en otra de sus facetas debe innovar nuevos proyectos para la empresa y brindarles una buena gestión a cada uno de ellos.

Competencia 25: Compromiso ético.

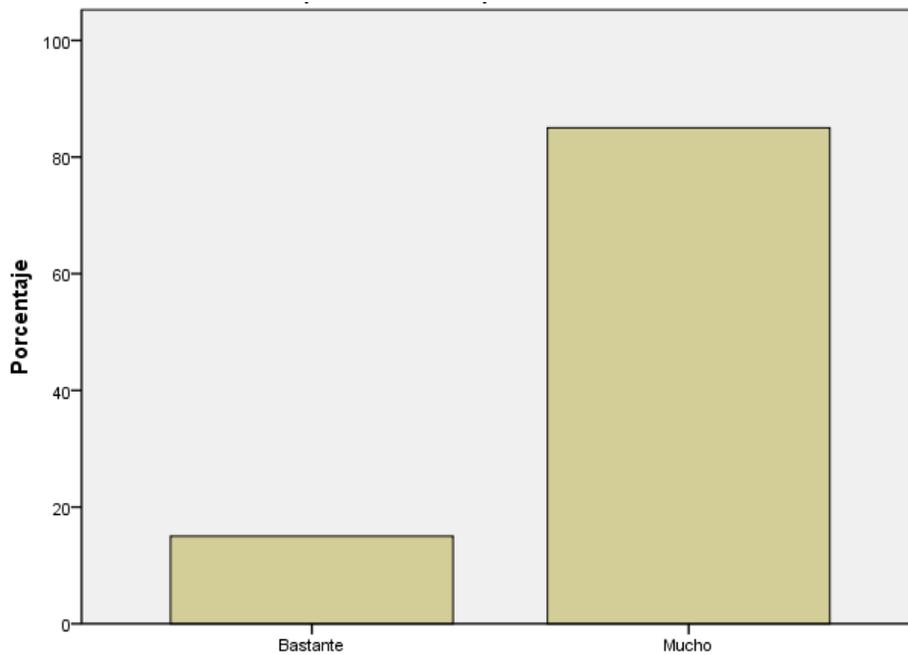


Gráfico A25 – Importancia del compromiso ético.

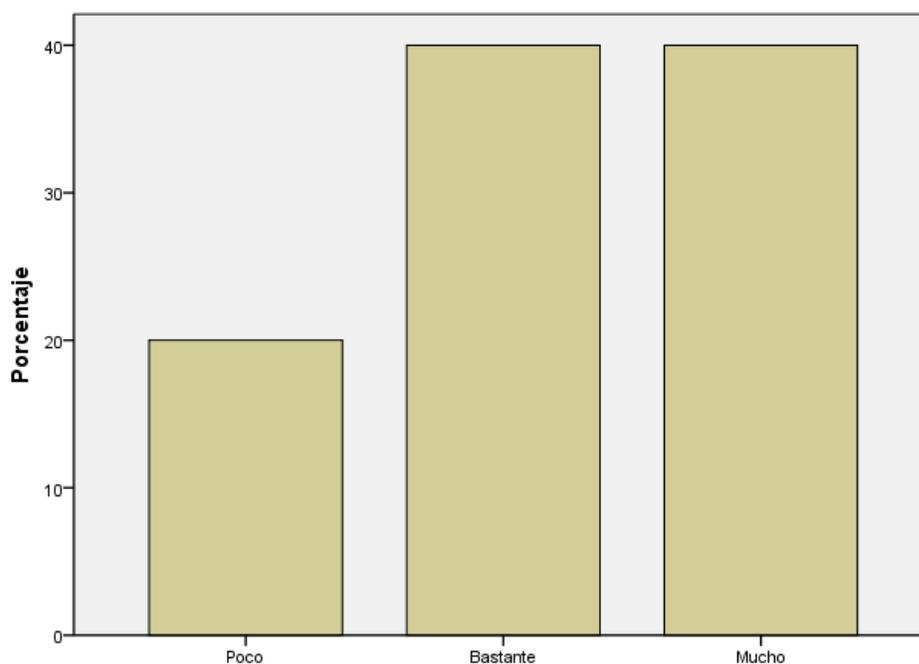


Gráfico B25 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	3	15,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A25 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	20,0
	Bastante	8	40,0
	Mucho	8	40,0
	Total	20	100,0

Tabla B25 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A25, el 85% de los empleadores, dan mucha importancia al compromiso ético; siendo esta competencia fundamental, porque abarca los valores, tales como: honradez, responsabilidad, respeto, etc., por lo tanto sin este no existiría confianza en el trabajo ni con los trabajadores.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B25, el 40% de los empresarios mencionan que el compromiso ético debe ser impartido bastante y mucho dentro las aulas, y que el postulante traiga consigo esos valores a la empresa.

Competencia 26: Preocupación por la calidad.

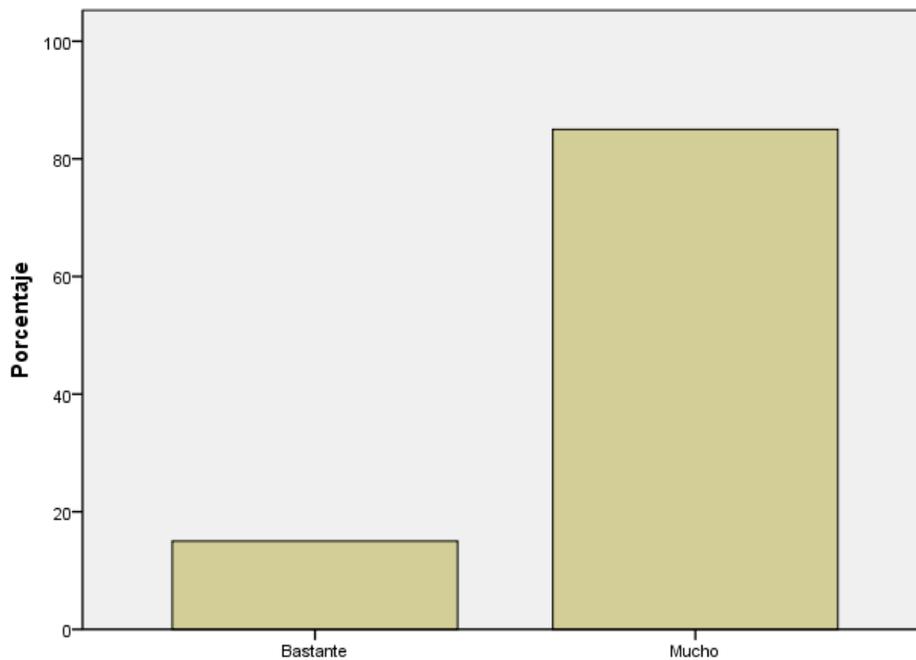


Gráfico A26 – Importancia en la preocupación de la calidad.

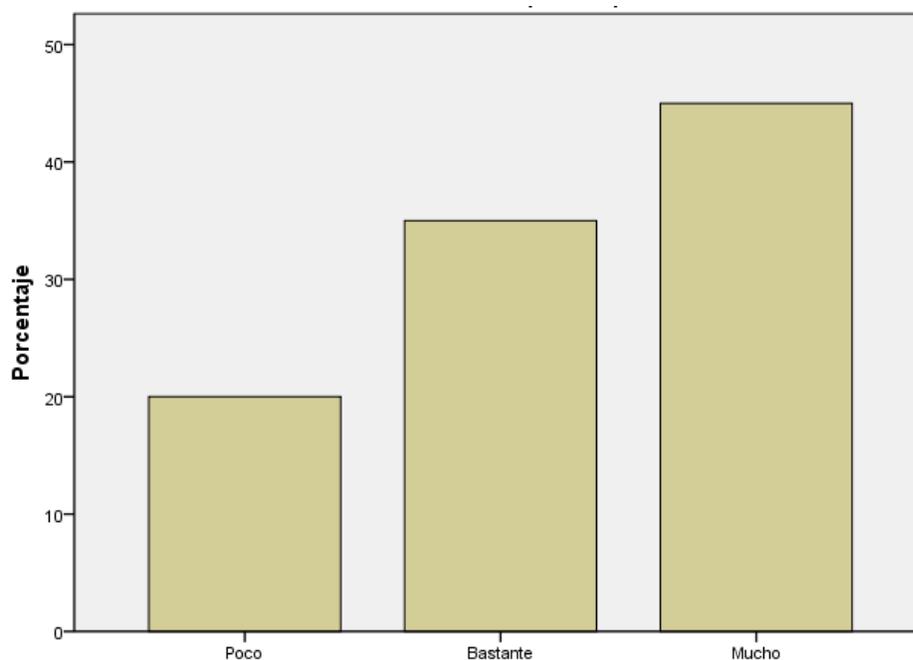


Gráfico B26 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	3	15,0
	Mucho	17	85,0
	Total	20	100,0

Tabla A26 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	20,0
	Bastante	7	35,0
	Mucho	9	45,0
	Total	20	100,0

Tabla B26 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A26, el 85% de los empresarios dan mucha importancia a e la preocupación por la calidad de un producto o de un servicio, siendo esta muy importante, ya que deben ser de primera, para conservar y mejorar el prestigio de la empresa.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B26, el 45% de los empresarios, consideran que se requiere mucho de esta habilidad por parte de los solicitantes; ya que de esta dependen factores tales como; ganancia, prestigio, vanguardia en el mercado, etc.

Competencia 27: Motivación de logro.

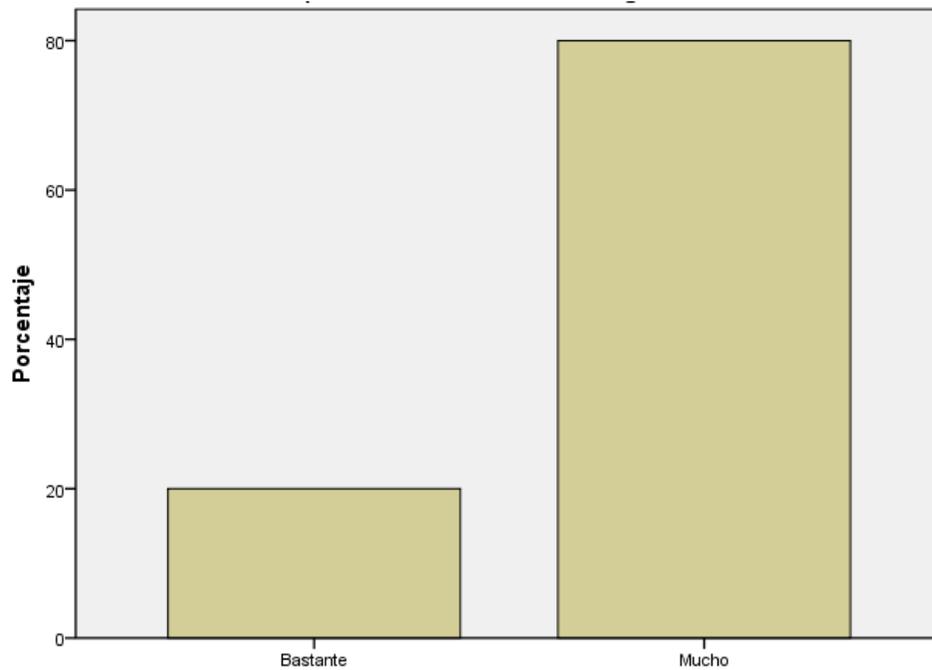


Gráfico A27 – Importancia de motivar el logro.

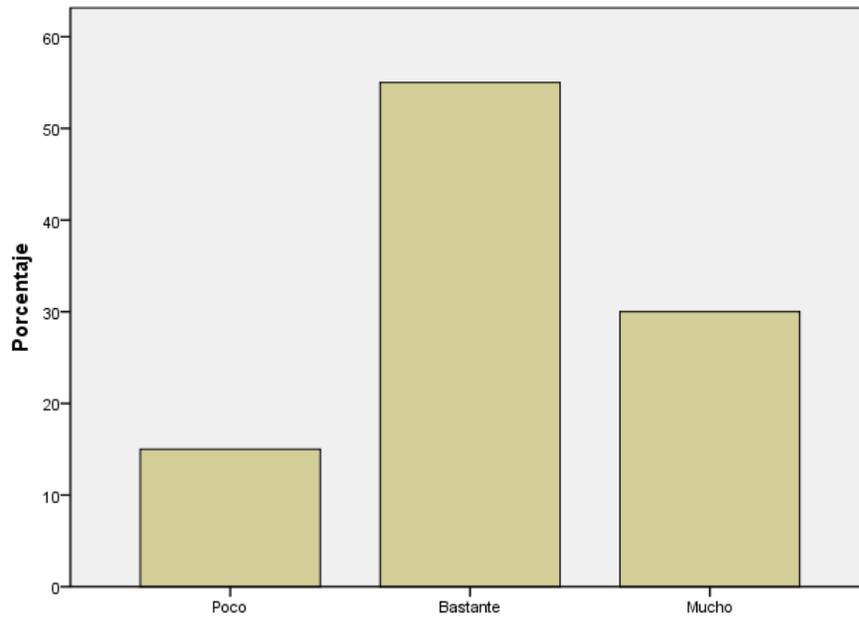


Gráfico B27 - Nivel universitario que debe tener un postulante.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	4	20,0
	Mucho	16	80,0
	Total	20	100,0

Tabla A27 - Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	15,0
	Bastante	11	55,0
	Mucho	6	30,0
	Total	20	100,0

Tabla B27 - Frecuencia y porcentaje del nivel universitario adquirido.

Análisis de la competencia en su importancia:

En la tabla A27, el 80% de los empresarios dan mucha importancia a la motivación de logro; siendo esta primordial en todo aspecto de la vida, y en el aspecto laboral más aun, ya que eso incentiva al trabajador a rendir más, a identificarse con la empresa.

Análisis de la competencia en cuanto al nivel universitario alcanzado:

En la tabla B27, el 55% de los empleadores encuestados mencionan que se requiere de bastante nivel de esta competencia, ya que el administrador estar motivado para rendir más y así será más fácil llegar a los objetivos trazados.

2.2. Las 5 competencias más importantes según el criterio de los empresarios cuencanos.

RANKING DE LAS COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES:

PRIMERA COMPETENCIA:

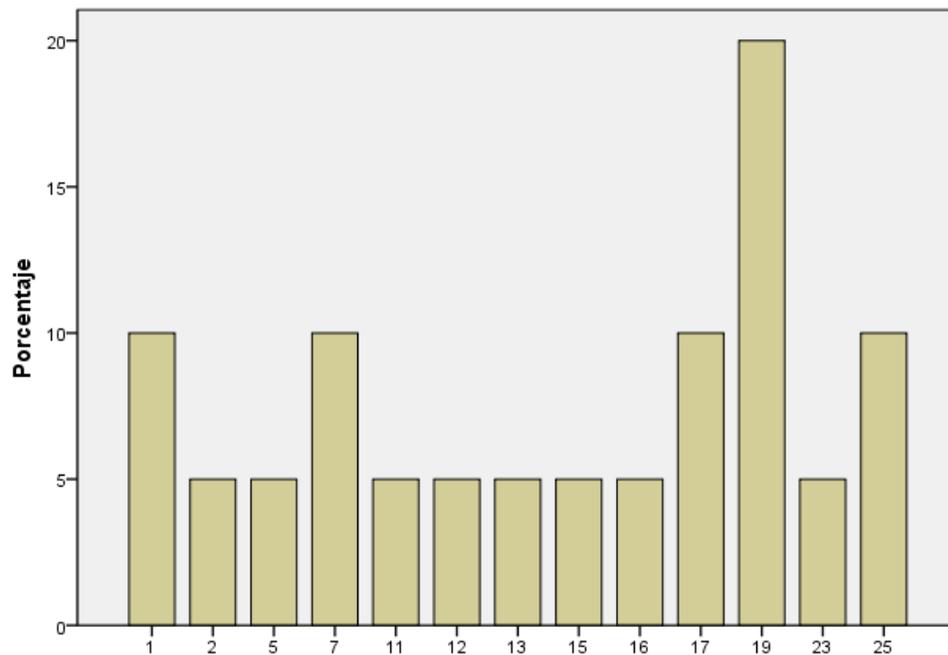


GRAFICO 3- Primera competencia mas valorada (Liderazgo).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	10,0
	2	1	5,0
	5	1	5,0
	7	2	10,0
	11	1	5,0
	12	1	5,0
	13	1	5,0
	15	1	5,0
	16	1	5,0
	17	2	10,0
	19	4	20,0
	23	1	5,0
	25	2	10,0
	Total	20	100,0

TABLA 3 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se observa en el tabla 3, la primera competencia más valorada es la 19 con un 20% sobre las demás, que corresponde a Liderazgo; ya que todo administrador tiene el potencial de ser líder, no necesariamente debe ser jefe, empleador, dueño, etc.; para ser líder, un administrador de empresas debe tener esa iniciativa para poder dirigir un grupo, departamento, un equipo de trabajo, etc.; si un administrador tiene este potencial, puede motivar a las personas y ayudar a conseguir sus metas y por consiguiente las metas de la empresa también.

SEGUNDA COMPETENCIA:

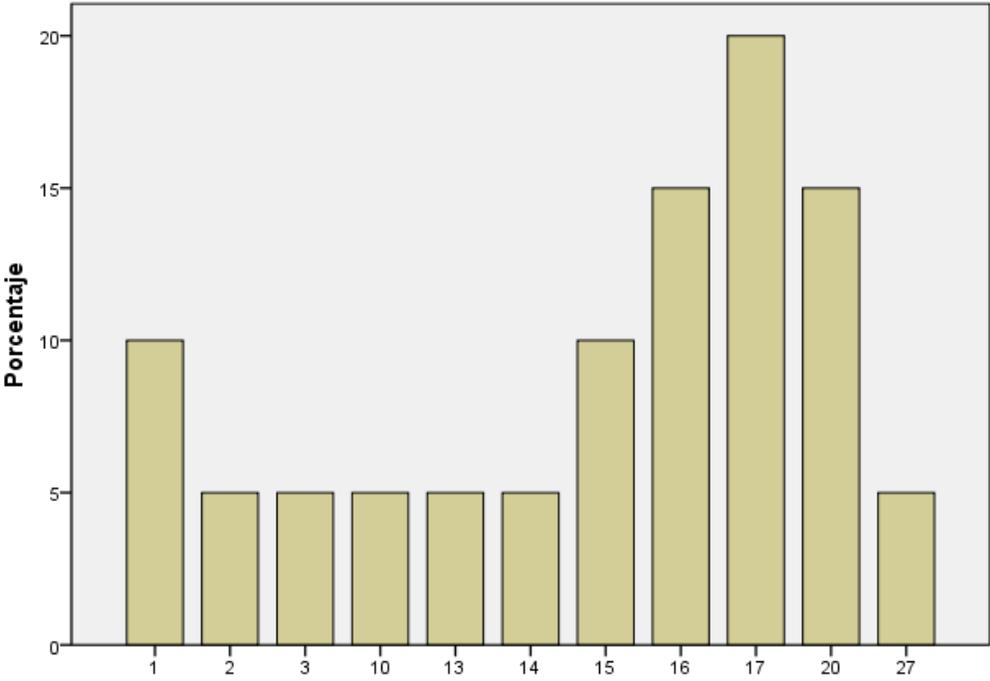


GRAFICO 4– Segunda competencia más valorada (Trabajo en equipo).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	10,0
	2	1	5,0
	3	1	5,0
	10	1	5,0
	13	1	5,0
	14	1	5,0
	15	2	10,0
	16	3	15,0
	17	4	20,0
	20	3	15,0
	27	1	5,0
	Total	20	100,0

TABLA 4 – Frecuencia y porcentajes de los Resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede apreciar en el tabla 4, la segunda competencia más valorada es la 17, que corresponde a Trabajo en equipo, con un 20% sobre las demás, sin duda un habilidad muy importante ya que sin éste no existiría sinergia, habría un desperdicio de tiempo, baja productividad, etc.

TERCERA COMPETENCIA:

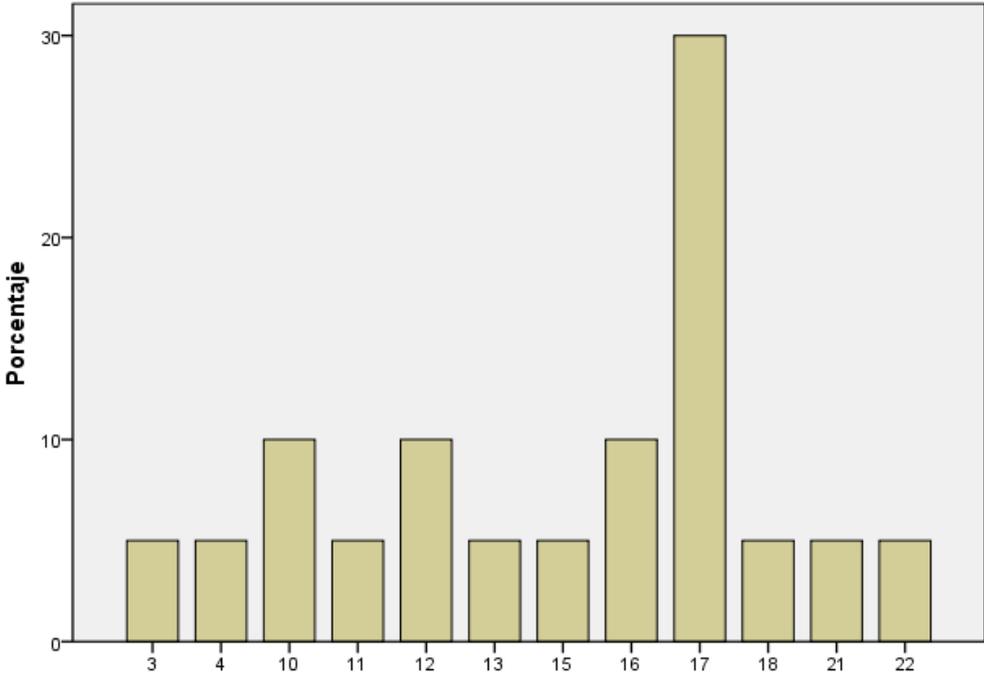


GRAFICO 5 – Tercera competencia más importante (Trabajo en equipo)

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	3	1	5,0
	4	1	5,0
	10	2	10,0
	11	1	5,0
	12	2	10,0
	13	1	5,0
	15	1	5,0
	16	2	10,0
	17	6	30,0
	18	1	5,0
	21	1	5,0
	22	1	5,0
	Total	20	100,0

TABLA 5- Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como la tabla 5, lo demuestra, nuevamente lidera la competencia 17, que corresponde a Trabajo en equipo, solo que esta vez es con un 30% sobre la demás; cabe recalcar que es una competencia muy importante dentro del campo laboral.

CUARTA COMPETENCIA MÁS VALORADA:

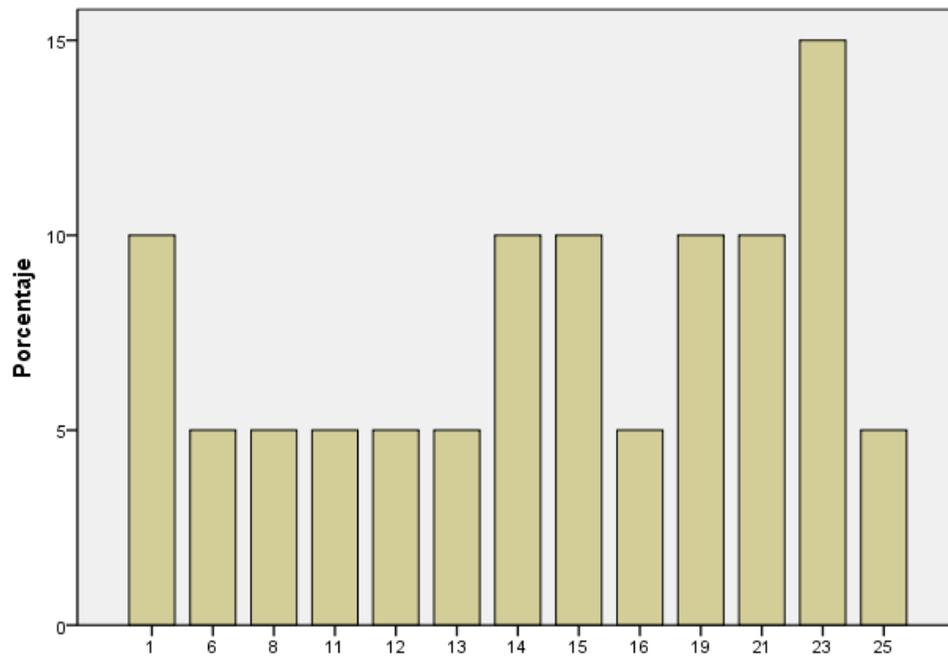


GRAFICO 6 – Cuarta competencia más importante (Iniciativa y espíritu emprendedor).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	10,0
	6	1	5,0
	8	1	5,0
	11	1	5,0
	12	1	5,0
	13	1	5,0
	14	2	10,0
	15	2	10,0
	16	1	5,0
	19	2	10,0
	21	2	10,0
	23	3	15,0
	25	1	5,0
	Total	20	100,0

TABLA 6 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Tal como podemos ver en la tabla 6, la cuarta competencia más valorada es la 23, que corresponde a Iniciativa y espíritu emprendedor, con un 15% sobre las demás. El hecho de tener la iniciativa es fundamental en todo aspecto, ya que con ésta un administrador puede pasar de empleado a empleador, porque con esta habilidad se convierte en visionario y podría emprender un negocio propio y triunfar por cuenta propia.

QUINTA COMPETENCIA:

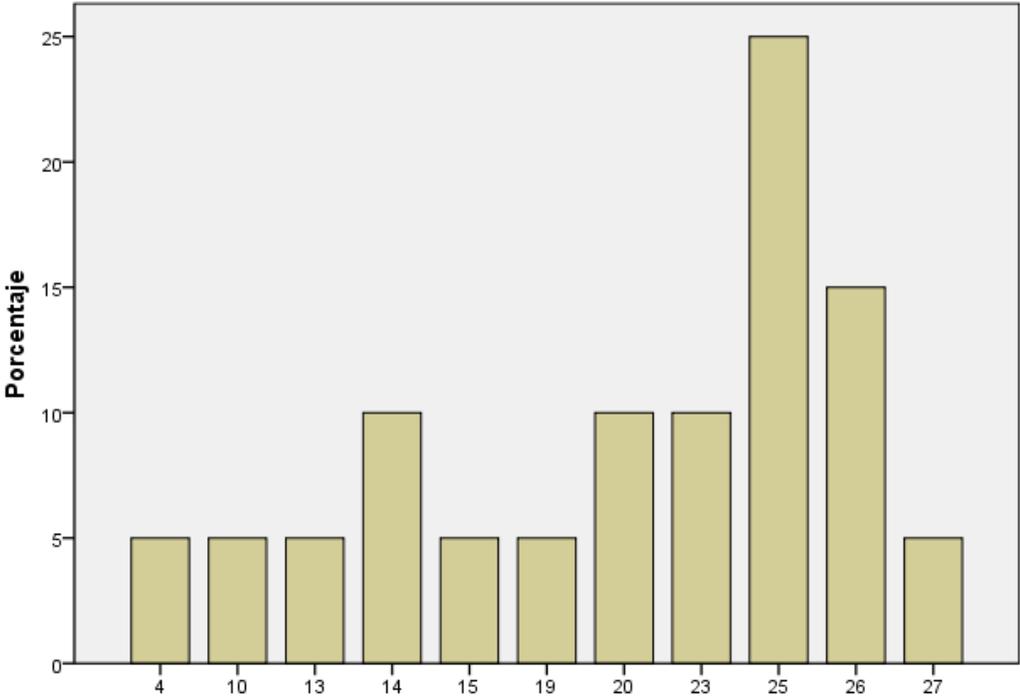


GRAFICO 7 – Quinta competencia más valorada (Compromiso ético).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	4	1	5,0
	10	1	5,0
	13	1	5,0
	14	2	10,0
	15	1	5,0
	19	1	5,0
	20	2	10,0
	23	2	10,0
	25	5	25,0
	26	3	15,0
	27	1	5,0
	Total	20	100,0
Perdidos	Sistema	1	
Total		21	

TABLA 7 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como podemos ver, la quinta competencia más valorada es la 25, que corresponde a Compromiso ético, con un 25% sobre las demás competencias. Yo la considero muy importante porque implica; honradez, sinceridad, responsabilidad consigo mismo y con la empresa. Sin ética no funciona la sociedad.

Hemos podido apreciar que el estudio es fundamental en todo trabajo, de hecho el empresario cuencano solicita que la formación universitaria sea bastante buena, excelente, para poder laborar en cualquier empresa, es decir, la persona que sabe puede trabajar, porque cuenta con las habilidades y destrezas que ha desarrollado en su formación personal y universitaria. Las competencias y habilidades que merecieron una

mayor mención de los empresarios cuencanos como cualidades de un Administrador de Empresas son: Liderazgo, Trabajo en equipo, Iniciativa y espíritu emprendedor y finalmente Compromiso ético.

CAPÍTULO 3

Proyecto Tuning Latinoamérica

3.1. Contratación desde el punto de vista internacional (Proyecto TuningLatinoamérica)

3.1.1. Objetivo principal del Proyecto Tuning Latinoamérica

Según su página web², el Proyecto Tuning América Latina busca "afinar" las estructuras educativas de América Latina, iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos.



Imagen 1 - LATINOAMÉRICA

3.1.2. Perfil del Administrador de Empresas desde el punto de vista del Proyecto Tuning Latinoamérica

Antes de empezar proporcionaré unos conceptos breves de competencias, competencias genéricas y específicas para una mejor comprensión para los lectores.

² <http://tuning.unideusto.org/tuningal/> (junio de 2012)

Competencias:

Se refiere a la capacidad efectiva para llevar a cabo, exitosamente, una actividad laboral plenamente identificada (según la OIT este es el concepto generalmente aceptado, 1979).

Competencias Genéricas

Son aquellas que comprenden conocimientos, habilidades, actitudes y valores, indispensables en la formación de los futuros profesionales.

Competencias Específicas

En esta área quiere decir que, una vez que se entiendan las competencias genéricas, podemos desarrollar las específicas; es decir, ya se comprendió la titulación que es:

- El saber
- El saber hacer
- El saber estar
- El saber ser

Una vez entendido el esquema anterior, lo consiguiente es la mención, que son las áreas:

- Disciplinarias.
- Profesionales.
- Académicas.

3.1.3. Perfil del Administrador de Empresas

En el estudio que realizó el Proyecto Tuning para América Latina, evaluando a los graduados, estudiantes, empleadores y académicos, se obtuvieron los siguientes resultados:

3.1.3.1. Las 6 competencias más y menos importantes según los GRADUADOS de América Latina

Competencias más importantes	Competencias menos importantes
Compromiso por la calidad.	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
Compromiso ético.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
Capacidad para aprender y actualizarse.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Compromiso con su medio socio – cultural.
Capacidad para tomar decisiones.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.

CUADRO 1- Resultado de las competencias más y menos importantes según los graduados de América Latina.

3.1.3.2. Las 6 competencias más y menos importantes según los ESTUDIANTES de América Latina

Más importantes	Menos importantes
Compromiso por la calidad.	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
Capacidad para aprender y actualizarse.	Habilidades interpersonales.
Compromiso ético.	Compromiso con su medio socio – cultural.
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.
Capacidad para tomar decisiones.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

CUADRO 2 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los estudiantes de América Latina.

3.1.3.3. Las 6 competencias más y menos importantes según los EMPLEADORES de América Latina

Más importantes	Menos importantes
Compromiso ético.	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
Compromiso por la calidad.	Capacidad de investigación.
Capacidad para aprender y actualizarse.	Compromiso con su medio socio – cultural.
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Capacidad de trabajo en equipo.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

CUADRO 3 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los empleadores de América Latina.

3.1.3.4. Las 6 competencias más y menos importantes según los ACADÉMICOS de América Latina

Más importantes	Menos importantes
Compromiso ético.	Compromiso con su medio socio – cultural.
Capacidad para aprender y actualizarse.	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	Habilidades interpersonales.
Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Compromiso por la calidad.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

CUADRO 4 – Resultados de las competencias más y menos importantes según los académicos de América Latina.

3.1.3.5. Interpretación de los Resultados de los Estudiantes, Graduados, Empleadores y Académicos para determinar el perfil del Administrador de Empresas

Para poder determinar el perfil del Administrador de Empresas según el estudio del Proyecto Tuning para Latinoamérica, existen muchos factores que se han involucrado para esta investigación, como globalización de la economía, internacionalización del capital, fortalecimiento del capitalismo, fuerte surgimiento de los países del Pacífico, entre otros.

De la información obtenida tras aplicar las encuestas en los sectores mencionados (estudiantes, graduados, empleadores y académicos de Latinoamérica), podemos sintetizar el perfil actual del Administrador Latinoamericano en un entorno empresarial competitivo:

Los escenarios latinoamericanos han dado muestra de signos altamente competitivos, en donde las mejores empresas son las que se apropian del mercado, avaladas no solo por sus tecnologías, productos que ofrecen, sino porque cuentan con una gerencia que da demostraciones de conocimientos acordes a los requerimientos que se necesitan para garantizar el éxito y el desarrollo de una empresa.

Los escenarios muestran una dinámica competitiva, con grandes oportunidades, pero también amenazas, aspectos que un buen administrador debe evaluar, analizar, diagnosticar a fin de dar paso a planes estratégicos, acciones que lo conlleven a conquistar y permanecer en los mercados en donde se quiere incursionar.

No se puede negar que la realidad competitiva en el presente es muy exigente, en donde la globalización ha desempeñado un rol determinante y ha dado paso a aperturas económicas que favorecen a aquellos países que se han preparado, como el nuestro que está con esa tendencia, para aprovechar esta oportunidad con el apoyo de un sector productivo que involucra a todos los recursos: humanos, financieros, técnicos, con una gerencia, un administrador, estratega, eficaz, proactivo, innovador, creativo, arriesgado, capaz de aportar sus conocimientos actualizados que garanticen solvencia a las empresas bajo su cargo, y con una dirección propia del presente. ³Cabe recalcar que la ética es para todo y para siempre en cualquier ámbito, en cualquier cargo y en cualquier empresa. Hoy día también existe más preocupación hacia el medio ambiente, área en la que el administrador debe estar a la vanguardia, así como en lo que a seguridad industrial se refiere. Podemos decir que el administrador debe estar al tanto del

³ <http://www.articuloz.com/administracion-articulos/un-nuevo-perfil-del-administrador-389429.html> (junio,2012)

acontecer diario del mundo. Para ser el primero, debe saber y adquirir lo último que salga al mercado.

Como hemos visto en esta parte; podemos destacar algunos aspectos que nos llevan al modelo del perfil ideal del Administrador de Empresas Latinoamericano. Vivimos en un mundo globalizado, que no se detiene y en donde cada día sale algún producto o servicio nuevo; por ello, el Administrador de Empresas debe estar al tanto y a la vanguardia, ya que hoy el mundo es más competitivo y exigente, en donde se requiere tener un rol determinante, demostrando así una gerencia eficiente, eficaz, económica y ecología bajo su cargo.

CAPÍTULO 4

Análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los graduados de administración de empresas de la Universidad del Azuay en los años 2006 - 2010

4.1. Consolidación del perfil del Administrador de Empresas según la investigación

En este punto, para determinar el perfil del Administrador de Empresas se ha tomado el criterio del empresario cuencano, el graduado profesional y el académico de la Universidad del Azuay.

4.1.1. Perfil del Administrador de Empresas según el criterio del empresario cuencano

Como mencionamos anteriormente, para el empleador cuencano lo fundamental es: Liderazgo, Trabajo en equipo, Iniciativa y espíritu emprendedor y finalmente Compromiso ético.

4.2. Perfil del Administrador de Empresas según el criterio del graduado profesional de la Universidad del Azuay

4.2.1. El primer punto que analizaremos es la situación laboral actual de los 50 graduados que se han sido objeto de estudio para este trabajo de investigación. Los resultados fueron:

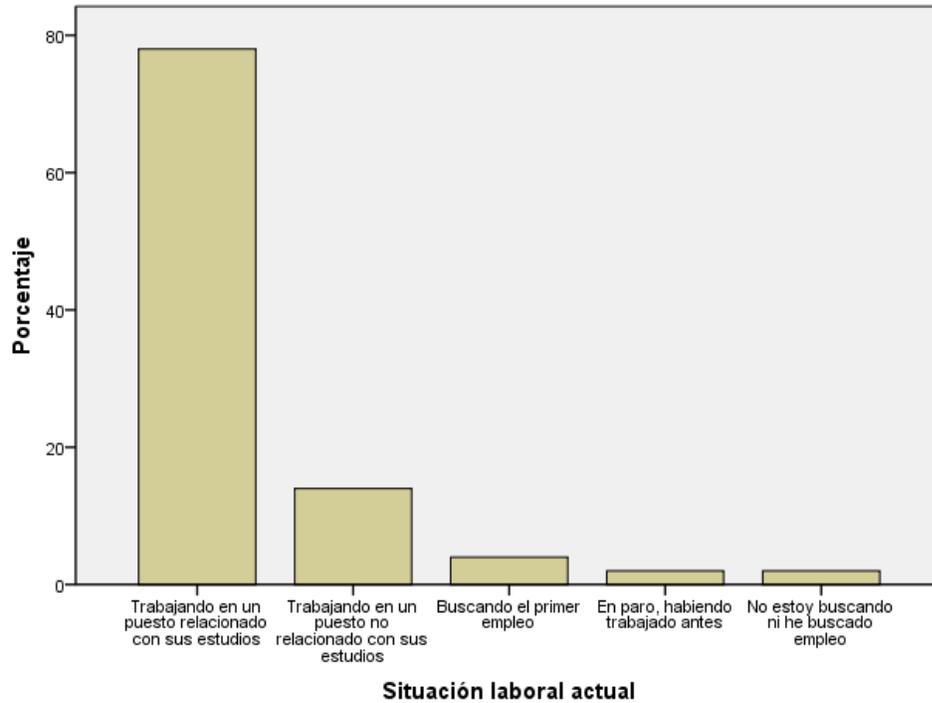


GRAFICO 8 – Situación Laboral actual de los graduados del 2006 al 2010.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Trabajando en un puesto relacionado con sus estudios	39	78,0
	Trabajando en un puesto no relacionado con sus estudios	7	14,0
	Buscando el primer empleo	2	4,0
	En paro, habiendo trabajado antes	1	2,0
	No estoy buscando ni he buscado empleo	1	2,0
	Total	50	100,0

TABLA 8 – Frecuencia y porcentajes de la situación laboral actual de los graduados.

Análisis de los Resultados:

Como podemos apreciar, el 78% de los graduados laboran en un puesto relacionado de lo que estudiaron, sin duda un porcentaje alto, que nos hace pensar que este grupo sacó provecho a sus estudios; mientras que el 14% de los graduados está trabajando en áreas no relacionadas con sus estudios, esto quiere decir que están ahí por falta de opciones, por la escasez laboral o las condiciones así lo ameritaron y simplemente están ahí por necesidad; tan solo un 4% está buscando el primer empleo, es un porcentaje pequeño, sin embargo nos hace suponer que están preparándose en un post grado o no han encontrado trabajo hasta el momento; un 2% se encuentra en paro, pero habiendo trabajado antes, este grupo está buscando algo mejor, el otro 2% no está buscando ni ha buscado empleo.

4.2.2. El segundo punto a analizar es si el graduado está laborando en un área relacionada con sus estudios y cuál de la siguiente lista es la más ocupada por los administradores de empresas de la UDA.

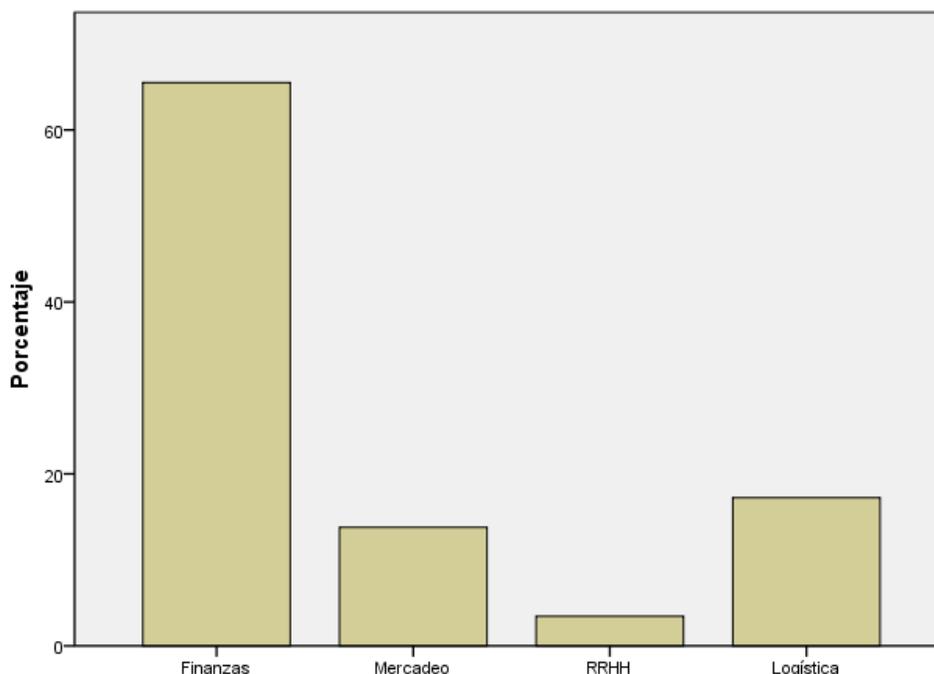


GRAFICO 9 – Trabajo relacionado con sus estudios.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Finanzas	19	65,5
	Mercadeo	4	13,8
	RRHH	1	3,4
	Logística	5	17,2
	Total	29	100,0

TABLA 9 – Frecuencia y porcentaje de los puestos de trabajo relacionado con sus estudios.

Análisis de los Resultados:

Como podemos observar el 65,5% de los graduados laboran en el área de Finanzas, le sigue el área de Mercadeo con un 13,8% de los graduados; tan solo un 3.4% de los graduados trabajan en Recursos Humanos; mientras que un 17,2% laboran en Mercadeo.

Otras áreas de desempeño laboral de los graduados:

Variab les	Frecuencia	Porcentaje válido
Administración de negocio propio	2	4,0
Administración	1	2,0
Administrador	1	2,0
Área comercial	1	2,0
Auditoría	1	2,0
Contabilidad	1	2,0
Gerente	1	2,0
Tributación	1	2,0
Ventas	1	2,0
Total	10	100,0

Tabla 9B – Frecuencia y Porcentaje de otras áreas de desempeño de los graduados.

Análisis de los Resultados:

De esta información se puede ver que un 4% Administra un negocio propio, este grupo ha sabido innovar para llegar este punto; Un 2% Administra un negocio ajeno, otro 2% se ha ubicado en el Área comercial, un 2% está en Auditoría, otro 2% trabaja en el área de Contabilidad, un 2% se puede apreciar que son Gerentes de un local, un 2% trabaja en tributación, y el ultimo 2% labora en el área de Ventas.

4.2.3. El tercer punto a analizar es la opinión de los graduados en cuanto a la formación recibida en la Universidad del Azuay.

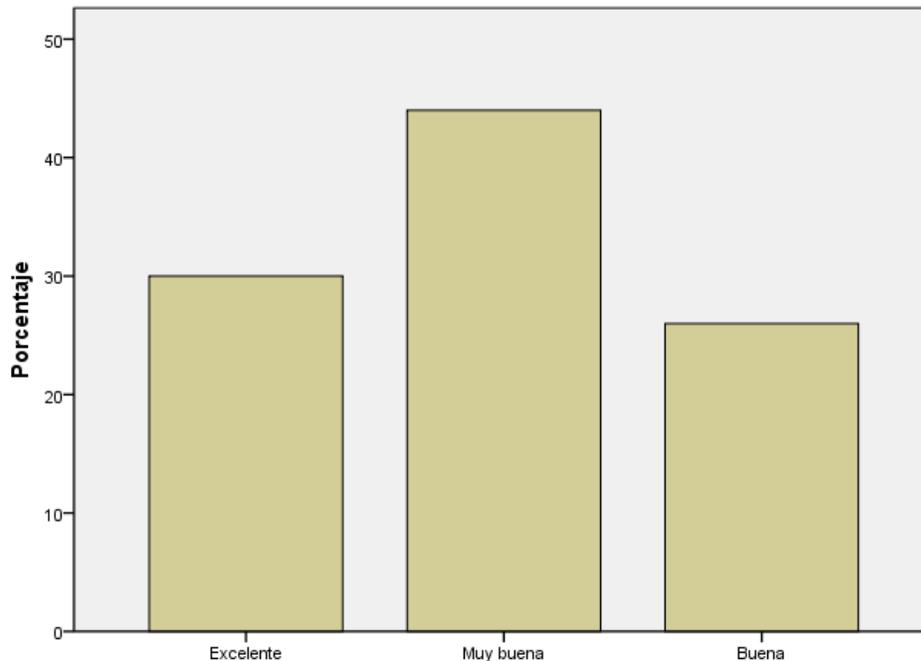


GRAFICO 10 – Valoración de la Formación recibida en la Universidad.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Excelente	15	30,0
	Muy buena	22	44,0
	Buena	13	26,0
	Total	50	100,0

TABLA 10 – Frecuencia y porcentaje de valoración de la formación académica recibida.

Análisis de los Resultados:

Sin duda son porcentajes altos, por decir un 44% considera muy buena la formación que ha recibido, un 30% considera excelente, es decir un 74% de las personas han sido formadas con excelencia académica, ese grupo aprovechó las enseñanzas impartidas por la Universidad del Azuay; un 26% considera como buena, la formación universitaria recibida, que al final está bien, por algo la Universidad del Azuay es calidad A.

4.2.4. El cuarto punto a analizar es en cuanto a las oportunidades laborales que se presentan para los Administradores de Empresas; a continuación los resultados:

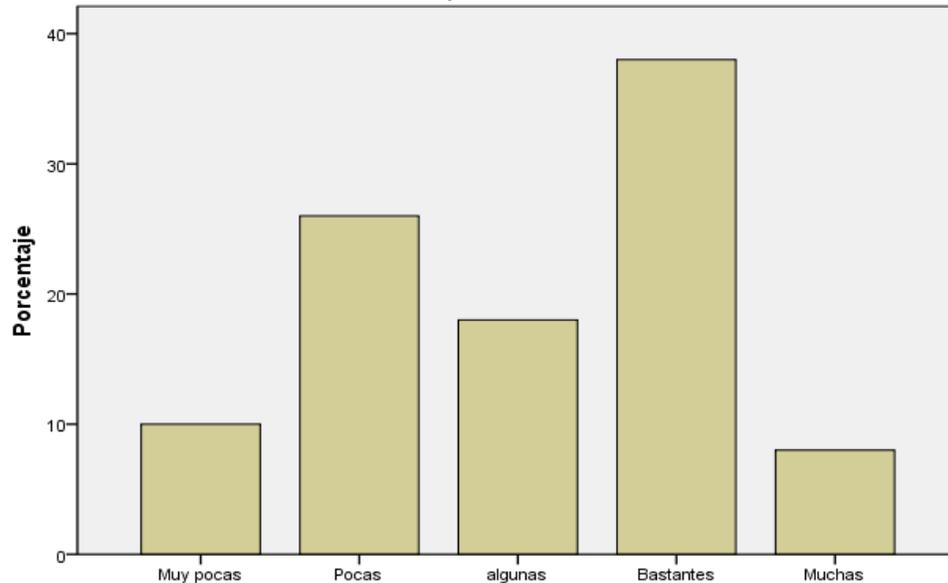


GRAFICO 11– Oportunidades laborales para los graduados.

¿Cómo valora las oportunidades laborales para los administradores de empresas?

Variables		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy pocas	5	10,0	10,0	10,0
	Pocas	13	26,0	26,0	36,0
	algunas	9	18,0	18,0	54,0
	Bastantes	19	38,0	38,0	92,0
	Muchas	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

TABLA 11 – Frecuencia y porcentaje de las oportunidades laborales para los graduados.

Análisis de los Resultados:

Como podemos apreciar los resultados en cuanto a las oportunidades laborales para los graduados son: un 38% menciona que existen bastantes oportunidades laborales, hay que saber buscar y desenvolverse para conseguir un empleo; mientras que un 26% no lo califica así, mencionan que existen pocas oportunidades laborales, mencionaron que es

un mercado saturado; personalmente opino que si un caso no hay oportunidades, lo más factible sería innovar en un producto o un servicio, crear oportunidades o necesidades y no ser conformista; un 18% menciona que hay algunas oportunidades de trabajo, es decir que si hay, sino hay que saber buscar y tener paciencia; un 10% menciona que existen pocas oportunidades laborales, aun así, quiere decir que si hay donde y en que trabajar. Finalmente un 8% menciona que existen muchas oportunidades laborales, lo que si recomienda este 8%, es que no hay que quedarse estáticos ni ser conformista, sino seguir superándonos, seguir avanzando según el mundo avanza.

4.2.5. El quinto punto a analizar son las competencias genéricas más importantes que debería tener un administrador de empresas según el criterio de los graduados de la UDA. A continuación los resultados:

COMPETENCIAS IMPORTANTES PARA EL GRADUADO EN LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY	
HABILIDAD/COMPETENCIA	
1.	Capacidad de análisis y síntesis
2.	Capacidad de aplicar los conocimientos
3.	Planificación y gestión del Tiempo
4.	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio
5.	Conocimientos básicos de la profesión
6.	Comunicación oral y escrita en español
7.	Conocimiento de una segunda lengua
8.	Habilidades básicas de manejo de un PC
9.	Habilidades de investigación
10.	Capacidad de aprender
11.	Habilidad para buscar y analizar información proveniente de diferentes fuentes diversas
12.	Capacidad crítica y autocrítica
13.	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
14.	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
15.	Resolución de problemas
16.	Toma de decisiones
17.	Trabajo en equipo
18.	Habilidades interpersonales
19.	Liderazgo
20.	Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar

21. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia
22. Habilidad para trabajar de forma autónoma
23. Iniciativa y espíritu emprendedor
24. Diseño y gestión de proyectos
25. Compromiso ético
26. Preocupación por la calidad
27. Motivación de logro

GRAFICO 12 – Competencias genéricas importantes para el graduado en la universidad del azuay.

5 PRINCIPALES COMPETENCIAS SEGÚN LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY	
1. Compromiso ético	26%
2. Liderazgo	18%
3. Trabajo en equipo	14%
4. Trabajo en equipo	18%
5. Compromiso ético	16%

TABLA 12 – Cinco principales competencias genéricas según el criterio de los graduados de la universidad del Azuay.

Competencia 1: Capacidad de análisis y síntesis.

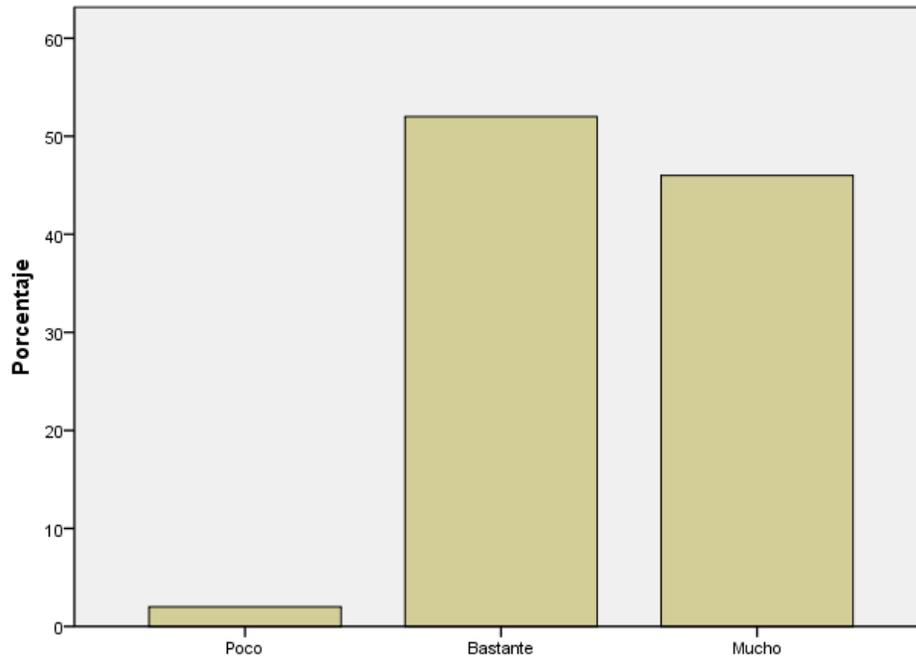


Gráfico A1 – Importancia en la capacidad de análisis y síntesis.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	26	52,0
	Mucho	23	46,0
	Total	50	100,0

Tabla A1 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Sin duda es una competencia muy importante, los graduados la valoran con porcentajes altos, tales como: 52% y 46%, que es bastante y muy importante esta competencia, se necesita de sus ideas para desempeñarse en cualquier empleo que se le asigne al postulante.

Competencia 2: Capacidad de aplicar los conocimientos.

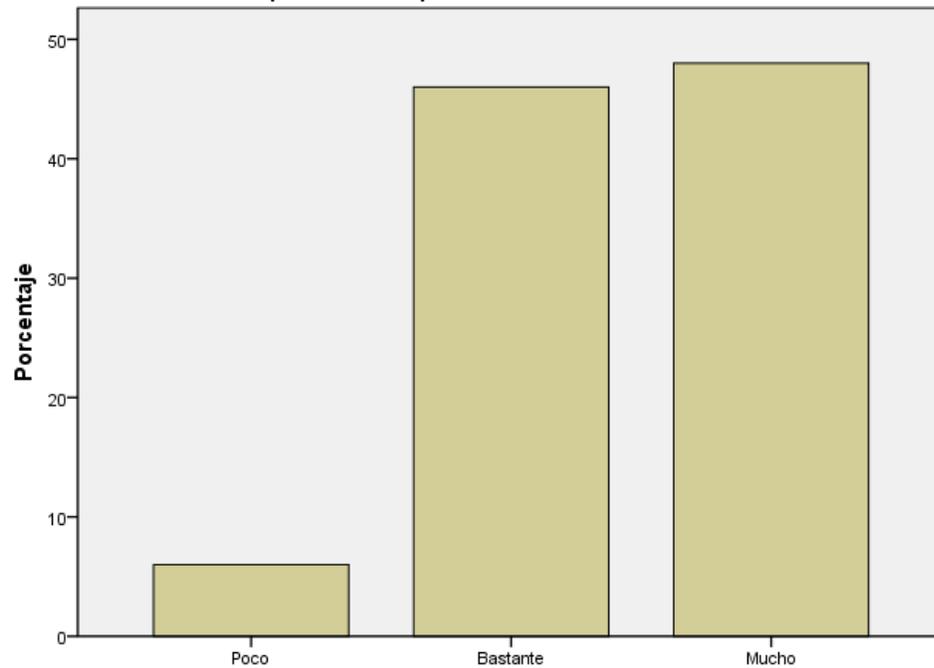


Gráfico A2 – Importancia en la capacidad de aplicar los conocimientos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	23	46,0
	Mucho	24	48,0
	Total	50	100,0

Tabla A2 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como podemos ver, los graduados valoran a esta competencia como muy importante, los porcentajes son 48% y 46%, sin discusión esta se convierte en una habilidad

fundamental en el campo laboral; ya que hay que aplicar los conocimientos, aplicar lo que hemos aprendido en la universidad en el empleo o tarea asignada.

Competencia 3: Planificación y gestión del tiempo.

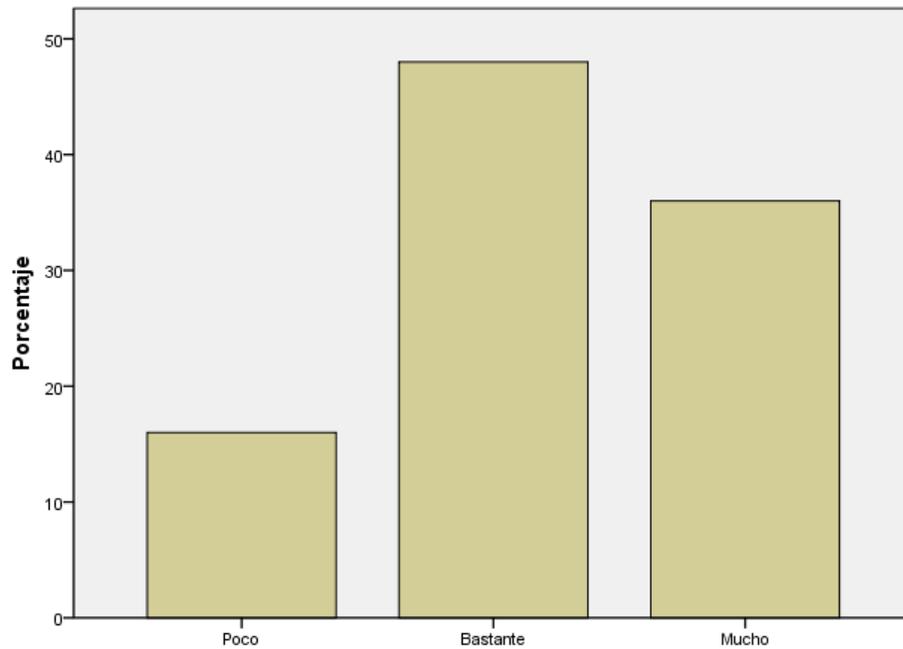


Gráfico A3 – Importancia en planificar y gestionar el tiempo.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	8	16,0
	Bastante	24	48,0
	Mucho	18	36,0
	Total	50	100,0

Tabla A3 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con porcentajes altos han valorado los graduados a esta competencia, con un 48% y 36%, sin duda muy importante esta habilidad, ya que el tiempo significa ganancia o pérdida. Un factor primordial en cualquier empresa.

Competencia 4: Conocimientos básicos sobre el área de estudio.

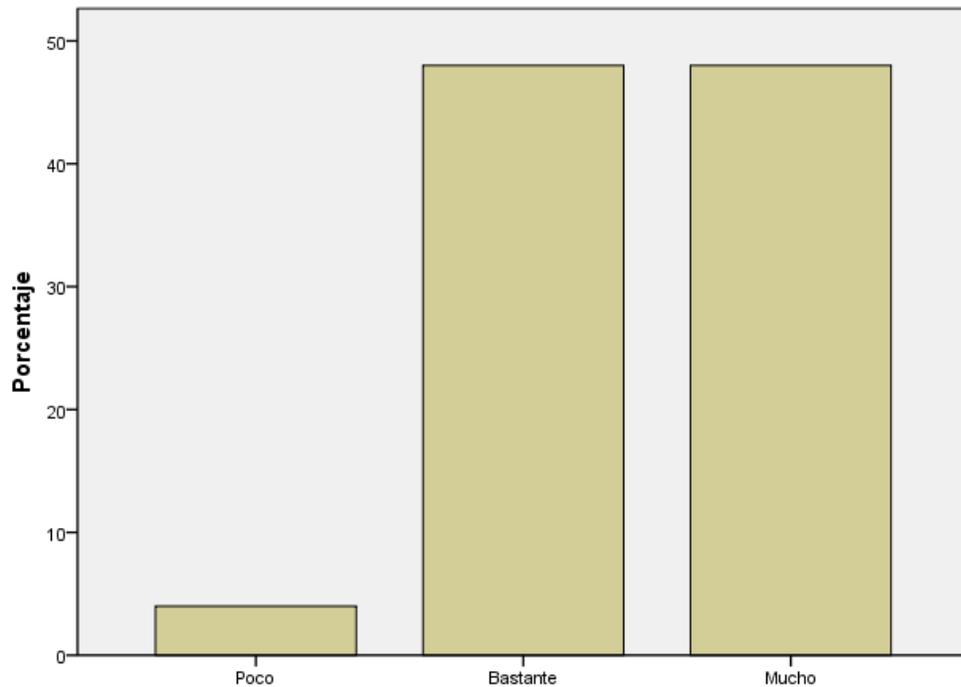


Gráfico A4 – Importancia en los conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	2	4,0
Bastante	24	48,0
Mucho	24	48,0
Total	50	100,0

Tabla A4 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

No hay duda que esta es una competencia importante ya que la han valorado con un 48% mencionando que es muy y bastante importante, esto quiere decir que hay que

tener buenas bases para desempeñar cualquier labor asignada dentro de cualquier empresa.

Competencia 5: Conocimientos básicos de la profesión.

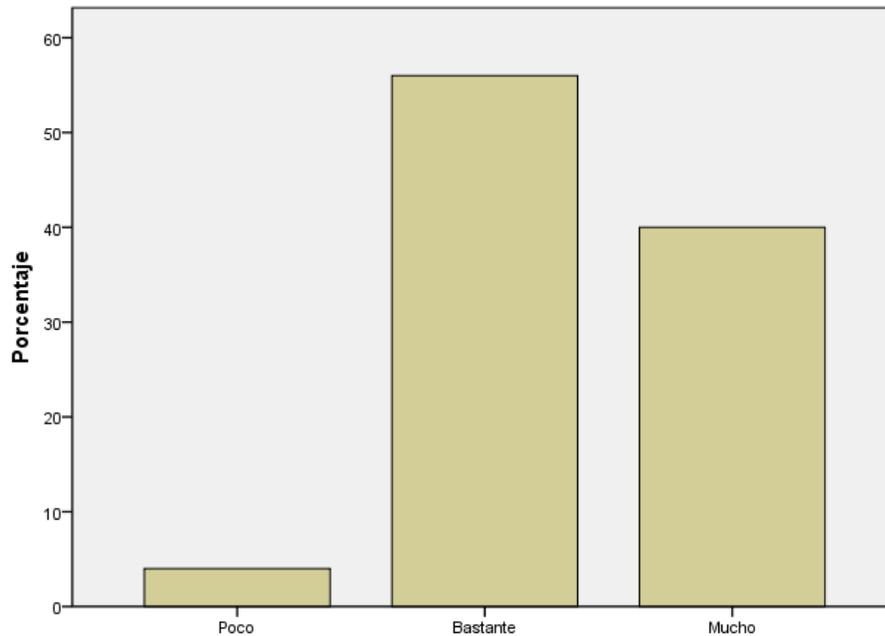


Gráfico A5 – Importancia en los conocimientos básicos de la profesión.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	2	4,0
Bastante	28	56,0
Mucho	20	40,0
Total	50	100,0

Tabla A5 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con un 56% y 40% de importancia consideran los graduados a esta competencia, que sin duda es básico saber manejar conceptos básicos de la profesión en el campo laboral.

Competencia 6: Comunicación oral y escrita en español.

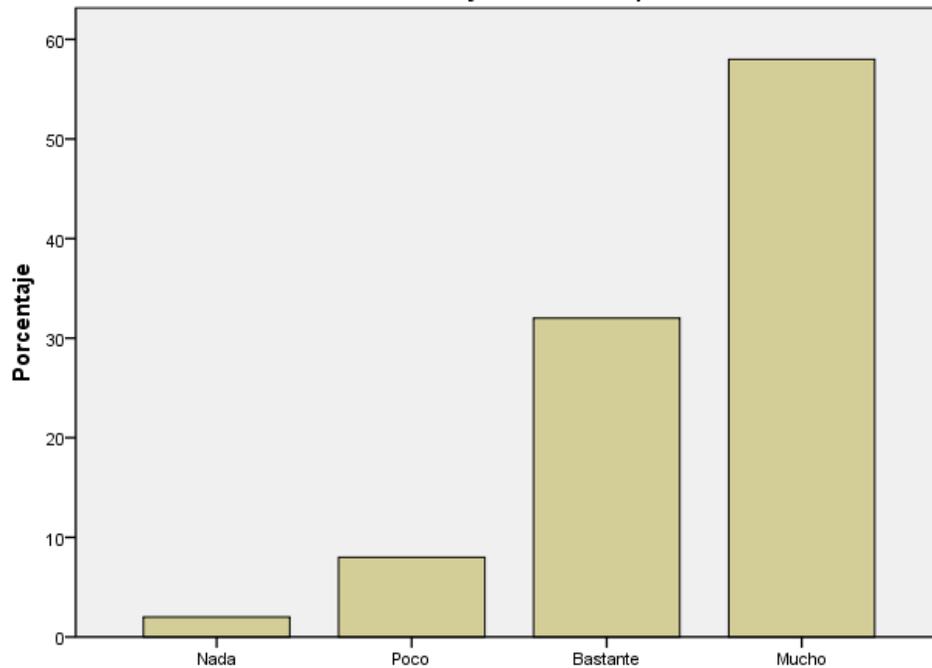


Gráfico A6 – Importancia en los conocimientos básicos de la profesión.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	2,0
	Poco	4	8,0
	Bastante	16	32,0
	Mucho	29	58,0
	Total	50	100,0

Tabla A6 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Es una habilidad básica el saber comunicarse y escribir en español ya que es nuestra lengua adquirida, pero que se utiliza todos los días, es por ello que con un 58% mencionan que es importante esta competencia.

Competencia 7: Conocimiento de una segunda lengua.

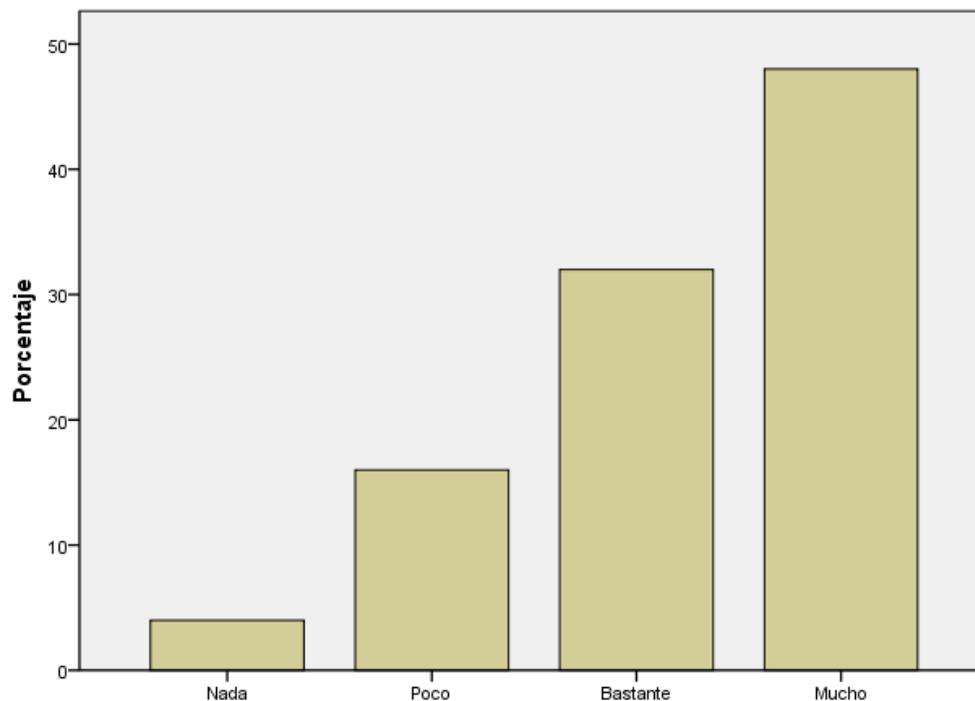


Gráfico A7 – Importancia en conocer una segunda lengua.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	2	4,0
	Poco	8	16,0
	Bastante	16	32,0
	Mucho	24	48,0
	Total	50	100,0

Tabla A7 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

En la nueva era en la que vivimos, es imprescindible el saber una segunda lengua, especialmente una lengua que sea universal como el inglés por ejemplo, es por

ello que los graduados han valorado a esta habilidad con un 48% de muy importante, un 32% de bastante importante, es decir es una competencia primordial hoy en día.

Competencia 8: Habilidades básicas de manejo de un PC.

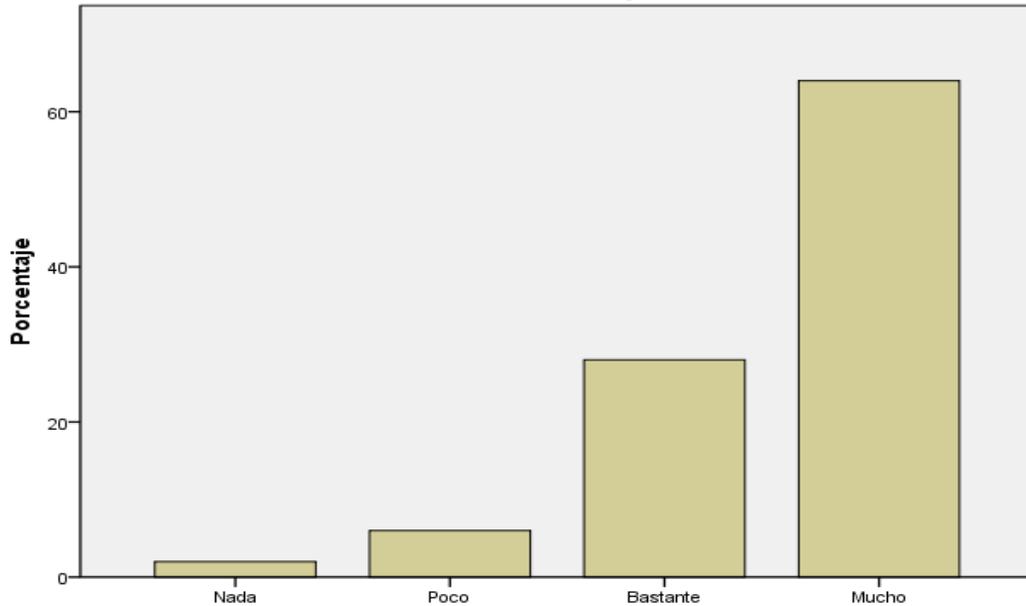


Gráfico A8 – Importancia en el manejo de un PC.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Nada	1	2,0
Poco	3	6,0
Bastante	14	28,0
Mucho	32	64,0
Total	50	100,0

Tabla A8 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Hoy en día es necesario e importante el saber manejar una computadora, ya que vivimos en un mundo globalizado, en donde la tecnología cambia día tras día, es por ello

que los graduados consideran muy importante esta competencia, la valoran con un 64% ya que es primordial actualmente.

Competencia 9: Habilidades de investigación.

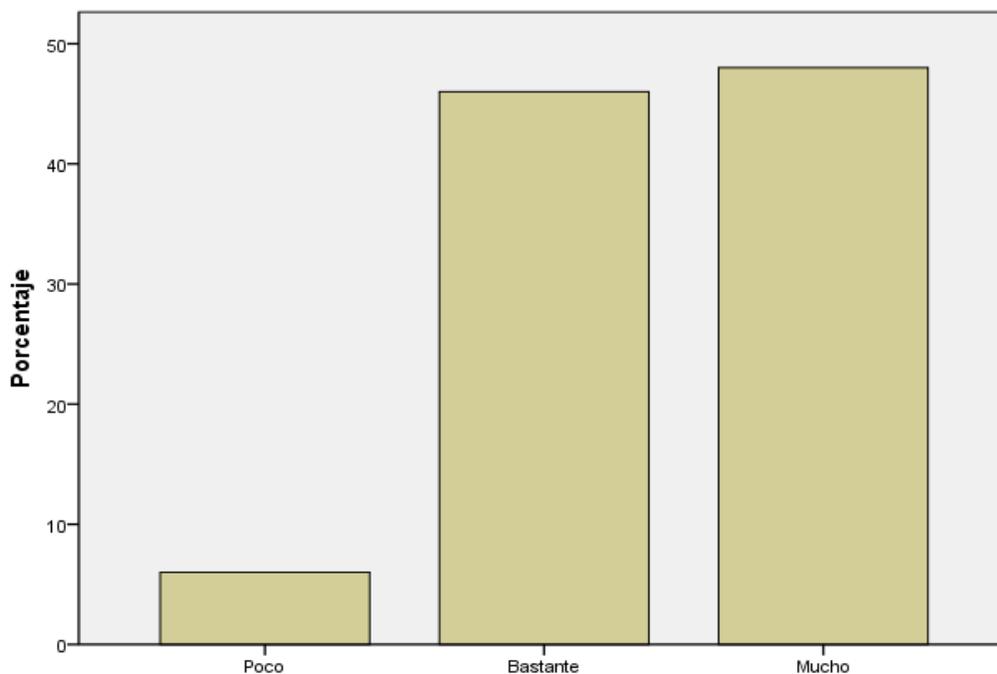


Gráfico A9 – Importancia en las habilidades de investigación.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	3	6,0
Bastante	23	46,0
Mucho	24	48,0
Total	50	100,0

Tabla A9 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede apreciar, esta es una competencia muy importante, es por ello que los graduados la valoran con un 48% y 46% ya que es bastante importante el saber investigar, recurrir a fuentes diversas para averiguar un tema determinado.

Competencia 10: Capacidad de aprender.

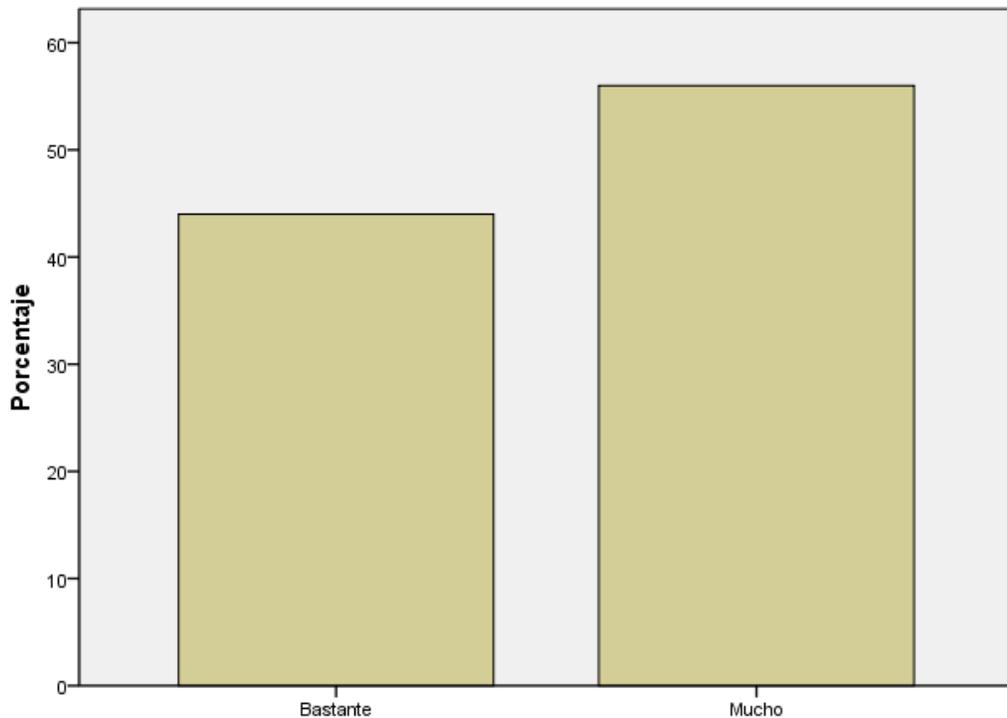


Gráfico A10 – Importancia en las habilidades de investigación.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Bastante	22	44,0
Mucho	28	56,0
Total	50	100,0

Tabla A10 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como podemos observar, esta es una competencia primordial para los graduados, la cual ha sido valorada con porcentajes altos, tales como: 56% y 44%, es decir es muy y bastante importante el tener la capacidad de aprender, todos los días hay algo nuevo y debemos adaptarnos a esos cambios.

Competencia 11: Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.

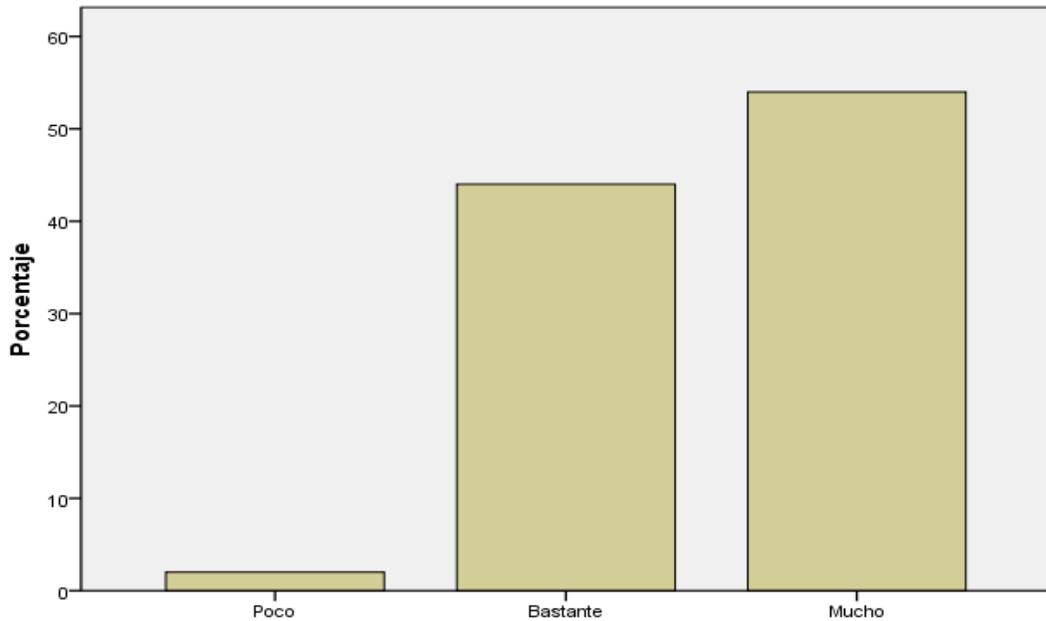


Gráfico A11 – Importancia en la habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	22	44,0
	Mucho	27	54,0
Total		50	100,0

Tabla A11 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Al ser esta una competencia primordial, los graduados la han valorado con porcentajes altos tales como: 54% y 44%, es decir son muy y bastante importantes en un

trabajo, ya que la información proviene diversas partes, es por ello que, para dar una respuesta debemos recurrir a las fuentes indicadas.

Competencia 12: Capacidad crítica y autocrítica.

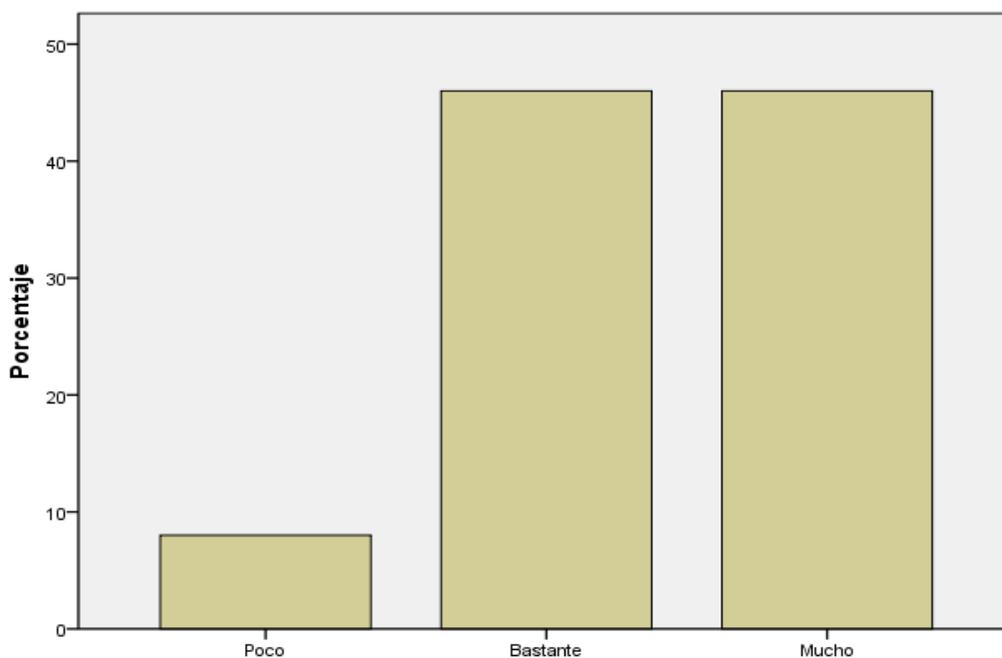


Gráfico A12 – Importancia en la capacidad crítica y autocrítica.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	8,0
	Bastante	23	46,0
	Mucho	23	46,0
	Total	50	100,0

Tabla A12 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con un 46% de importancia valoran los graduados a esta competencia, que es fundamental el saber hacer críticas constructivas respecto a un tema, y de igual manera el saber recibir críticas, siempre será por el bien común.

Competencia 13: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.

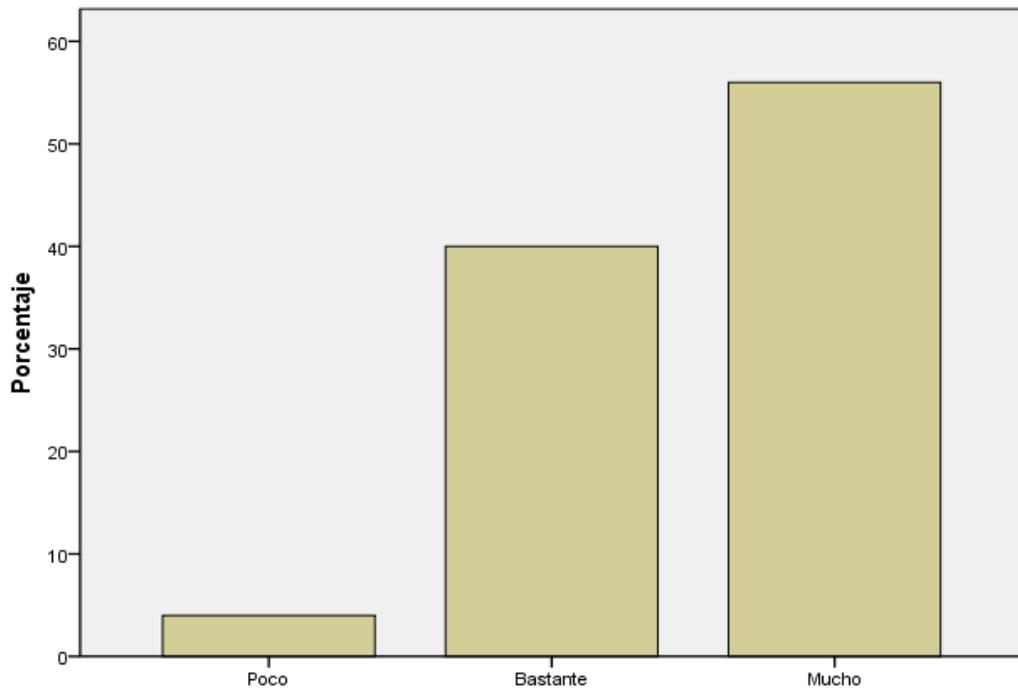


Gráfico A13 – Importancia en la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	2	4,0
Bastante	20	40,0
Mucho	28	56,0
Total	50	100,0

Tabla A13 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El adaptarse a nuevas situaciones, a cambios dentro de la empresa o del entorno es fundamental, es por ello que los graduados valoran a esta competencia con un 56% y 40%, calificándole de muy importante.

Competencia 14: Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).

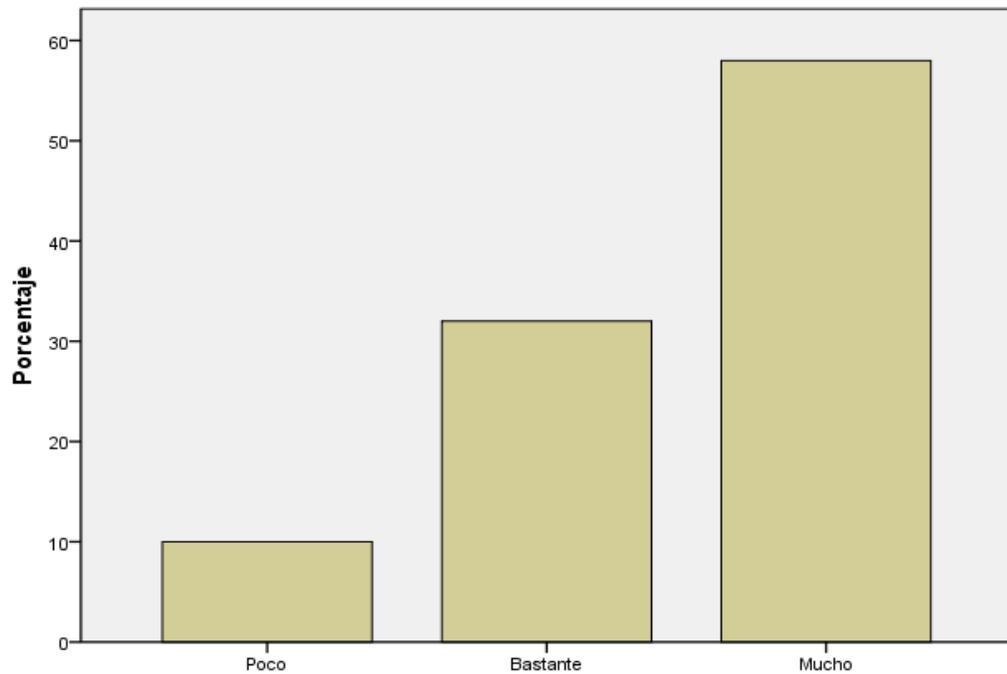


Gráfico A14 – Importancia en la capacidad de generar nuevas ideas (creatividad).

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	10,0
	Bastante	16	32,0
	Mucho	29	58,0
	Total	50	100,0

Tabla A14 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La creatividad es una habilidad muy importante en todo aspecto de la vida del ser humano, más aún en un trabajo, en donde podemos desarrollar un nuevo producto o un

nuevo servicio, es por eso que los graduados creen que esta competencia es muy importante y la valoran con un 58% de importancia.

Competencia 15: Resolución de problemas.

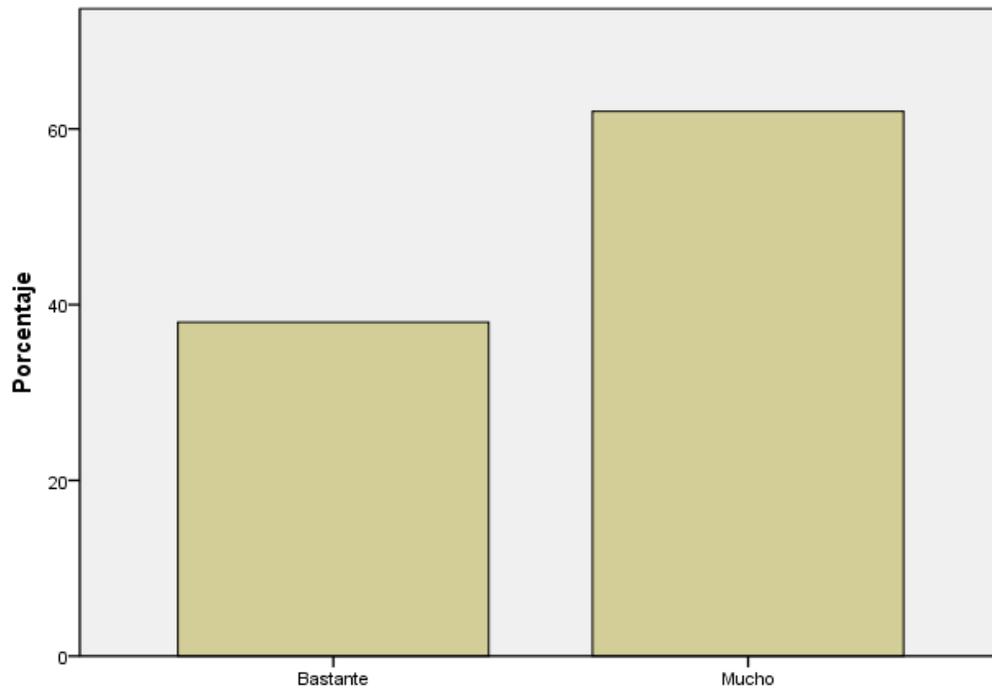


Gráfico A15 – Importancia resolver problemas.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Bastante	19	38,0
Mucho	31	62,0
Total	50	100,0

Tabla A15 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El detectar y resolver los problemas son muy importantes en todo trabajo, es por ello que los graduados, valoran a esta competencia con un 62%, entendiendo que es muy importante y primordial.

Competencia 16: Toma de decisiones.

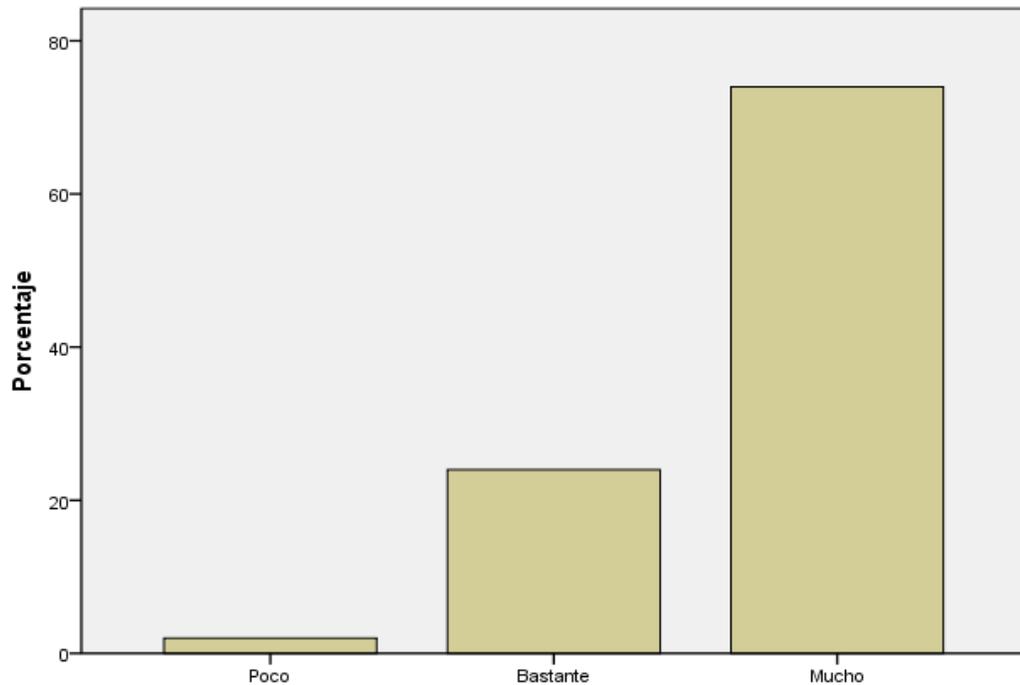


Gráfico A16 – Importancia de tomar decisiones.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	1	2,0
Bastante	12	24,0
Mucho	37	74,0
Total	50	100,0

Tabla A16 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Tomar decisiones es algo muy serio, en lo cual está de por medio muchas cosas en juego, dinero, contratos, etc., por lo tanto esta es una competencia muy importante, que los graduados la han valorado con un 74% de importancia.

Competencia 17: Trabajo en equipo.

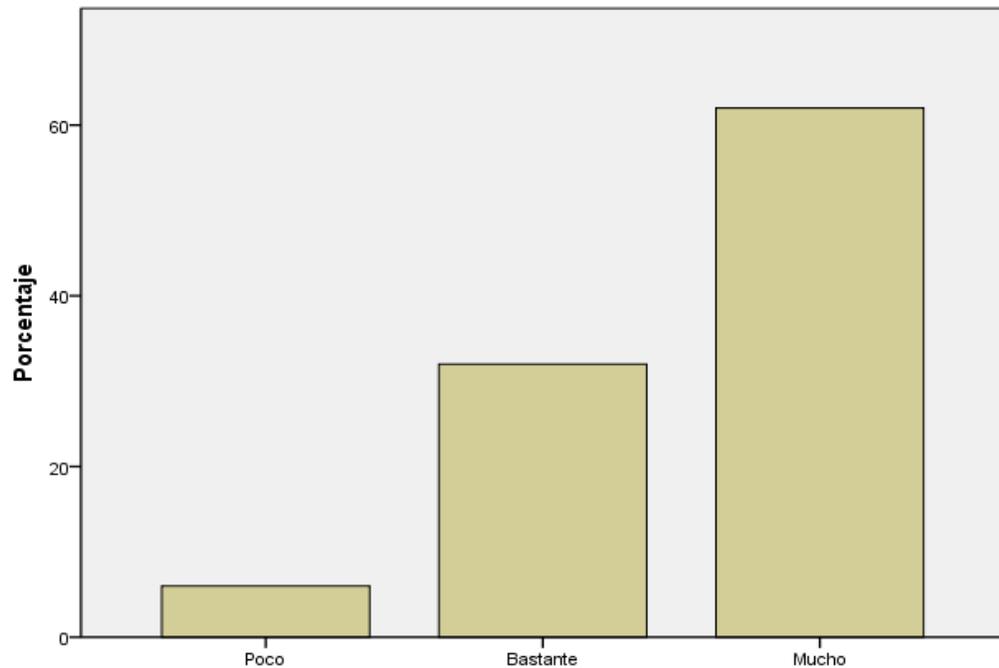


Gráfico A17 – Importancia de trabajar en equipo.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	16	32,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla A17 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede observar con un 62% de importancia califican a esta competencia los graduados; que en verdad es muy importante, ya que si se trabaja en equipo, se elimina el desperdicio, se agiliza la producción y se ahorra tiempo y dinero.

Competencia 18: Habilidades interpersonales.

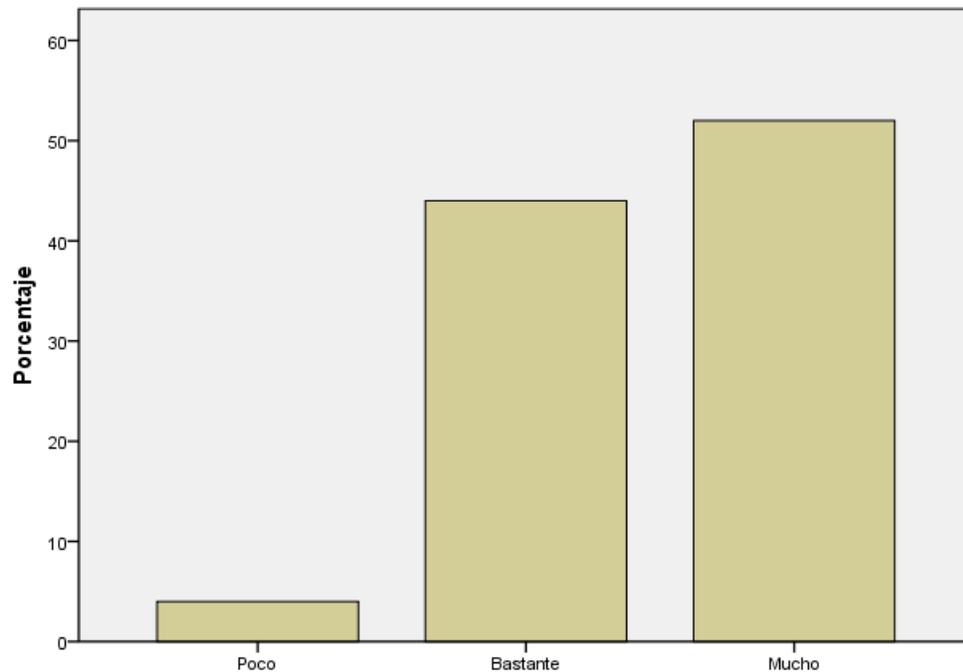


Gráfico A18 – Importancia de las habilidades interpersonales.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	22	44,0
	Mucho	26	52,0
	Total	50	100,0

Tabla A18 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Las habilidades interpersonales, el relacionarse con otras personas, la facilidad de palabra, son aspectos fundamentales en lo laboral y personal, es por esto que a esta competencia le han valorado con un 52% y 44% de importancia.

Competencia 19: Liderazgo.

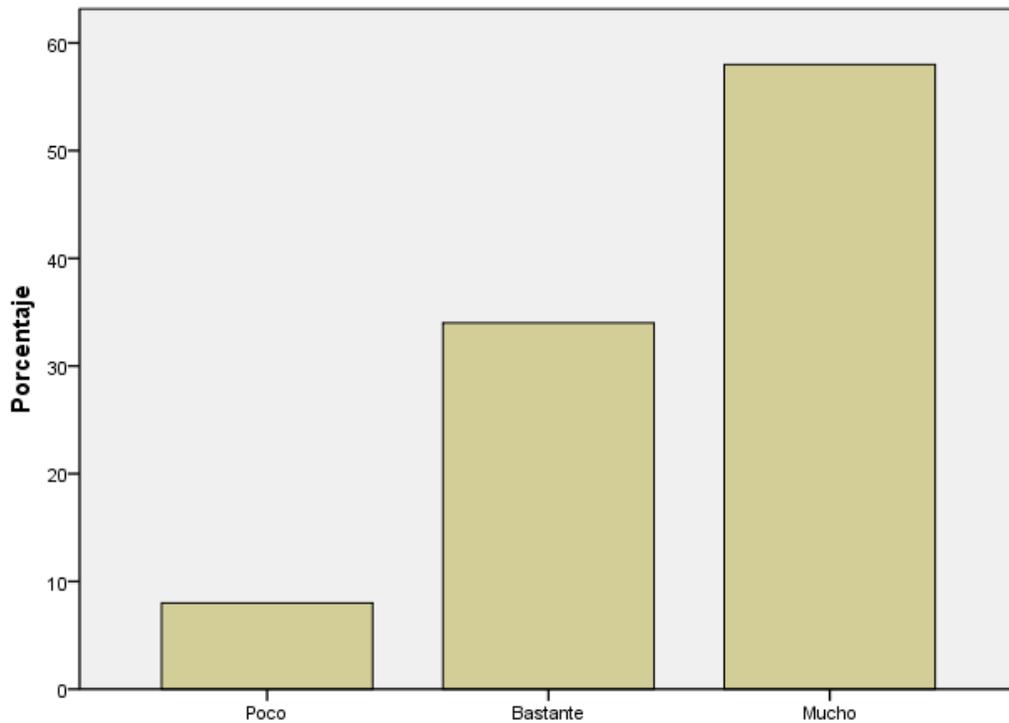


Gráfico A19 – Importancia del liderazgo.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	4	8,0
Bastante	17	34,0
Mucho	29	58,0
Total	50	100,0

Tabla A19 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El liderazgo es muy importante porque nos permite dirigir a un grupo de personas hacia un fin común, hacia la meta trazada, por eso los graduados la consideran muy importante, valoran a esta competencia con un 58% de importancia.

Competencia 20: Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar.

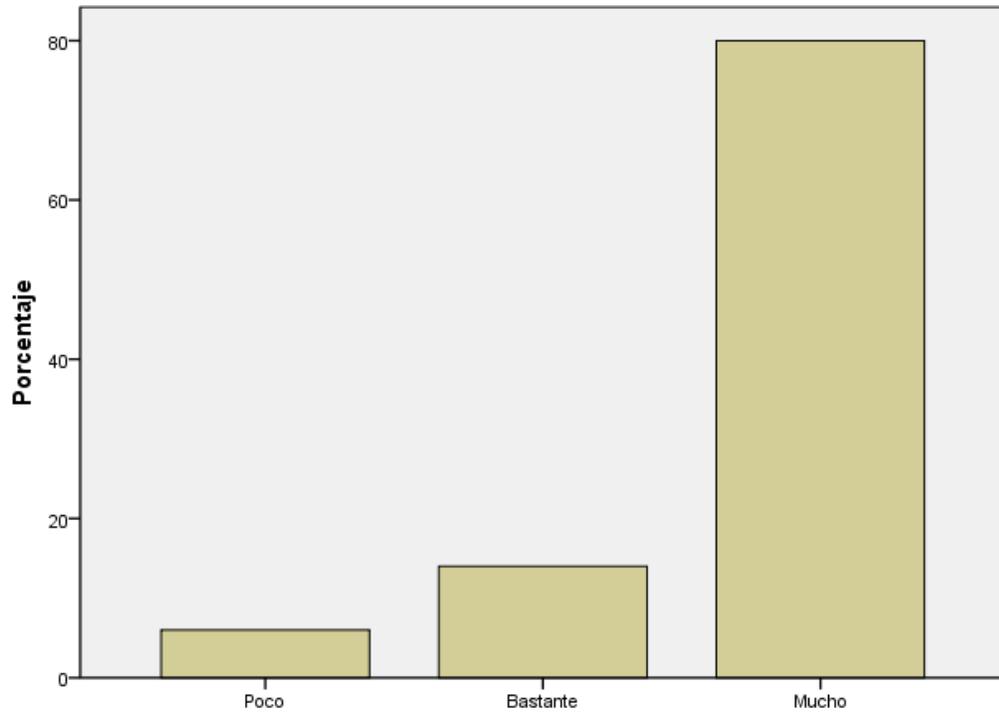


Gráfico A20 – Importancia de trabajar en un equipo interdisciplinar.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	7	14,0
	Mucho	40	80,0
	Total	50	100,0

TablaA20 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Esta competencia es muy importante, ya que al trabajar en un equipo interdisciplinar, el llegar a la meta o al fin común se hace más fácil, ya que la unión hace la fuerza,

la lluvia de ideas que aportan todos y cada uno de los involucrados es fundamental. Por ello a esta competencia la valoran con un 80% de importancia.

Competencia 21: Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.

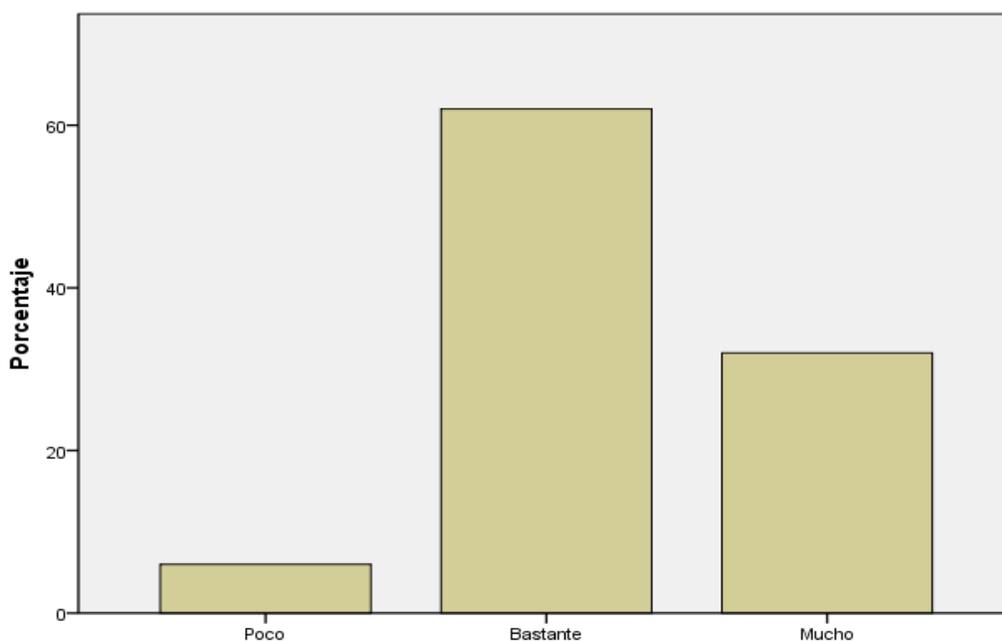


Gráfico A21 – Importancia de comunicarse con personas no expertas en la materia.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	31	62,0
	Mucho	16	32,0
	Total	50	100,0

Tabla A21 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Un 62% califica a esta competencia de bastante importante; comparto esa validez, ya que si se dirige un grupo de personas y si una persona desconoce un tema, hay que tener la paciencia y la responsabilidad de explicarle.

Competencia 22: Habilidad para trabajar de forma autónoma.

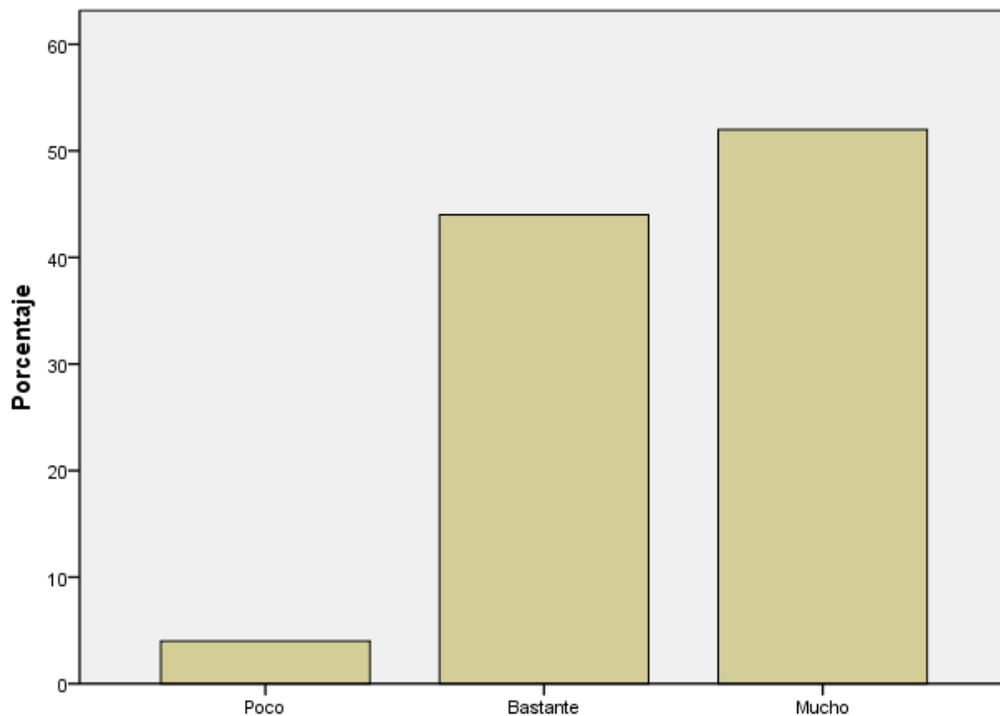


Gráfico A22 – Importancia de trabajar de forma autónoma.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	22	44,0
	Mucho	26	52,0
	Total	50	100,0

Tabla A22 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Tener la habilidad para trabajar de forma autónoma es importante, ya que permite que no hay dependencia de un ente de control, es decir, esta persona toma sus propios decisiones en pro de la empresa, por ello valoran a esta competencia con un 52% de importancia, porque los es.

Competencia 23: Iniciativa y espíritu emprendedor.

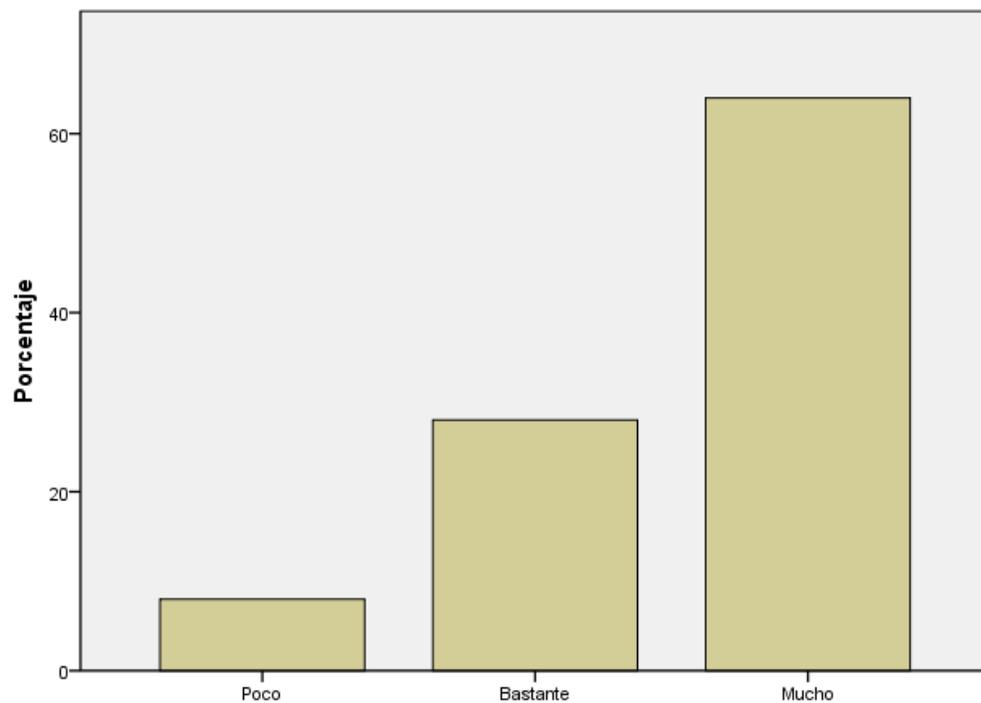


Gráfico A23 – Importancia de trabajar de forma autónoma.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	8,0
	Bastante	14	28,0
	Mucho	32	64,0
	Total	50	100,0

Tabla A23 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Estos resultados muestran un 64% de mucha importancia que los graduados le dan a esta competencia, a título personal pienso que es una habilidad necesaria del ser humano, el superarse y no quedarse estático, sino ser dinámico, innovar y emprender un negocio, ofreciendo al mercado un nuevo producto o servicio.

Competencia 24: Diseño y Gestión de proyectos.

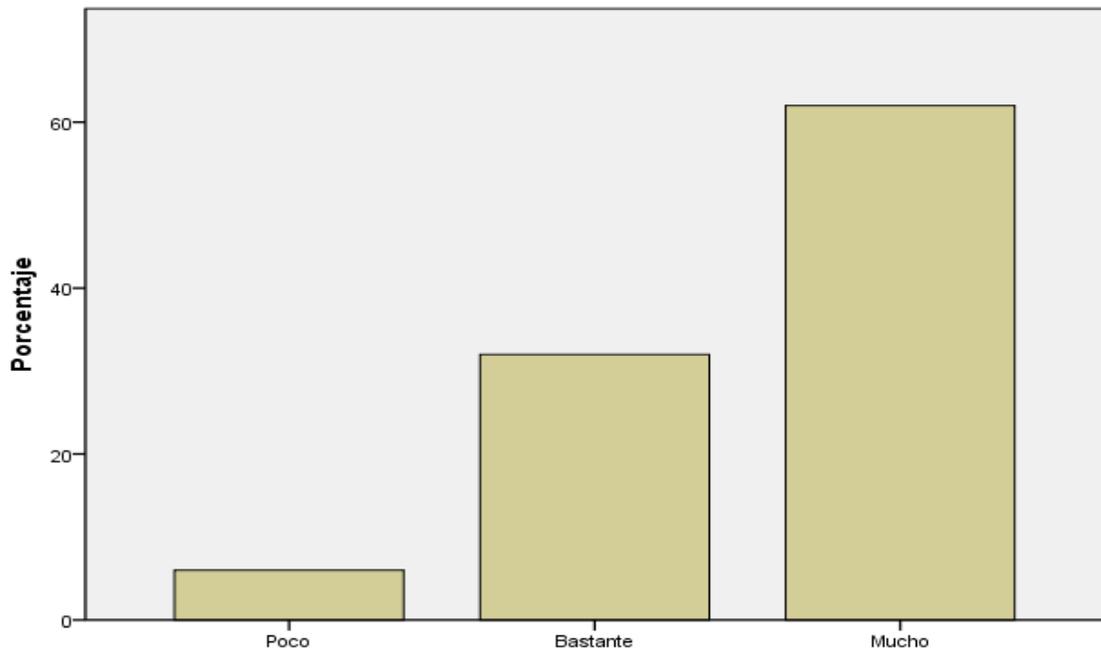


Gráfico A24 – Importancia de diseñar y gestionar proyectos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	16	32,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla A24 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Los graduados valoran con un 62% de importancia a esta competencia; ya que es primordial que un administrador sepa diseñar un proyecto, llevarlo a cabo y gestionarlo.

Competencia 25: Compromiso ético.

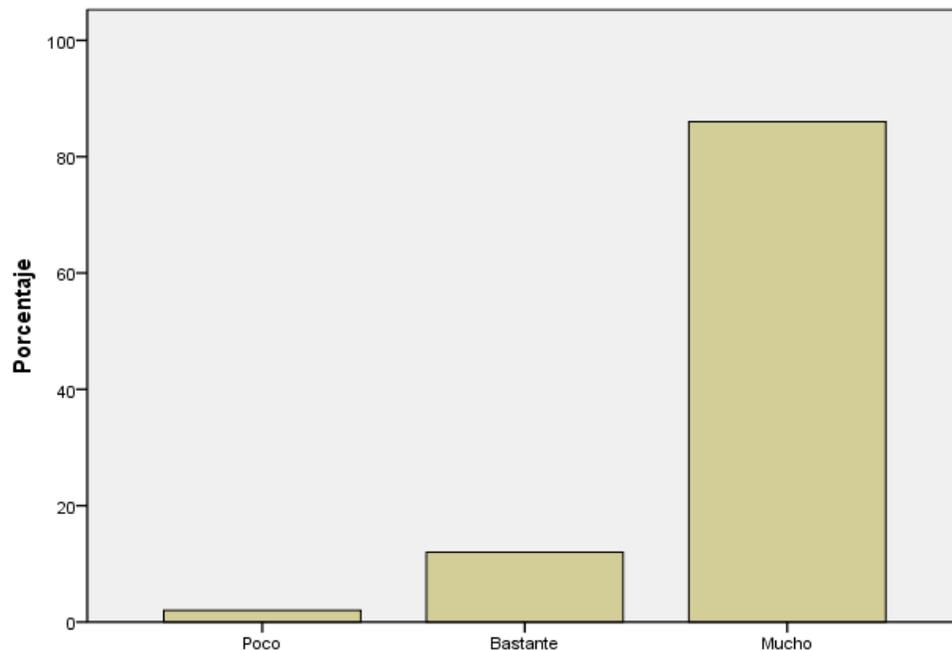


Gráfico A25 – Importancia del compromiso ético.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	6	12,0
	Mucho	43	86,0
Total		50	100,0

Tabla A25 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con un 86% de importancia valoran a esta competencia los graduados; sin duda es una de las principales e importantes, ya que esta dice todo de la persona y de sus valores tales como: honradez, responsabilidad, respeto, etc.

Competencia 26: Preocupación por la calidad.

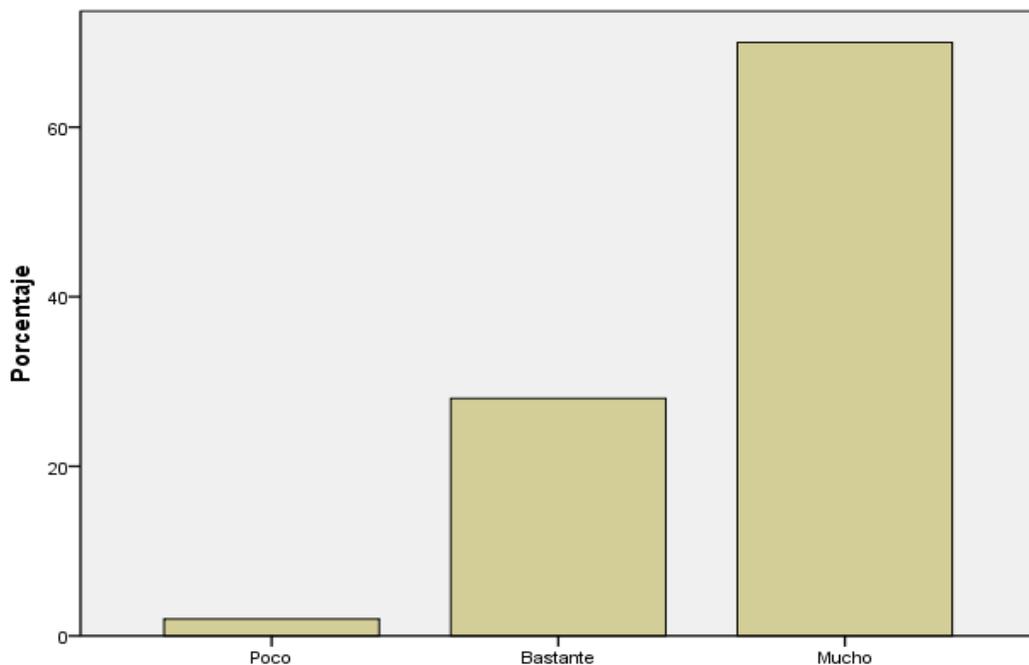


Gráfico A26 – Importancia de la calidad.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	14	28,0
	Mucho	35	70,0
	Total	50	100,0

Tabla A26 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La calidad del producto o servicio, dice mucho de la empresa, dice mucho de su prestigio que está en juego y no se puede arriesgar, es por eso que ha esta competencia la catalogan muy importando, la valoran con un 70% de importancia.

Competencia 27: Motivación de logro.

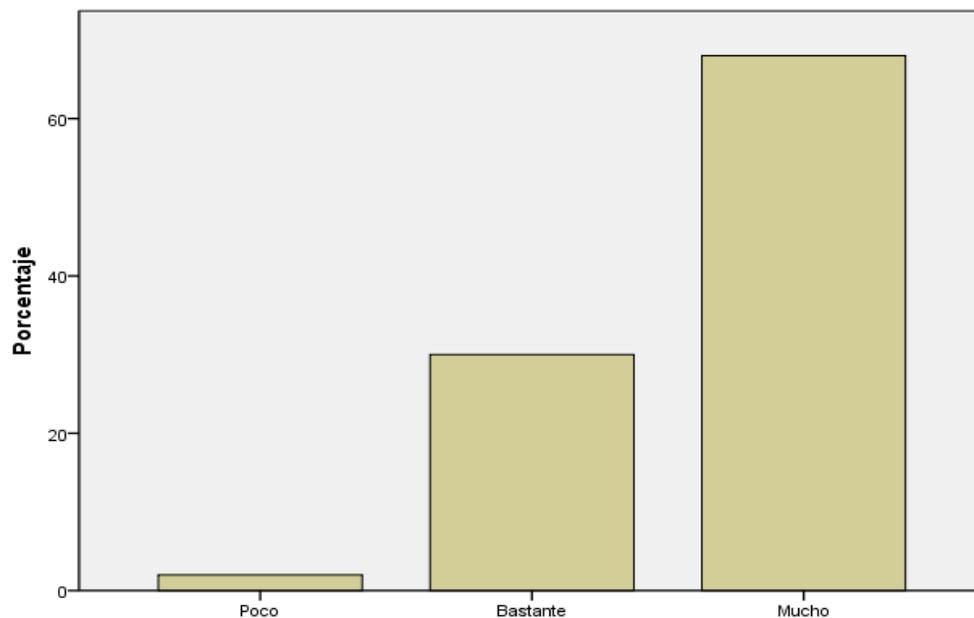


Gráfico A27 – Importancia de la motivación de logro.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	15	30,0
	Mucho	34	68,0
	Total	50	100,0

Tabla A27 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La motivación incentiva al trabajador a rendir más, a vestirse con la camiseta de la empresa, un empleado motivado es más productivo; por eso los graduados consideran muy importante esta competencia, por eso la valoran con un 68% de importancia.

4.2.5.1. Las 5 competencias más importantes según el criterio de los graduados de la Universidad del Azuay.

RANKING DE LAS COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES:

PRIMERA COMPETENCIA:

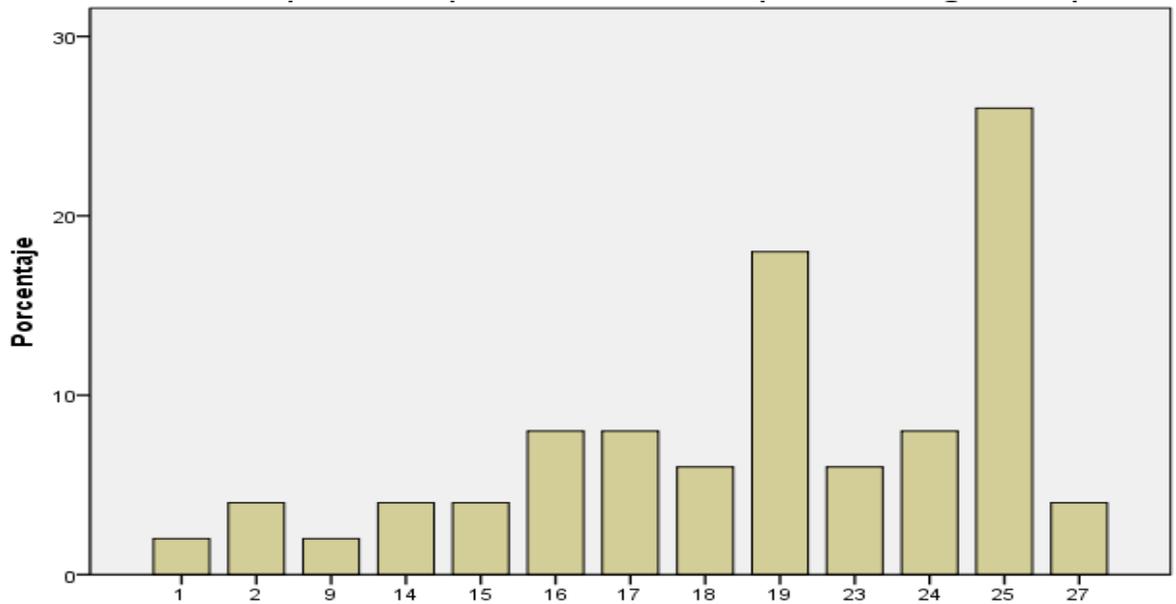


GRAFICO 13 – Primera competencia más valorada (Compromiso ético).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	1	2,0
	2	2	4,0
	9	1	2,0
	14	2	4,0
	15	2	4,0
	16	4	8,0
	17	4	8,0
	18	3	6,0
	19	9	18,0
	23	3	6,0
	24	4	8,0
	25	13	26,0
	27	2	4,0
Total		50	100,0

TABLA 13 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La primera competencia más valorada es la 25, que corresponde a Compromiso Ético, con un 26% sobre las demás competencias; sin duda una competencia muy importante ya que ésta implica la honradez, la responsabilidad, la justicia, el ser solidario, etc.

SEGUNDA COMPETENCIA:

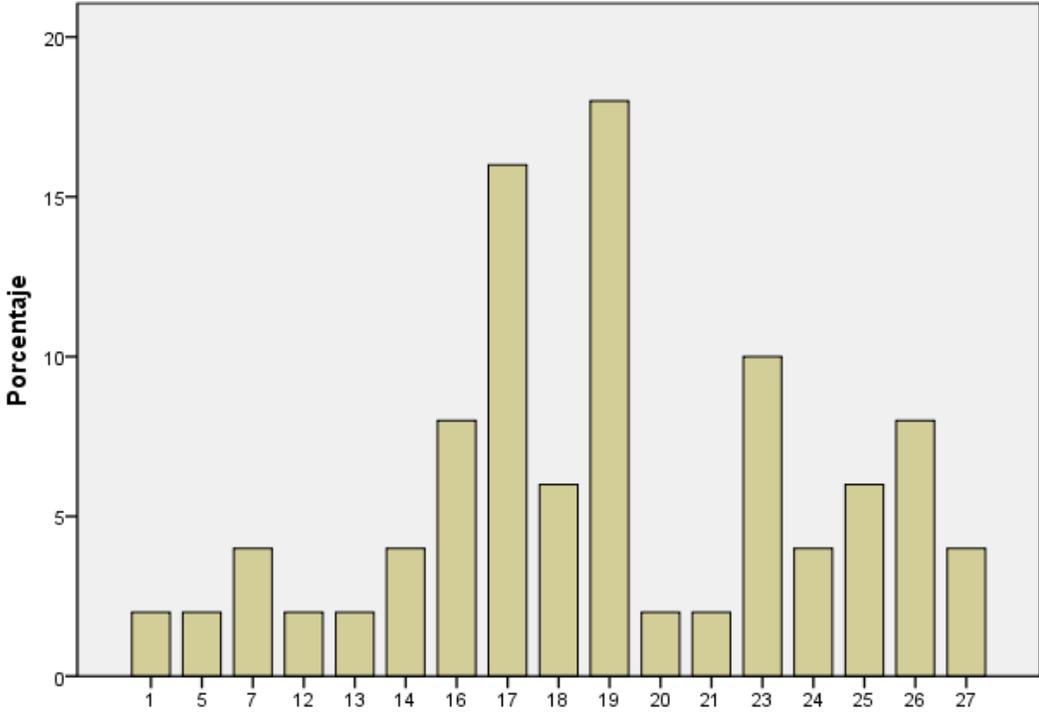


GRAFICO 14 – Segunda competencia más valorada (Liderazgo).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	1	2,0
	5	1	2,0
	7	2	4,0
	12	1	2,0
	13	1	2,0
	14	2	4,0
	16	4	8,0
	17	8	16,0
	18	3	6,0
	19	9	18,0
	20	1	2,0
	21	1	2,0
	23	5	10,0
	24	2	4,0
	25	3	6,0
	26	4	8,0
	27	2	4,0
	Total	50	100,0

TABLA 14 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La segunda competencia más valorada es la 19, que corresponde a Liderazgo, los graduados la han valorado con un 18% sobre las demás competencias; que sin lugar a duda es una competencia primordial ya que un buen líder puede dirigir a un grupo de personas a través de la motivación para conseguir las metas personales, del grupo y de la empresa.

TERCERA COMPETENCIA:

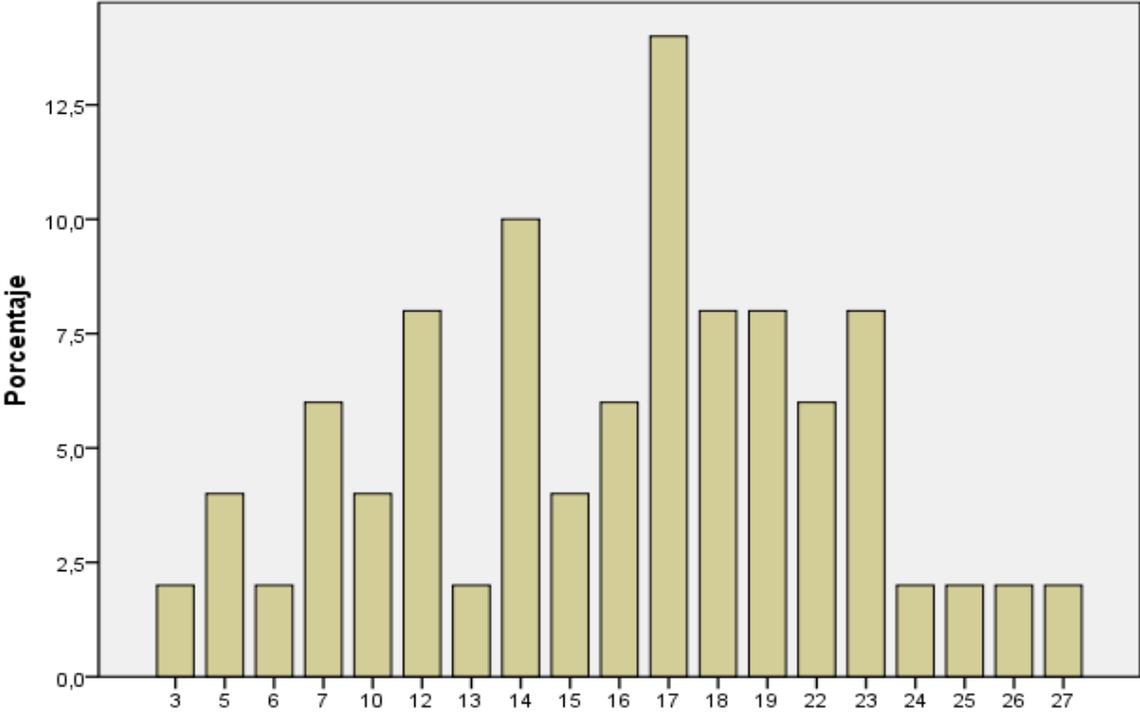


GRAFICO 15– Tercera competencia más valorada (Trabajo en equipo).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	3	1	2,0
	5	2	4,0
	6	1	2,0
	7	3	6,0
	10	2	4,0
	12	4	8,0
	13	1	2,0
	14	5	10,0
	15	2	4,0
	16	3	6,0
	17	7	14,0
	18	4	8,0
	19	4	8,0
	22	3	6,0
	23	4	8,0
	24	1	2,0
	25	1	2,0
	26	1	2,0
	27	1	2,0
	Total	50	100,0

TABLA 15 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La tercera competencia más valorada es la 17, que corresponde a Trabajo en Equipo, esta ha sido valorada con un 14% sobre las demás; esta competencia genérica es fundamental, ya que con ésta se puede llegar con mayor facilidad las metas trazadas en un inicio; como dice el refrán, la unión hace la fuerza, al tener un buen trabajo en equipo, éste puede llegar a ser óptimo y por la tanto más productivo.

CUARTA COMPETENCIA:

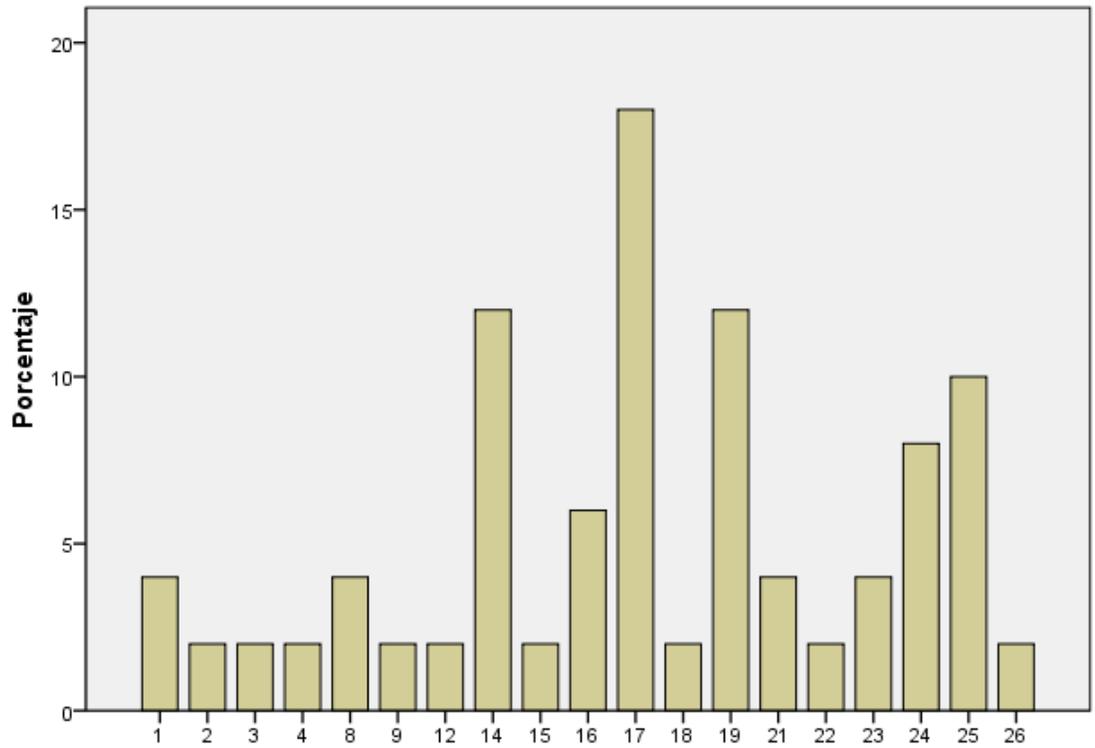


GRAFICO 16– Cuarta competencia más valorada (Trabajo en equipo).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	4,0
	2	1	2,0
	3	1	2,0
	4	1	2,0
	8	2	4,0
	9	1	2,0
	12	1	2,0
	14	6	12,0
	15	1	2,0
	16	3	6,0
	17	9	18,0
	18	1	2,0
	19	6	12,0
	21	2	4,0
	22	1	2,0
	23	2	4,0
	24	4	8,0
	25	5	10,0
	26	1	2,0
	Total	50	100,0

TABLA 16 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La cuarta competencia más valorada es la 17, nuevamente es Trabajo en Equipo, esta vez con un 18% sobre las demás competencias, sin duda es muy importante en el ámbito laboral. Como se repite esta información, la competencia que la precede es la 14, que corresponde a Capacidad para generar ideas (creatividad), con un 12% sobre las demás; no cabe duda que es una competencia importante, ya que un administrador debe innovar para el desarrollo de la empresa.

QUINTA COMPETENCIA:

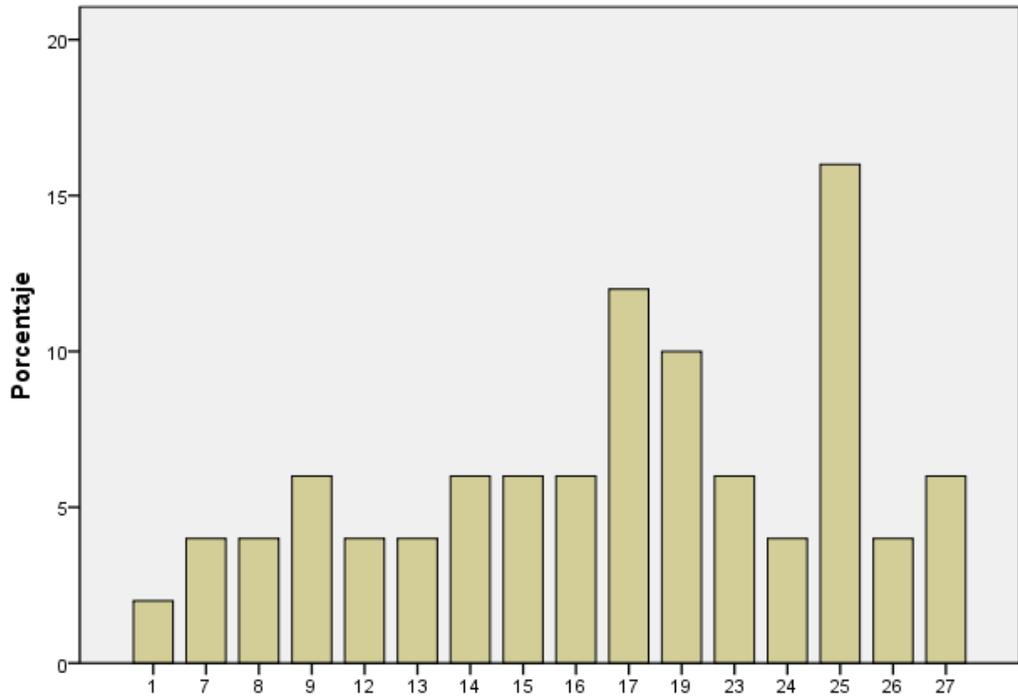


GRAFICO 17- Quinta competencia más valorada (Compromiso ético).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	1	2,0
	7	2	4,0
	8	2	4,0
	9	3	6,0
	12	2	4,0
	13	2	4,0
	14	3	6,0
	15	3	6,0
	16	3	6,0
	17	6	12,0
	19	5	10,0
	23	3	6,0
	24	2	4,0
	25	8	16,0
	26	2	4,0
	27	3	6,0
	Total	50	100,0

TABLA 17 – Frecuencia y porcentaje de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La quinta competencia más valorada es la 25, con un 16% sobre las demás, esta corresponde a Compromiso Ético; nuevamente se repite esta competencia, sigue entre las cinco principales y primordiales según el criterio de los graduados.

4.2.6. El sexto punto a analizar son las Competencias Específicas que un administrador de empresas debe tener; los resultados a continuación:

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS IMPORTANTES PARA LOS GRADUADOS
HABILIDAD/COMPETENCIA
1. Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo
2. Identificar y administrar los riesgos de negocios
3. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones
4. Administrar un sistema logístico integral
5. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo
6. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización
7. Evaluar el marco jurídico aplicando la gestión empresarial
8. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresa en diferentes tipos de organizaciones
9. Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones
10. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones
11. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa
12. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización
13. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización
14. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre las organizaciones y el entorno social
15. Mejorar e innovar los procesos administrativos
16. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos
17. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión
18. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa
19. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión
20. Formular planes de marketing

GRAFICO 18 – Competencias específicas importantes para los graduados.

5 PRINCIPALES COMPETENCIAS ESPECIFICAS SEGÚN LOS GRADUADOS DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY	
1. Formular planes de marketing	28%
2. Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones	26%
3. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización	20%
4. Formular planes de marketing	14%
5. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización	20%

TABLA 18 – Cinco principales competencias específicas según los graduados de la universidad del Azuay.

Competencia 1: Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

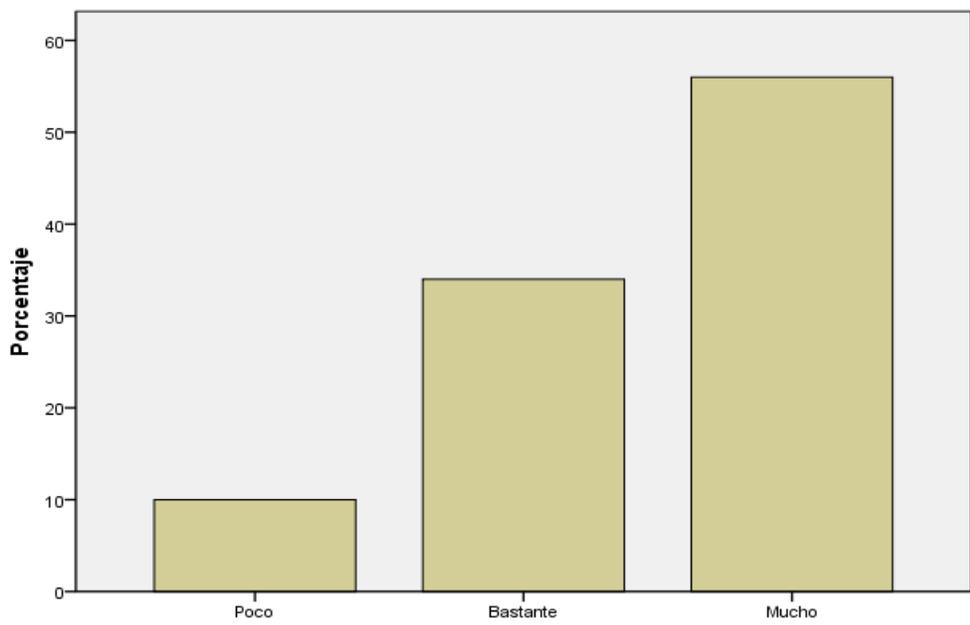


Gráfico B1 – Importancia de Desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	10,0
	Bastante	17	34,0
	Mucho	28	56,0
	Total	50	100,0

Tabla B1 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con un 56% valoran los graduados a esta competencia en cuanto a la importancia; sin duda el saber desarrollar un plan estratégico es fundamental en la administración de una empresa sea esta propia o ajena, para toda meta se necesita una estrategia previa.

Competencia 2: Identificar y administrar los riesgos de negocios.

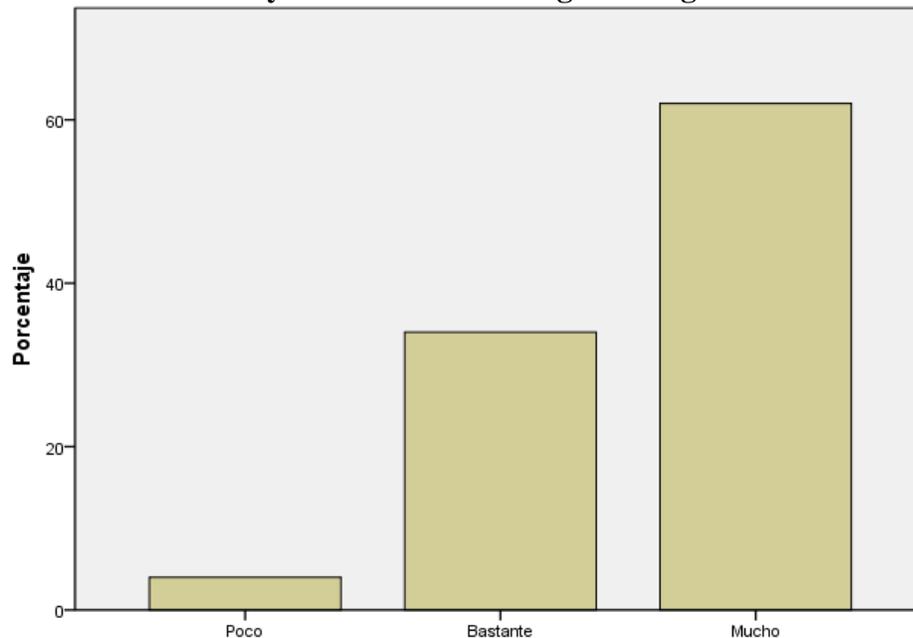


Gráfico B2 – Importancia de Identificar y administrar los riesgos de negocios.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	17	34,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla B2 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Sin duda esta es una competencia muy importante, por la cual la han valorado con un 62% en cuanto a la importancia que le dan los graduados; el hecho de administrar los riesgos es fundamental, porque se evitan sucesos malos para la empresa, siempre a tiempo para que no exista pérdida de dinero.

Competencia 3: Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.

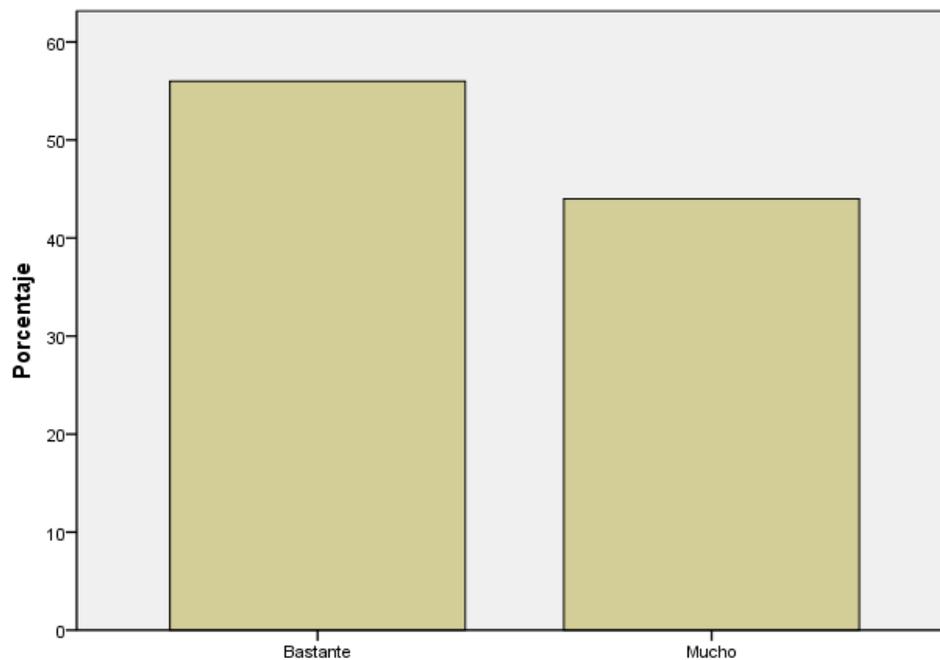


Gráfico B3 – Importancia de Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	28	56,0
	Mucho	22	44,0
	Total	50	100,0

Tabla B3 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede observar esta es una competencia importante, es por ello que la valoran con porcentajes altos tales como 56% y 44% de importancia; y lo es; el simple hecho de optimizar, nos dice, aprovechar los recursos disponibles para lograr cosas grandes; en este caso el hecho de identificar empresas con quien tener acuerdos comerciales y optimizar el proceso de negociación es radical en toda empresa, en todo el mundo; eso significa ganancia y prestigio duradero.

Competencia 4: Administrar un sistema logístico integral.

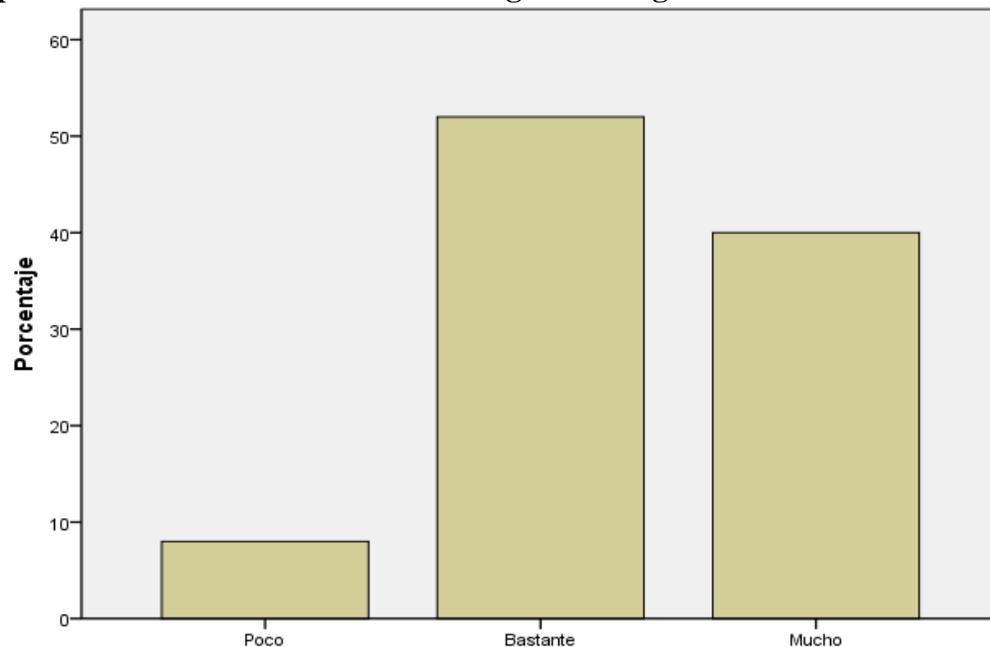


Gráfico B4 – Importancia de administrar un sistema logístico integral.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	8,0
	Bastante	26	52,0
	Mucho	20	40,0
	Total	50	100,0

Tabla B4 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede apreciar, esta es una competencia muy importante, por ello la han valorado con porcentajes altos como: 52% y 40%, es muy importante el saber administrar un sistema logístico integral, ya que por medio de este llegamos a las metas trazadas previamente, el objetivo es llegar a la meta de manera eficaz, eficiente, económica y ecológica.

Competencia 5: Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

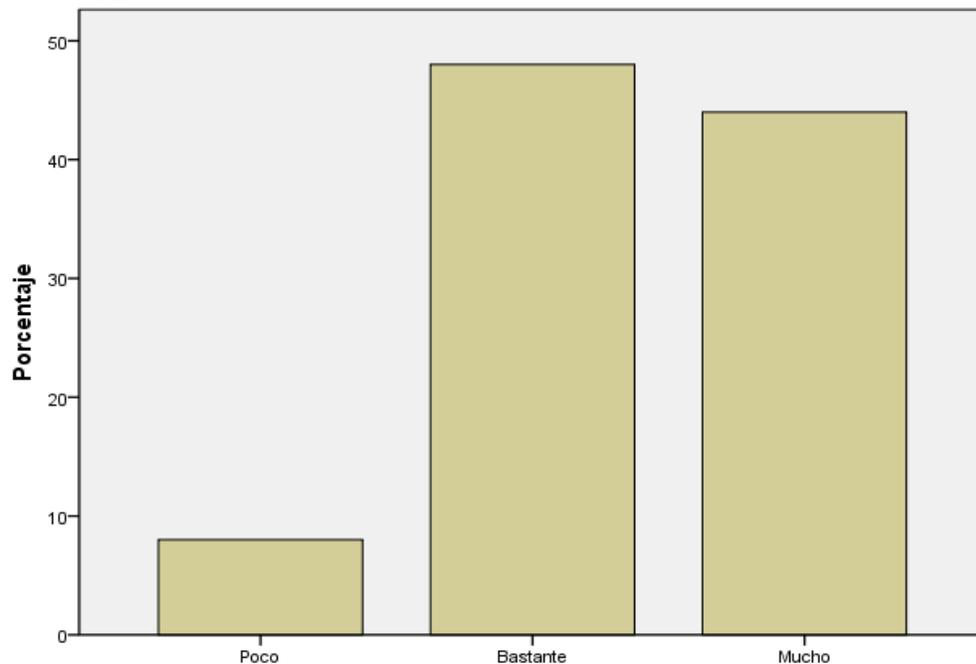


Gráfico B5 – Importancia de desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	8,0
	Bastante	24	48,0
	Mucho	22	44,0
	Total	50	100,0

Tabla B5 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Esta es una competencia muy importante para los graduados, por ello la valoran con porcentajes altos tales como: 48% y 44% en cuanto a la importancia que tiene esta competencia; sin duda es primordial ya que con esta se puede evaluar los resultados obtenidos hasta el momento, comparando con los objetivos trazados previamente.

Competencia 6: Identificar las interrelaciones funcionales de la organización.

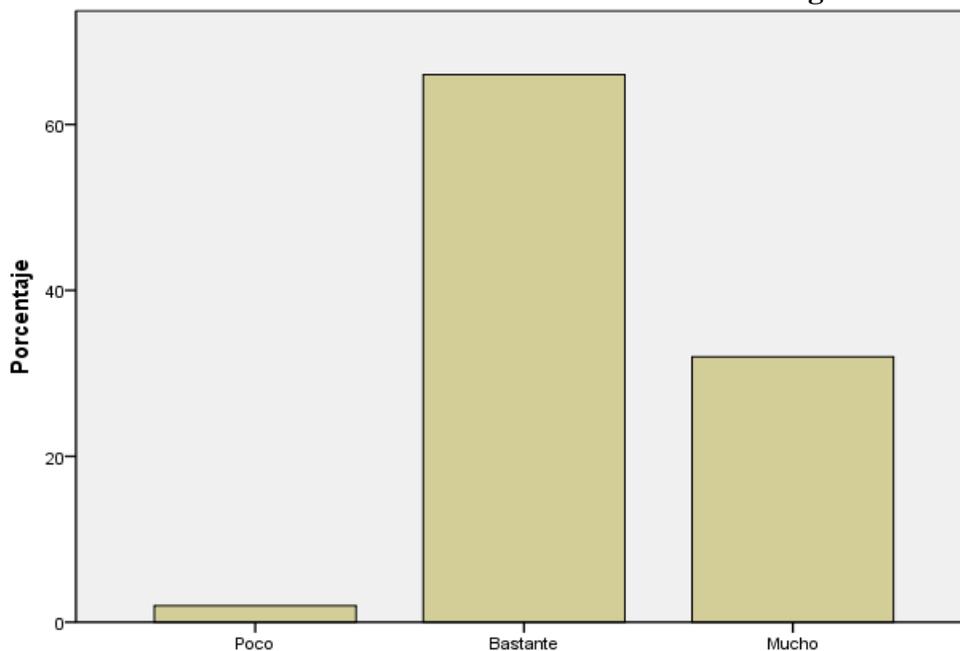


Gráfico B6 – Importancia de identificar las interrelaciones funcionales de la organización.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	33	66,0
	Mucho	16	32,0
	Total	50	100,0

Tabla B6 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Como se puede ver, esta es una competencia importante para los graduados, la han valorado con un 66% de importancia; sin duda es de gran importancia, ya que significa la sinergia de todas las áreas de la empresa direccionadas al mismo fin, a la misma meta.

Competencia 7: Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.

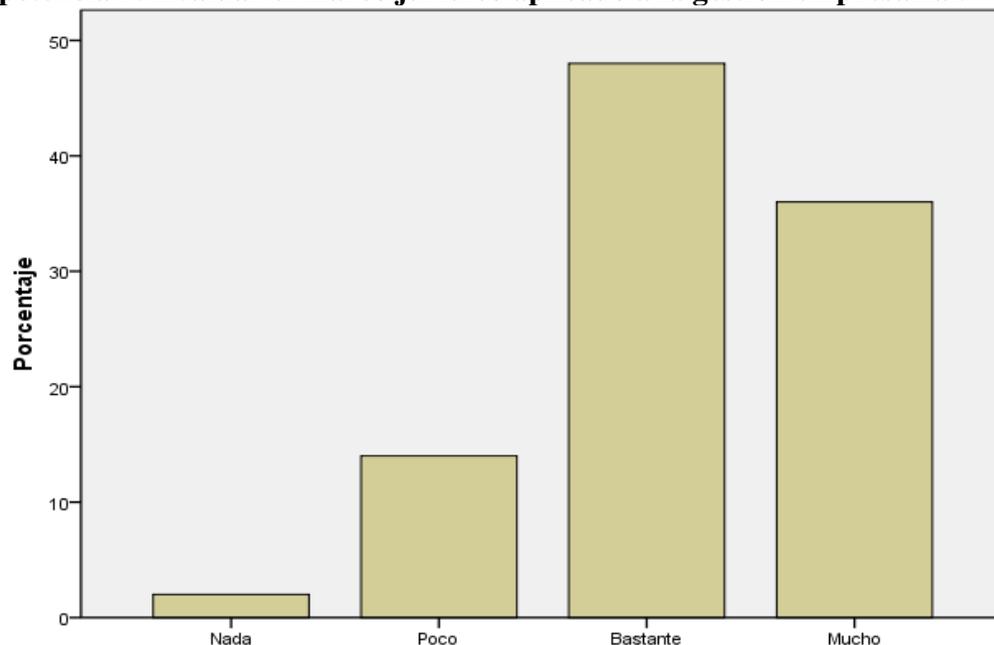


Gráfico B7 – Importancia de evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Nada	1	2,0
	Poco	7	14,0
	Bastante	24	48,0
	Mucho	18	36,0
	Total	50	100,0

Tabla B7 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Con una importancia del 48% valoran a esta competencia los graduados; sin duda alguna esta es fundamental, ya que la empresa se rige con leyes, normas y reglamentos, las cuales van de la mano con la gestión empresarial de la empresa, ya que se debe organizar, dirigir y controlar a un grupo de personas para lograr un objetivo colectivo.

Competencia 8: Elaborar, evaluar y administrar proyectos de empresa, en diferentes tipos de organización.

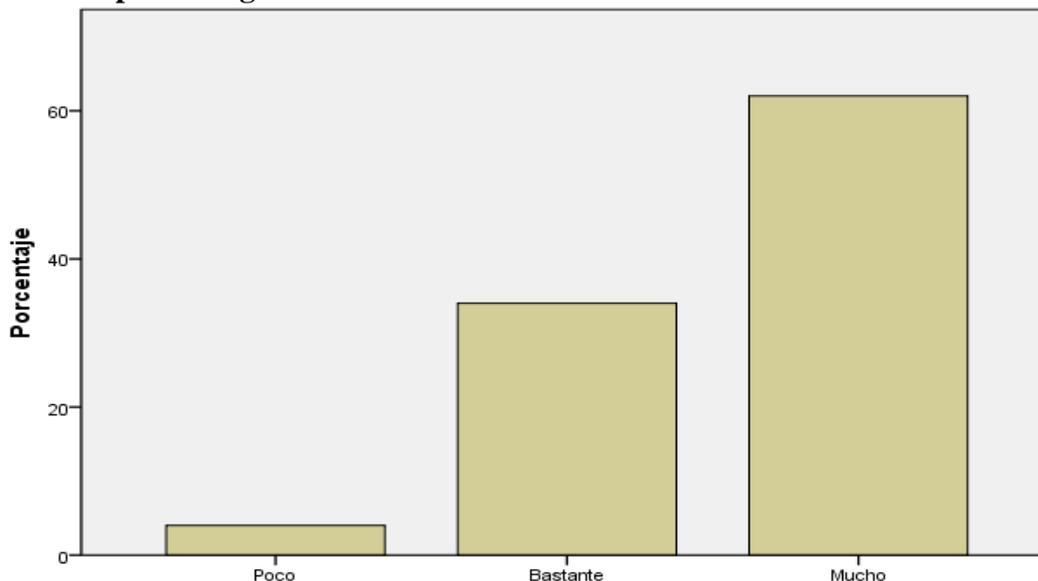


Gráfico B8 – Importancia de Elaborar, evaluar y administrar proyectos de empresa, en diferentes tipos de organización.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	17	34,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla B8 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Esta es otra de las competencias que los graduados consideran importantes, por ello la han valorado con un 62%; la consideran así, ya que esta ayuda al mejor manejo de los proyectos actuales y futuros de la empresa con otras organizaciones.

Competencia 9: Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones.

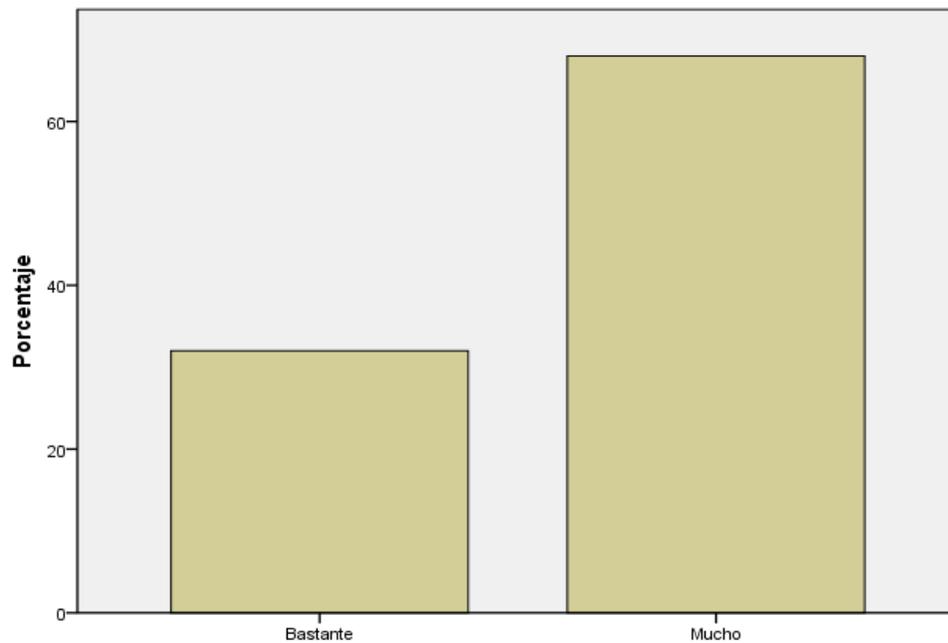


Gráfico B9 – Importancia de Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	16	32,0
	Mucho	34	68,0
	Total	50	100,0

Tabla B9 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Interpretar correctamente la información contable y financiera, es de suma importancia, ya que de eso dependen las decisiones que se tomen en pro de la empresa, es por ello que deben ser bien interpretadas, porque estas representan ganancia o pérdida. Por eso los graduados han valorado con un 68% de importancia a esta competencia.

Competencia 10: Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.

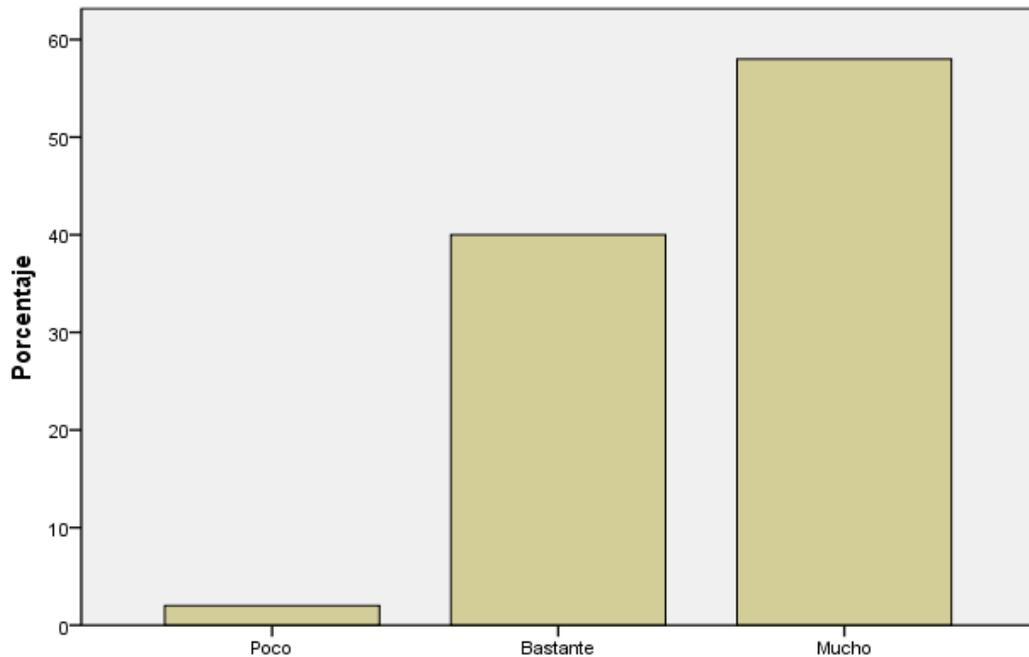


Gráfico B10 – Importancia de Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	20	40,0
	Mucho	29	58,0
	Total	50	100,0

Tabla B10 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Sin duda la toma de decisiones es radical en toda empresa, las mismas que dependen de muchos factores previos; tal como es el usar correctamente la información de costos, porque de esta depende la decisión correcta; es por ello que a esta competencia la valoran con un 58% de importancia.

Competencia 11: Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.

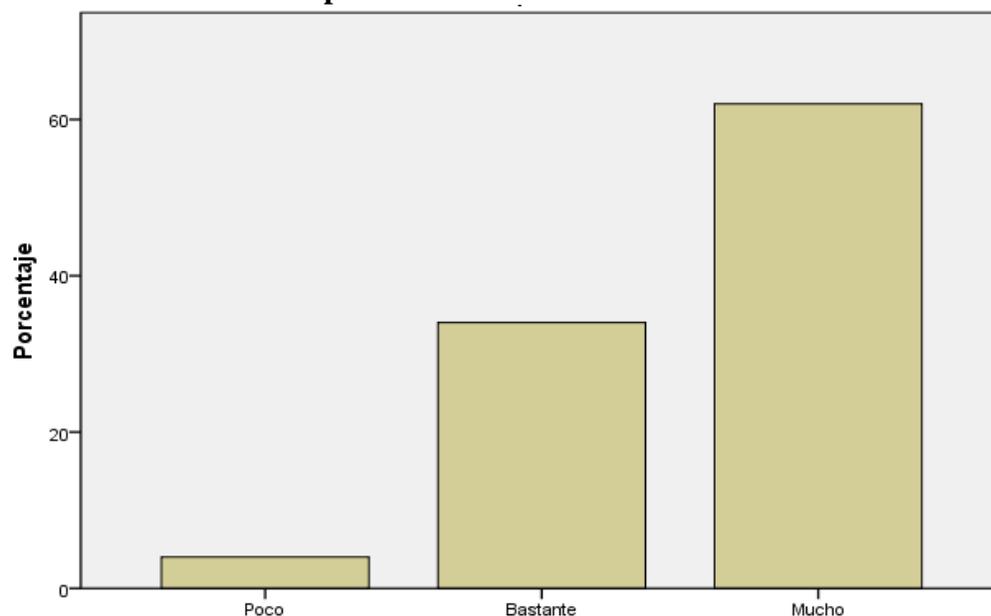


Gráfico B11 – Importancia de Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	17	34,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla B11 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Tal como hemos venido mencionando anteriormente, la toma de decisiones es fundamental en todo aspecto, en toda empresa; ya que de estas dependen muchas cosas, porque significan perdida o ganancia así de simple. Por lo tanto esta competencia no cabe duda su importancia, la cual la han valorado con un 62% en importancia.

Competencia 12 – Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

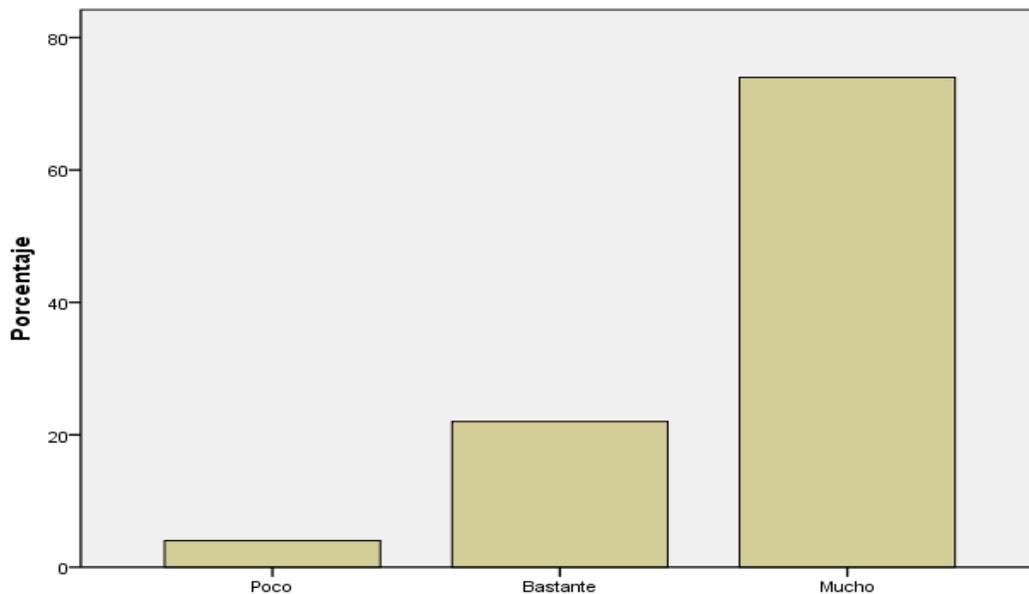


Gráfico B12 – Importancia de Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	11	22,0
	Mucho	37	74,0
	Total	50	100,0

Tabla B12 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El liderazgo es fundamental en todo trabajo, ya que a través de este, se motiva al personal, se incentiva y eso hace que el personal rinda más, sea más óptimo y por lo tanto productivo. Por ello esta competencia ha sido valorada con un 74% de importancia.

Competencia 13: Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

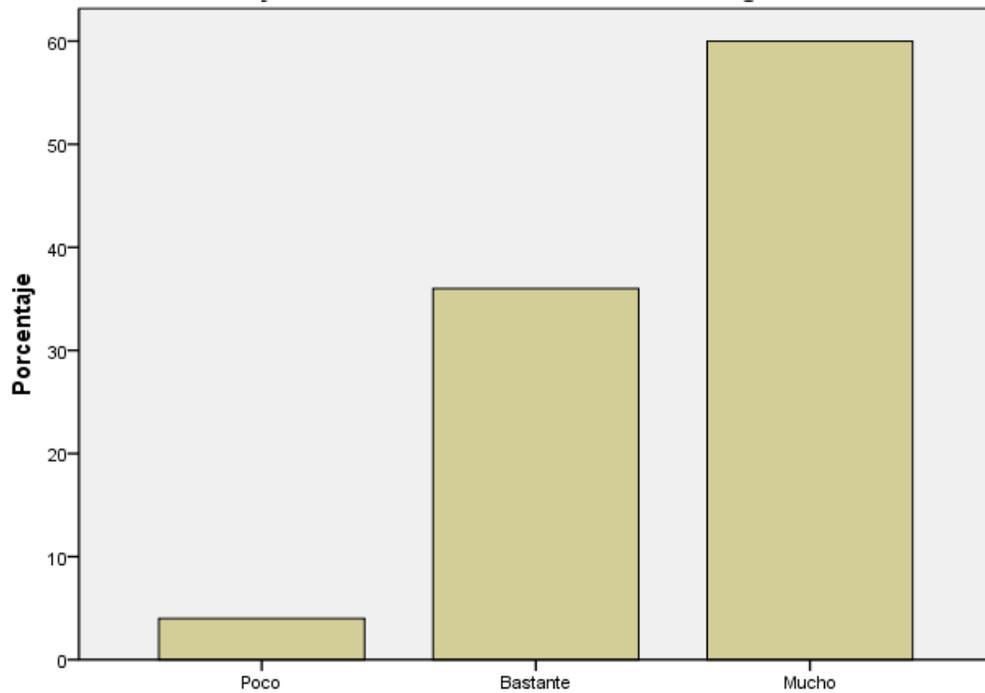


Gráfico B13 – Importancia de Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	2	4,0
	Bastante	18	36,0
	Mucho	30	60,0
	Total	50	100,0

Tabla B13 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El talento humano es primordial dentro de una empresa, ya que este es el promotor, son los que mueven a la empresa hacia el éxito, son lo esencial, es por ello que hay que tener un personal motivado, preparado; todo esto no es gasto, es inversión. Por esta razón esta competencia es importante y la ha valorado con un 60% en importancia.

Competencia 14: Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

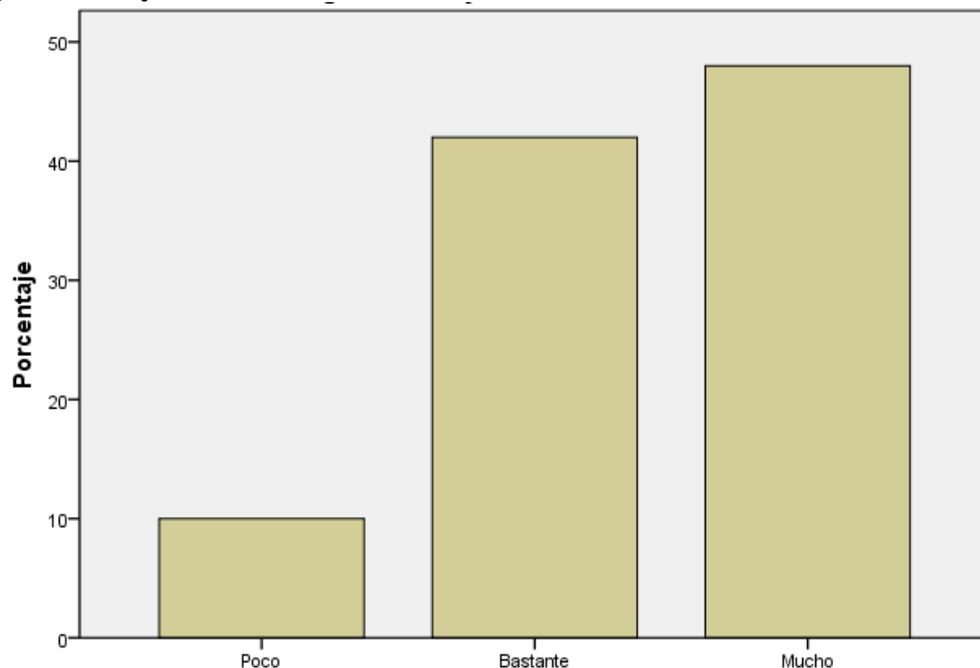


Gráfico B14 – Importancia de Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	5	10,0
	Bastante	21	42,0
	Mucho	24	48,0
	Total	50	100,0

Tabla B14 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Esto se refiere a que indistintamente de donde sea el personal, local o extranjero, la intención es que se acople al modus vivendi, al modus operandi de la ciudad; se sienta como en casa; por otro lado que sea un ser humano equilibrado dentro y fuera de la empresa. Por ello a esta competencia la valoran con un 48% y 42% de importancia.

Competencia 15: Mejorar e innovar los procesos administrativos.

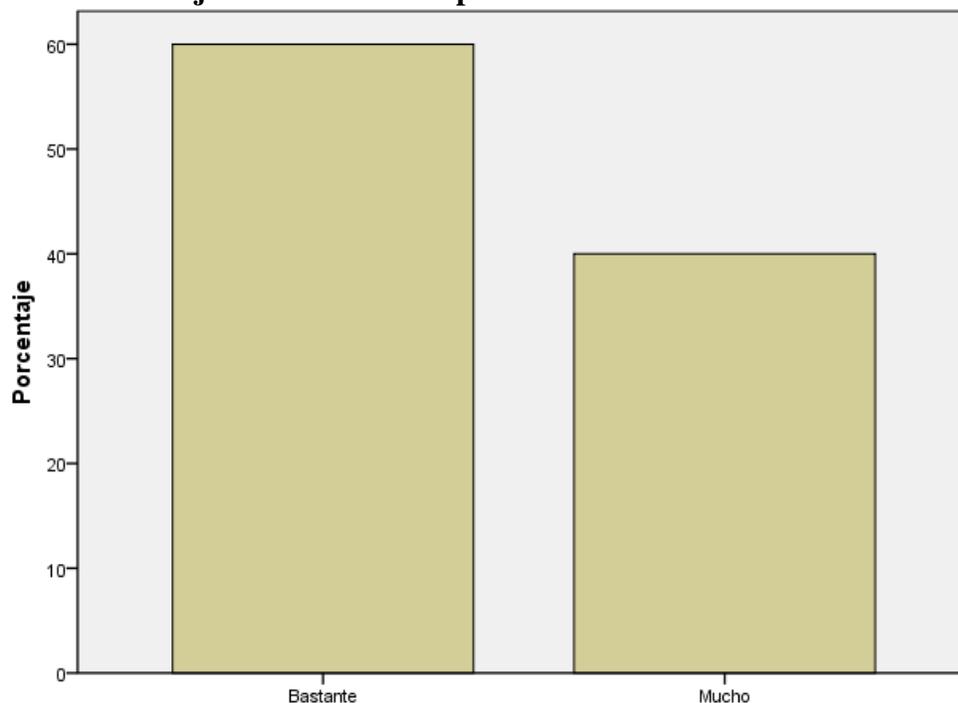


Gráfico B15 – Importancia de Mejorar e innovar los procesos administrativos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Bastante	30	60,0
	Mucho	20	40,0
	Total	50	100,0

Tabla B15 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La innovación siempre será bien vista en todo lado, ya que es por el bienestar de toda la organización, jamás será un gusta sino una inversión. Por esta razón la han valorado con porcentajes altos tales como: 60% y 40% de importancia.

Competencia 16: Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

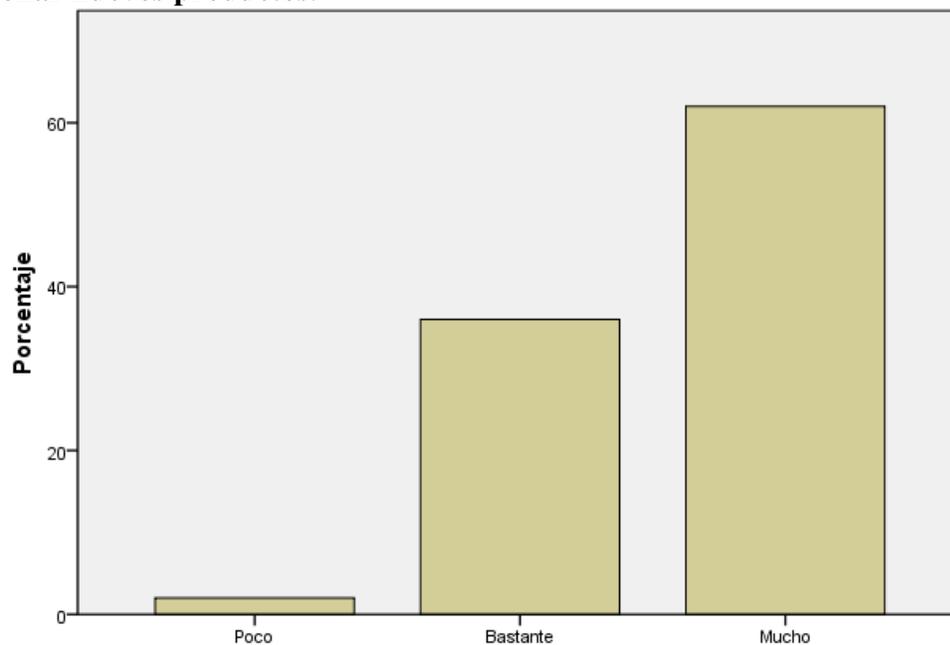


Gráfico B16 – Importancia de Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	18	36,0
	Mucho	31	62,0
	Total	50	100,0

Tabla B16 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

En toda empresa siempre debe haber apertura hacia otros mercados, otros clientes, innovar en nuevos productos o servicios; es por ello que hay que saber detectar estas oportunidades y no dejarlas ir. Sin duda es una competencia muy importante, la cual la han valorado con un 62% de importancia.

Competencia 17: Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.

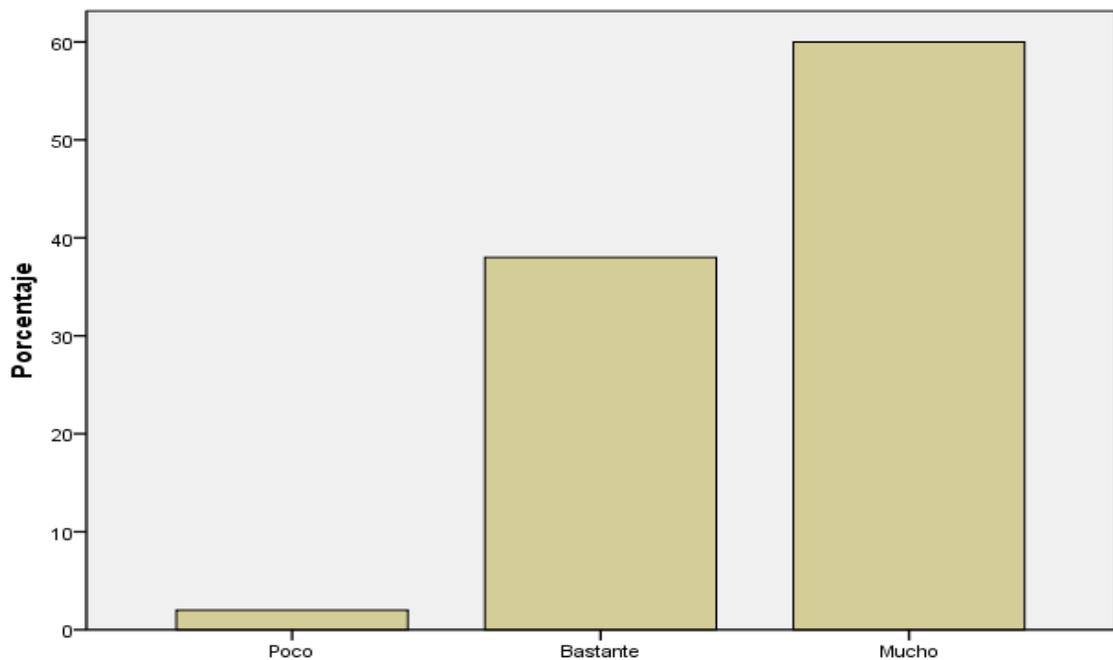


Gráfico B17 – Importancia de Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	1	2,0
	Bastante	19	38,0
	Mucho	30	60,0
	Total	50	100,0

Tabla B17 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La tecnología avanza día tras día, y debemos estar actualizados, común se globaliza el mundo; es por ello que es básico el saber manejar una computadora para comunicarnos de distintas maneras, sea vía mail, video llamada o redes sociales, siempre en pro de la empresa. Por esto esta competencia es importante y la han valorado con un **60%** de importancia.

Competencia 18: Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.

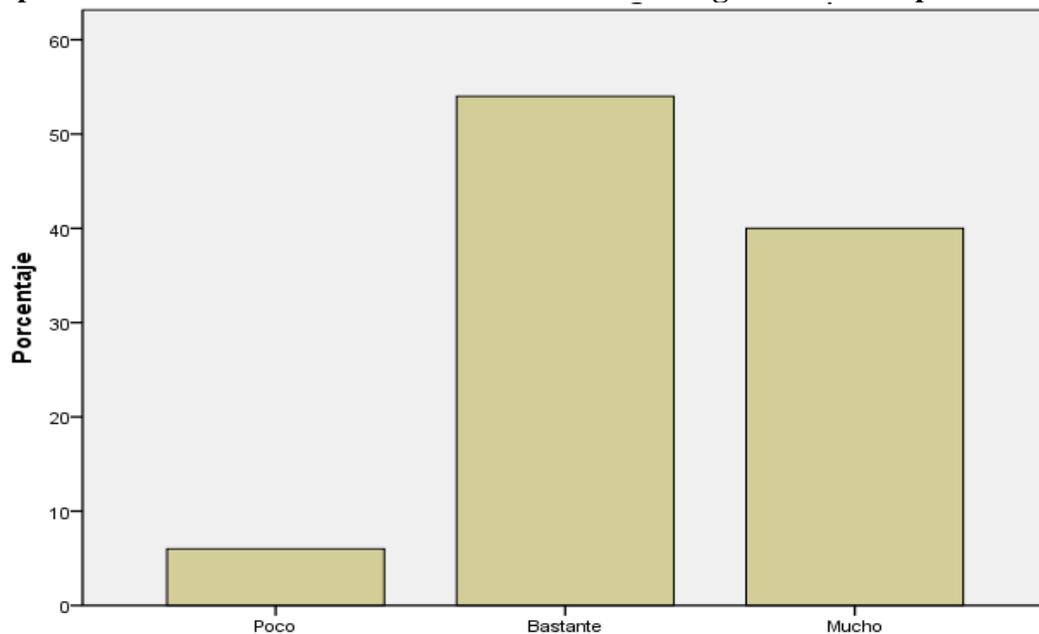


Gráfico B18 – Importancia de Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa.

Variables	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos Poco	3	6,0
Bastante	27	54,0
Mucho	20	40,0
Total	50	100,0

Tabla B18 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

Es importante administrar la infraestructura tecnológica de una empresa, ya que con esto se puede detectar si la tecnología existente es obsoleta o se puede optimizar aún. Según esto se tomarán decisiones. A esta competencia la han valorado con un 54% y 40% de importancia.

Competencia 19: Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.

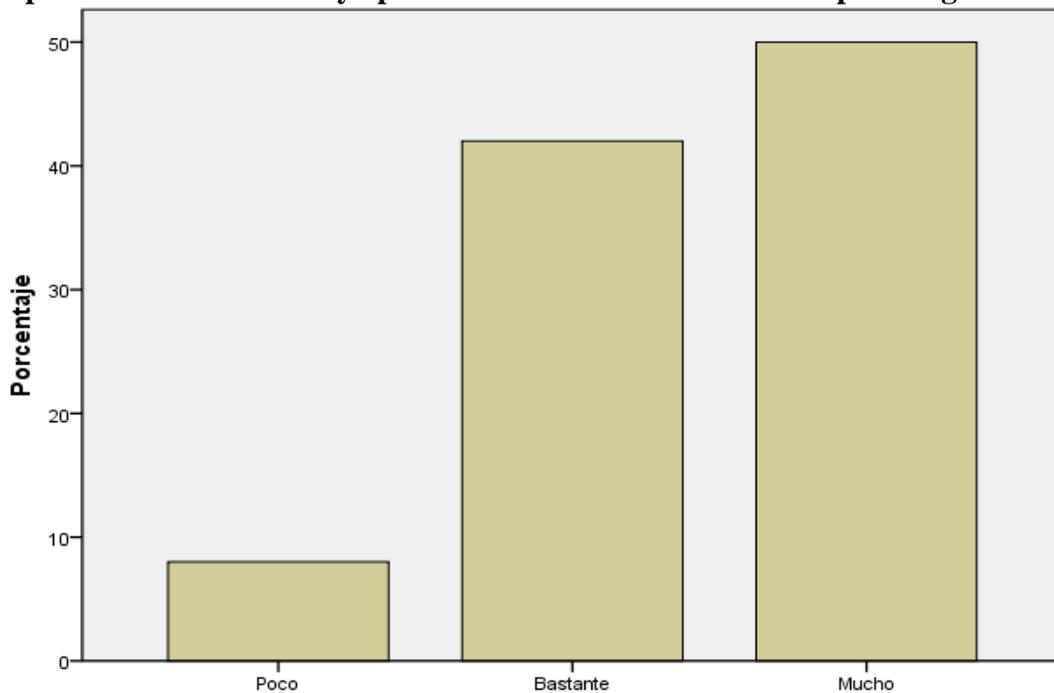


Gráfico B19 – Importancia de Formular y optimizar sistemas de información para la gestión.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	4	8,0
	Bastante	21	42,0
	Mucho	25	50,0
	Total	50	100,0

Tabla B19 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

El simple hecho de optimizar dice mucho, hay que aprovechar los recursos disponibles y lograr cosas grandes. Es por ello que a esta competencia la consideran importante con un 50% y 42%.

Competencia 20: Formular planes de marketing.

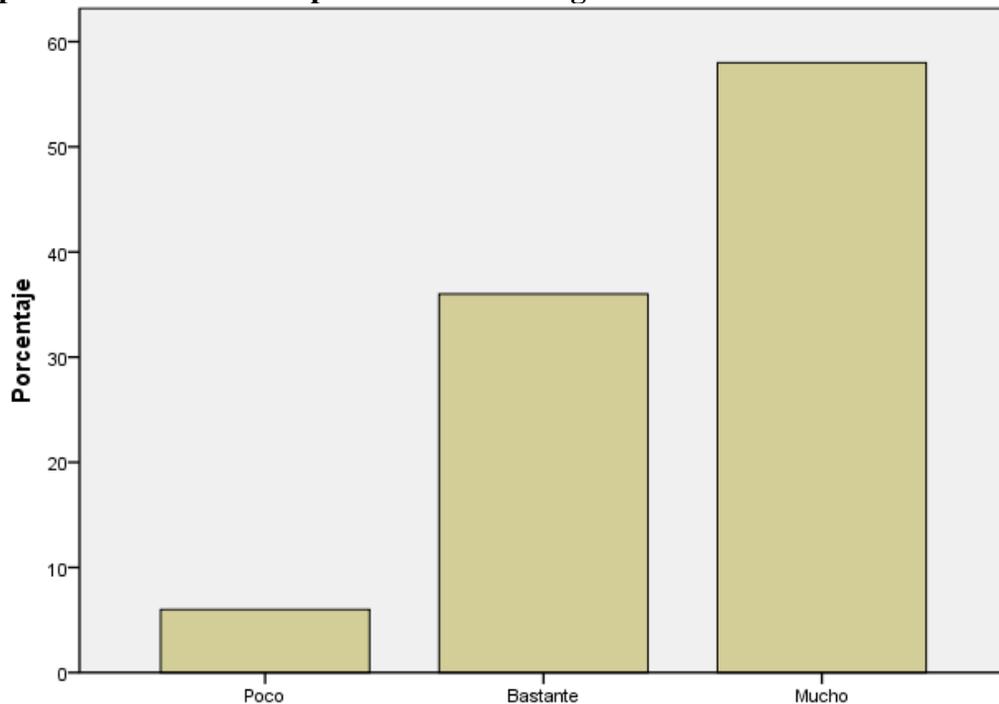


Gráfico B20 – Importancia de formular planes de marketing.

Variables		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Poco	3	6,0
	Bastante	18	36,0
	Mucho	29	58,0
	Total	50	100,0

Tabla B20 – Frecuencia y porcentaje de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados obtenidos:

Un plan de marketing ayuda a vender más, es sin duda estratégica básica, la publicidad hace que las personas demanden más de un producto o servicio, y eso significa ganancia para la empresa; es por eso que a esta competencia la consideran importante con un porcentaje del 58%.

4.2.6.1. Las 5 competencias más valoradas según el criterio de los graduados de la Universidad del Azuay.

RANKING DE LAS COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES:

PRIMERA COMPETENCIA:

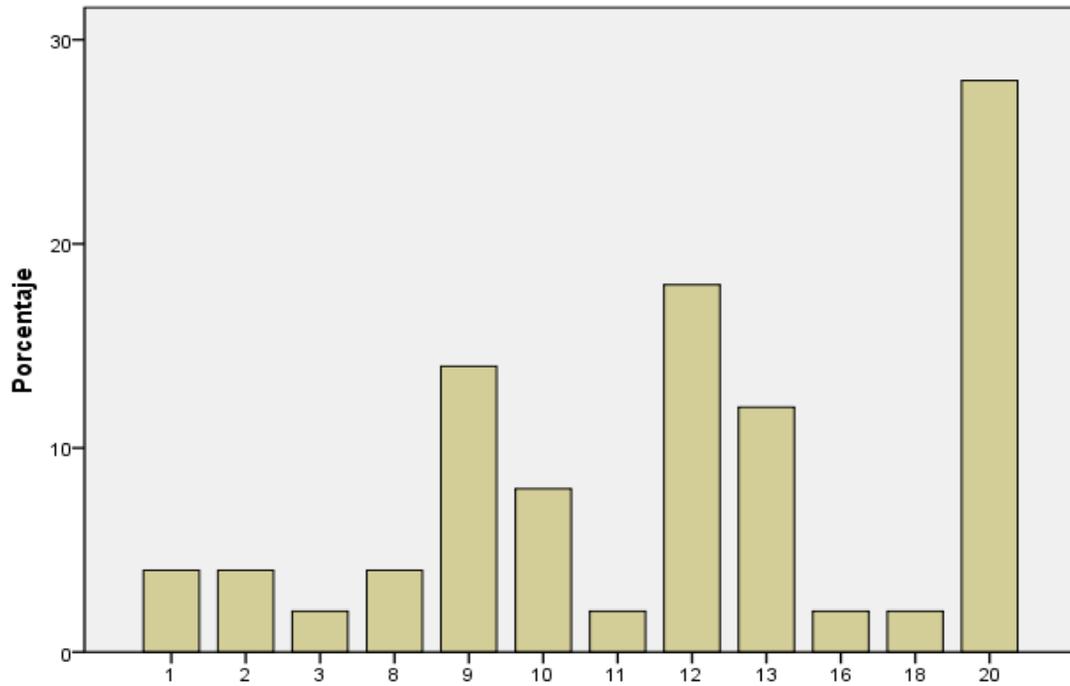


GRAFICO 19 – Primera competencia más valorada (Formular planes de marketing).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	4,0
	2	2	4,0
	3	1	2,0
	8	2	4,0
	9	7	14,0
	10	4	8,0
	11	1	2,0
	12	9	18,0
	13	6	12,0
	16	1	2,0
	18	1	2,0
	20	14	28,0
Total		50	100,0

TABLA 19 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La primera competencia más valorada es la 20, que corresponde a Formular planes de marketing, siendo así la han valorado con un 28% sobre las demás competencias. Esta es una competencia vital, ya que es una herramienta que sirve de base para iniciar un proyecto a corto, mediano o largo plazo, donde se definen los escenarios en que se va a desarrollar un proyecto, sea este producto o servicio.

SEGUNDA COMPETENCIA:

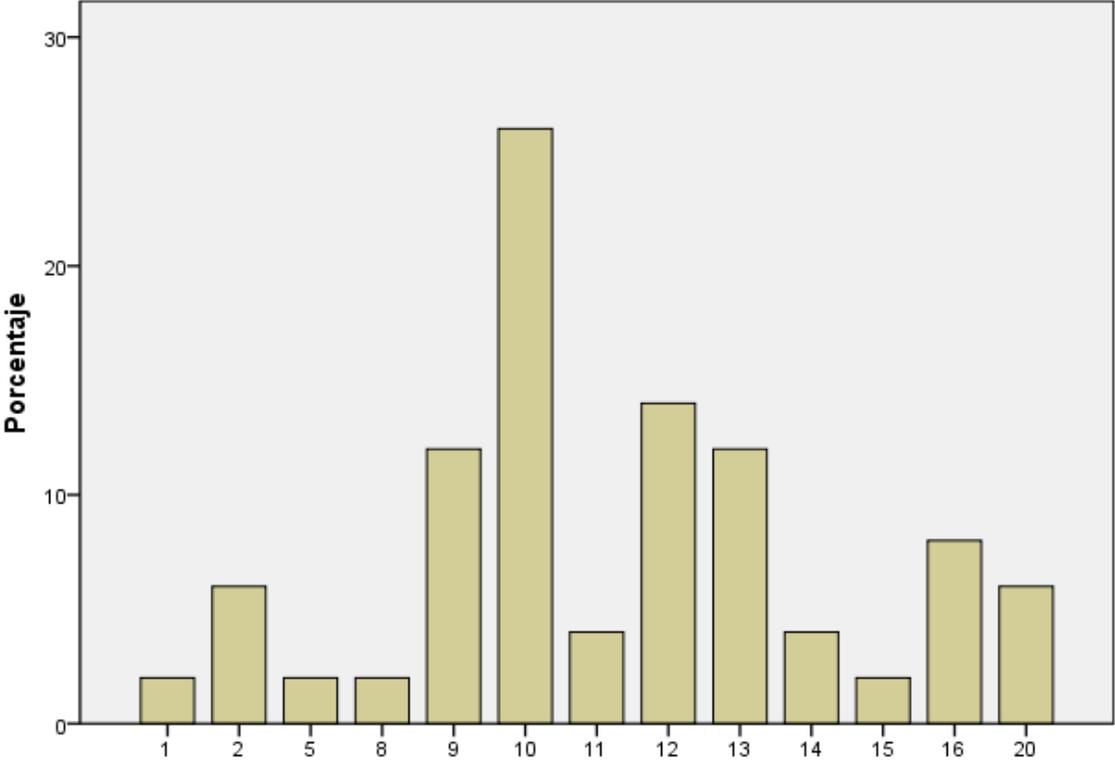


GRAFICO 20– Segunda competencia más valorada (Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	1	2,0
	2	3	6,0
	5	1	2,0
	8	1	2,0
	9	6	12,0
	10	13	26,0
	11	2	4,0
	12	7	14,0
	13	6	12,0
	14	2	4,0
	15	1	2,0
	16	4	8,0
	20	3	6,0
	Total	50	100,0

TABLA 20 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La segunda competencia más valorada es la 10, que corresponde a Usar la información de costos para el planeamiento, el control y la toma de decisiones. Esta es una competencia de suma importancia porque permite a la empresa optar por la decisión acertada que garantice a la misma el éxito, la permanencia en el mercado y ante todo una alta rentabilidad que repercuta en beneficios para los trabajadores y sus accionistas. Es por ello que esta competencia la han valorado con un 26% de importancia sobre las demás.

TERCERA COMPETENCIA:

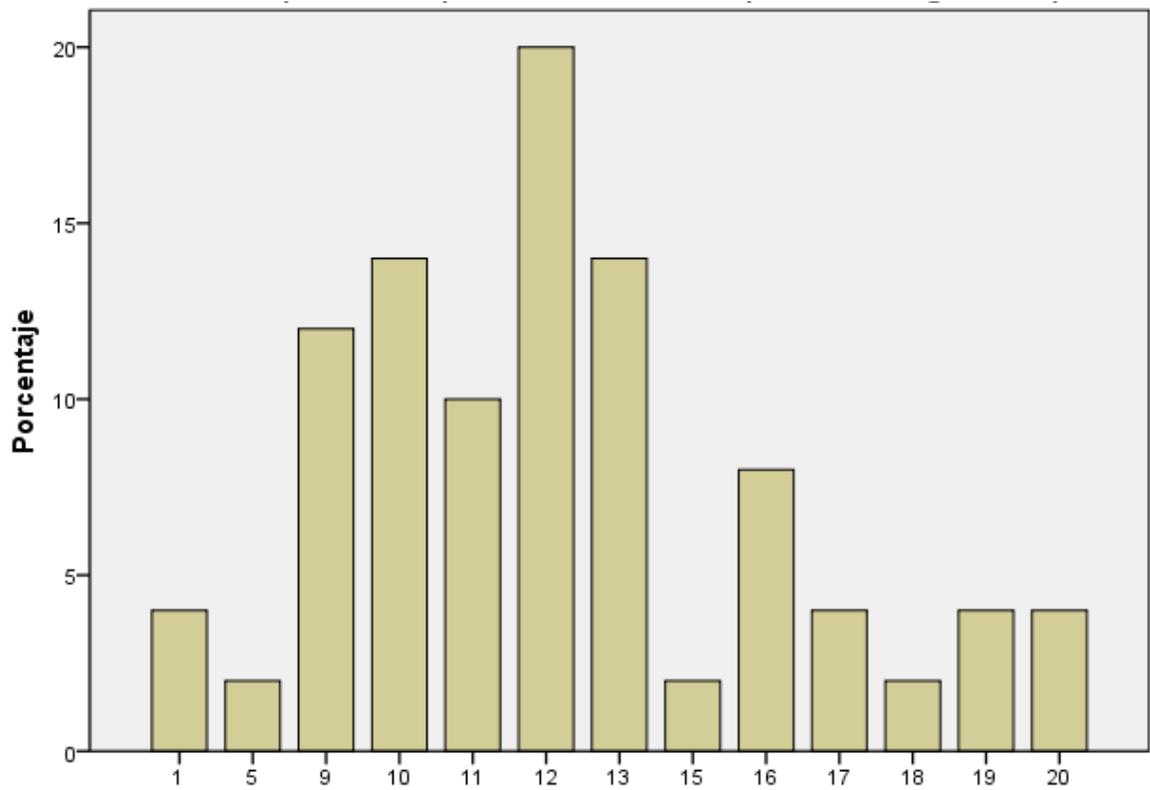


GRAFICO 21– Tercera competencia más valorada (Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	2	4,0
	5	1	2,0
	9	6	12,0
	10	7	14,0
	11	5	10,0
	12	10	20,0
	13	7	14,0
	15	1	2,0
	16	4	8,0
	17	2	4,0
	18	1	2,0
	19	2	4,0
	20	2	4,0
	Total	50	100,0

TABLA 21 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La tercera competencia más valorada es la 12, que corresponde a Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, con un porcentaje del 20% de importancia sobre las demás. Como ya se ha mencionado anteriormente, un buen líder puede dirigir a un grupo de personas a cumplir sus metas como persona, como trabajador y conjuntamente cumplir las metas de la empresa.

CUARTA COMPETENCIA:

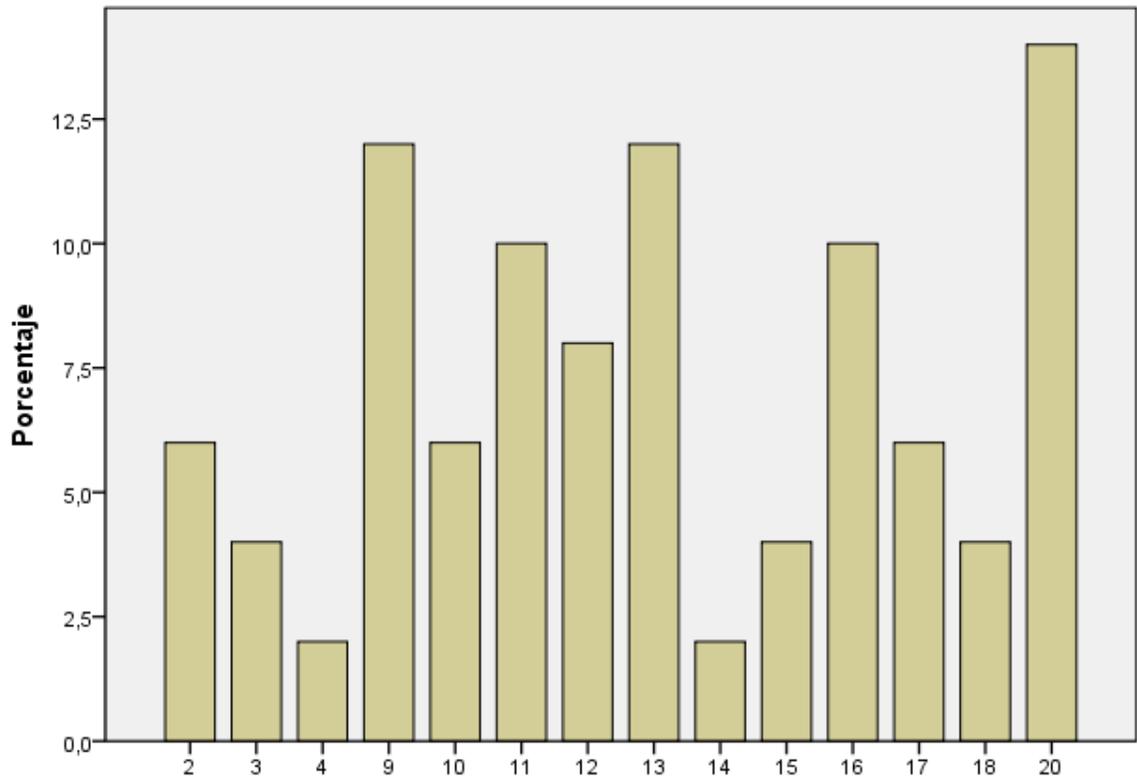


GRAFICO 22– Cuarta competencia más valorada (Formular planes de marketing).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	2	3	6,0
	3	2	4,0
	4	1	2,0
	9	6	12,0
	10	3	6,0
	11	5	10,0
	12	4	8,0
	13	6	12,0
	14	1	2,0
	15	2	4,0
	16	5	10,0
	17	3	6,0
	18	2	4,0
	20	7	14,0
Total		50	100,0

TABLA 22 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La cuarta competencia más valorada es la 20, que corresponde a Formular planes de marketing, con un 14% de importancia sobre las demás; se repite la información; pero podemos notar dos competencias que la persiguen con un 12% cada una, estas son; la competencia 13, que corresponde a Administrar y desarrollar el talento humano en la organización; sin lugar a duda una competencia primordial, ya que el elemento humano resulta vital para el buen funcionamiento de toda organización. El recurso humano hace a la empresa, sin personal no hay empresa. Es por ello que a las personas hay que motivarlas, hay que incentivarlas y sobre todo capacitarlas; la capacitación no es un gasto, es una inversión. La otra competencia es la 9, que corresponde a Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones, con un 12% de importancia; como es de saber, interpretar dicha información es muy importante porque

es el punto de partida para iniciar proyectos, inversiones, en el caso de que exista utilidad o ganancia; en el caso de que haya pérdida o déficit, se debe identificar el problema y solucionarlo. Y en cualquiera de los resultados, se debe tomar las mejores decisiones en pro de la empresa u organización.

QUINTA COMPETENCIA:

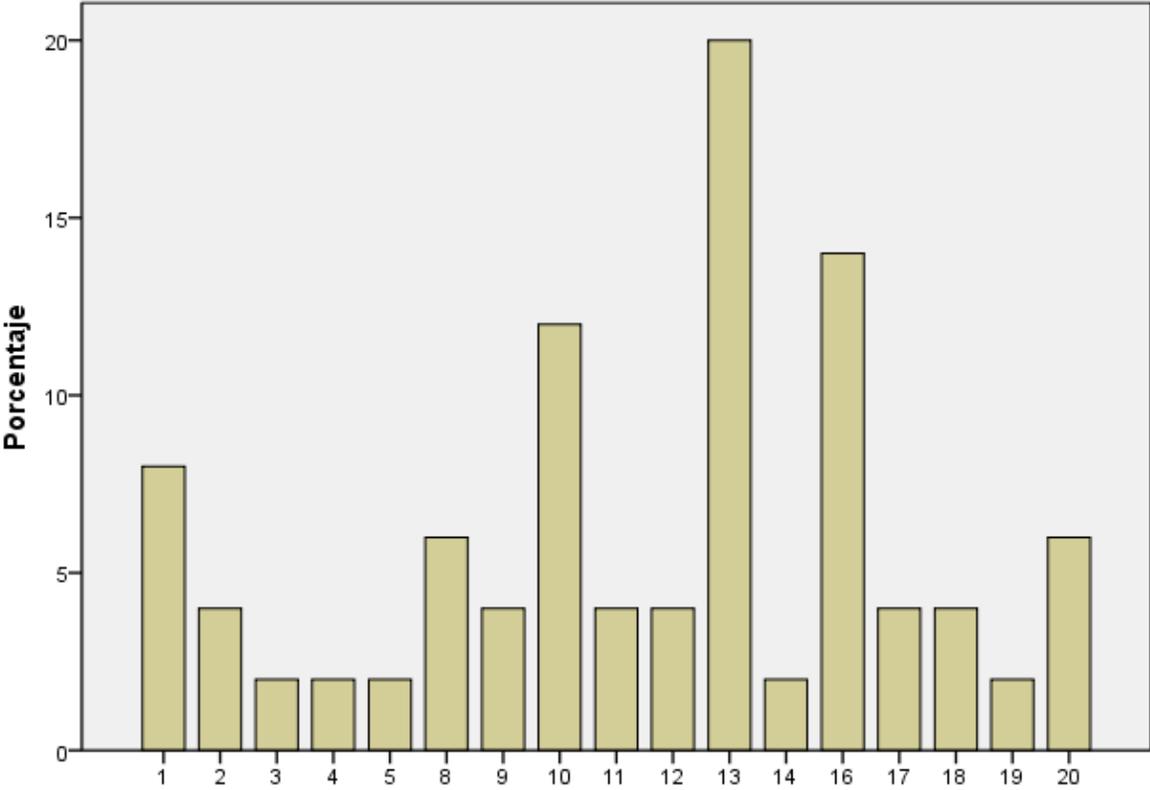


GRAFICO 23- Quinta competencia mas valorada (Administrar y desarrollar el talento humano en la organización).

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	1	4	8,0
	2	2	4,0
	3	1	2,0
	4	1	2,0
	5	1	2,0
	8	3	6,0
	9	2	4,0
	10	6	12,0
	11	2	4,0
	12	2	4,0
	13	10	20,0
	14	1	2,0
	16	7	14,0
	17	2	4,0
	18	2	4,0
	19	1	2,0
	20	3	6,0
	Total	50	100,0

TABLA 23 – Frecuencia y porcentajes de las competencias más valoradas.

Análisis de los Resultados:

La quinta competencia más valorada es la 13, que corresponde a Administrar y desarrollar el talento humano en la organización, con un porcentaje del 20% de importancia sobre las demás; como la información se repite, la competencia que la precede es la 16, que corresponde a Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos; con un porcentaje del 14% de importancia; el detectar nuevos mercados, significa mucho para la organización, ya que representa más ingresos, sin duda es una competencia primordial en una empresa.

4.2.7. Perfil del Administrador de Empresas según el criterio de los Académicos de la Universidad del Azuay.

Informe de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los Académicos de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad del Azuay.

RANKING DE COMPETENCIAS MÁS IMPORTANTES:

PRIMERA COMPETENCIA:

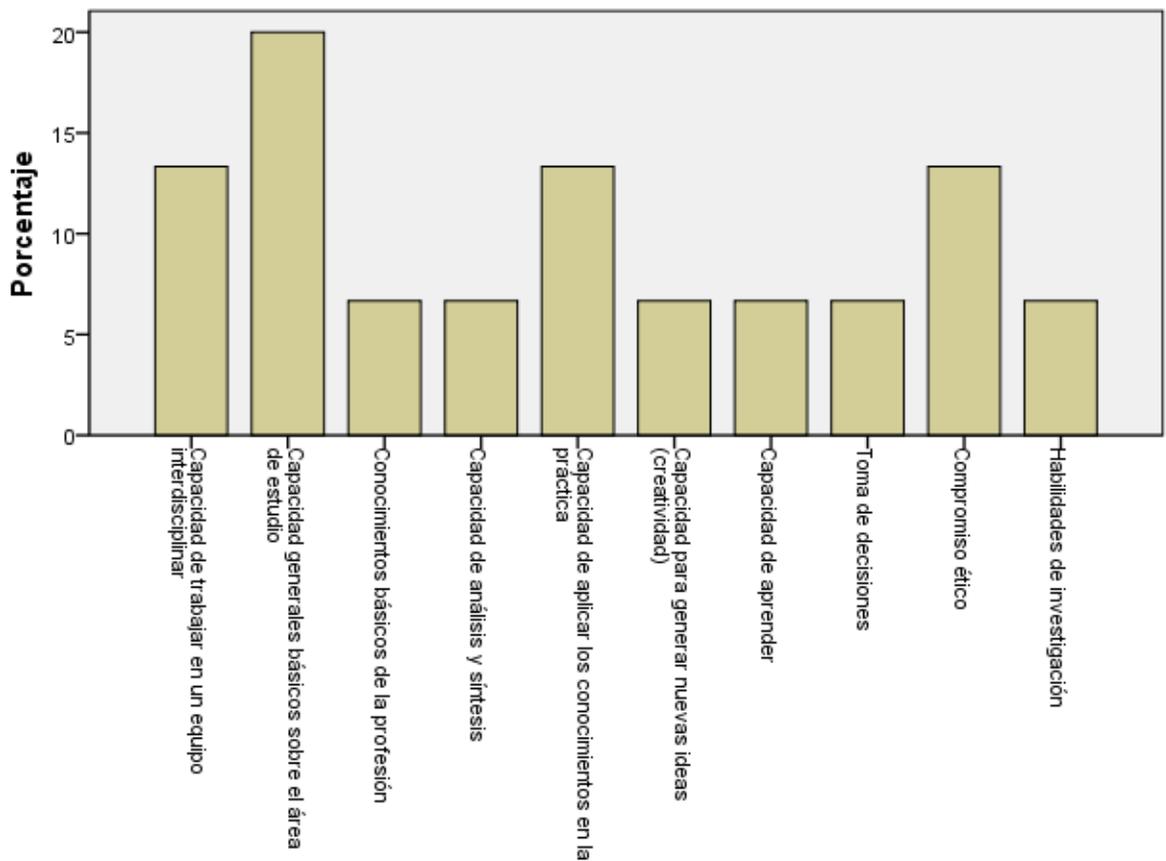


GRAFICO 24 – Primera competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	2	13,3
	Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio	3	20,0
	Conocimientos básicos de la profesión	1	6,7
	Capacidad de análisis y síntesis	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2	13,3
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	6,7
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Toma de decisiones	1	6,7
	Compromiso ético	2	13,3
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 24 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La competencia que ocupa el puesto uno es Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio; con un 20% sobre las demás; es importante ya que un administrador debe tener conocimiento alguno sobre un tema determinado respecto a administración.

SEGUNDA COMPETENCIA:

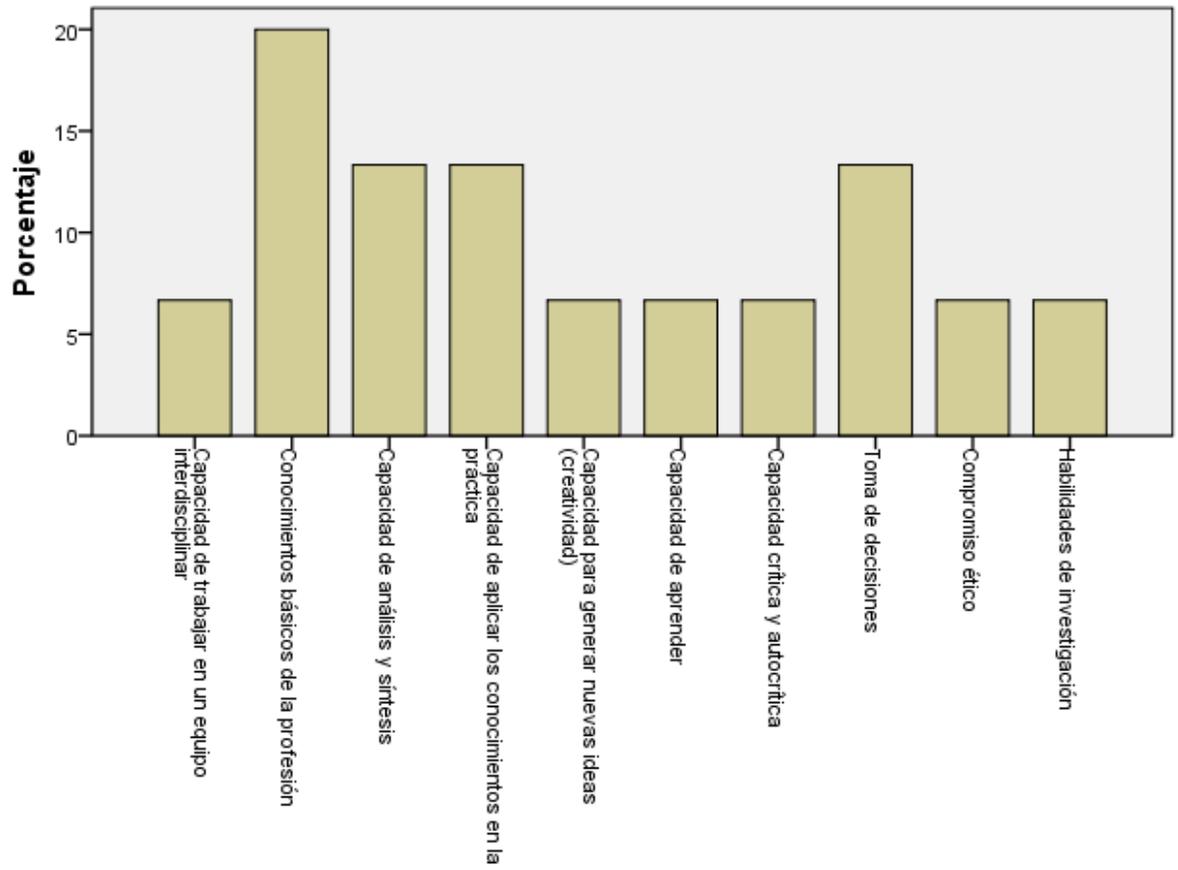


GRAFICO 25- Segunda competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	1	6,7
	Conocimientos básicos de la profesión	3	20,0
	Capacidad de análisis y síntesis	2	13,3
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2	13,3
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	6,7
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Toma de decisiones	2	13,3
	Compromiso ético	1	6,7
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 25 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La competencia que ocupa el puesto dos es, Conocimientos básicos de la profesión, con un 20% de importancia; esta competencia es fundamental ya que el administrador debe saber por lo menos lo básico para desempeñarse en un área determinada.

TERCERA COMPETENCIA:

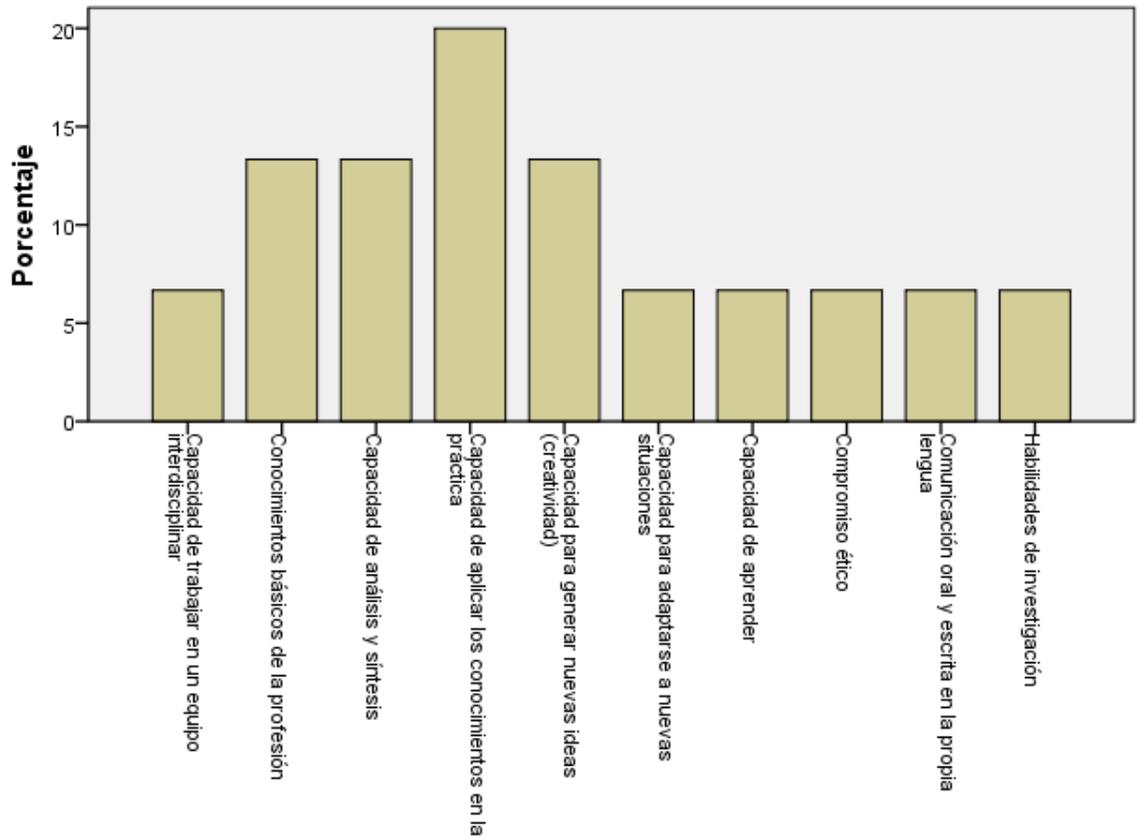


GRAFICO 26– Tercera competencia más valorada

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	1	6,7
	Conocimientos básicos de la profesión	2	13,3
	Capacidad de análisis y síntesis	2	13,3
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3	20,0
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	13,3
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Compromiso ético	1	6,7
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	6,7
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 26 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La competencia que ocupa el puesto tres es, **Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica**, con un **20%** de importancia sobre las demás. Aplicar los conocimientos es básico, sino de qué manera demostramos los que sabemos.

CUARTA COMPETENCIA:

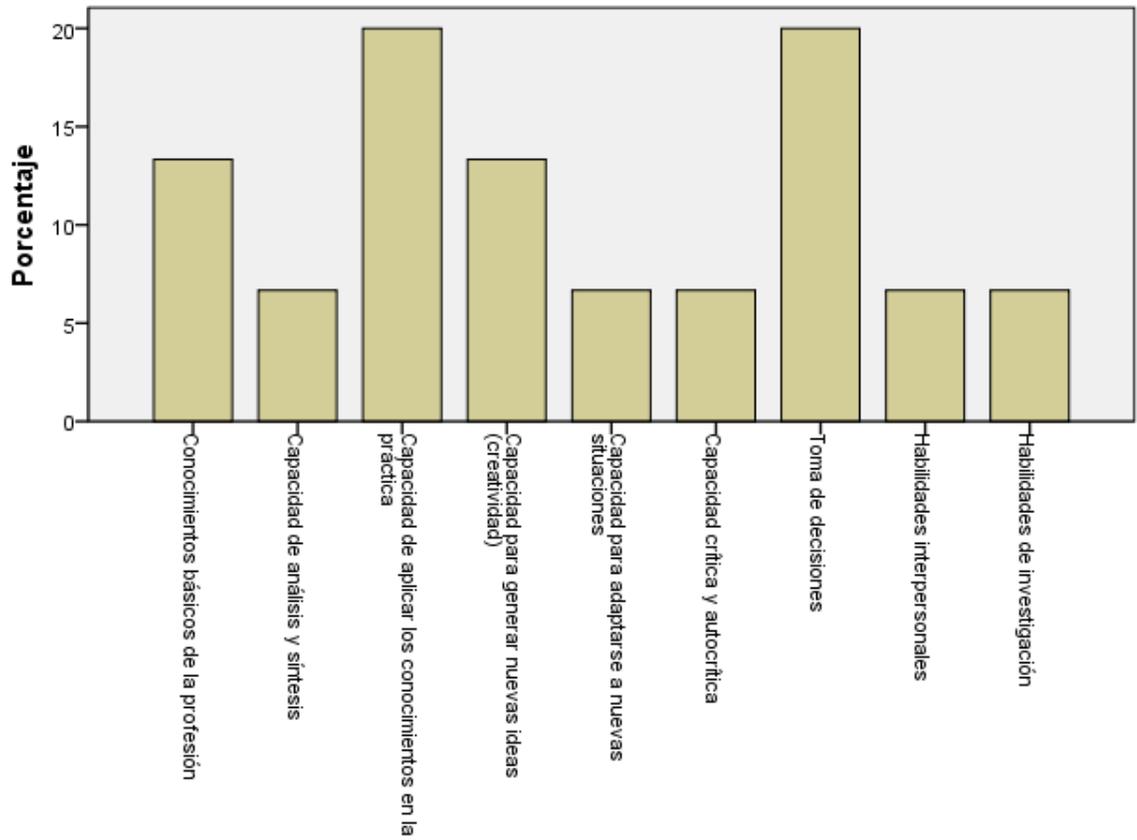


GRAFICO 27 – Cuarta competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Conocimientos básicos de la profesión	2	13,3
	Capacidad de análisis y síntesis	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	3	20,0
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	13,3
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Toma de decisiones	3	20,0
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 27 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La cuarta posición la ocupa la competencia de la Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; con un 20% de importancia sobre las demás, esta información se repite; sin embargo podemos decir que a este nivel sigue siendo importante. La precede la competencia Toma de decisiones, con un porcentaje del 20% de importancia. Esta competencia es importante ya que de ella depende un éxito o un fracaso para la empresa, dijeron los académicos. Una empresa debe mantener y cuidar su reputación y privilegio que se ha ganado con esfuerzo durante años, es por ello que la toma de decisiones es una competencia de suma importancia.

QUINTA COMPETENCIA:

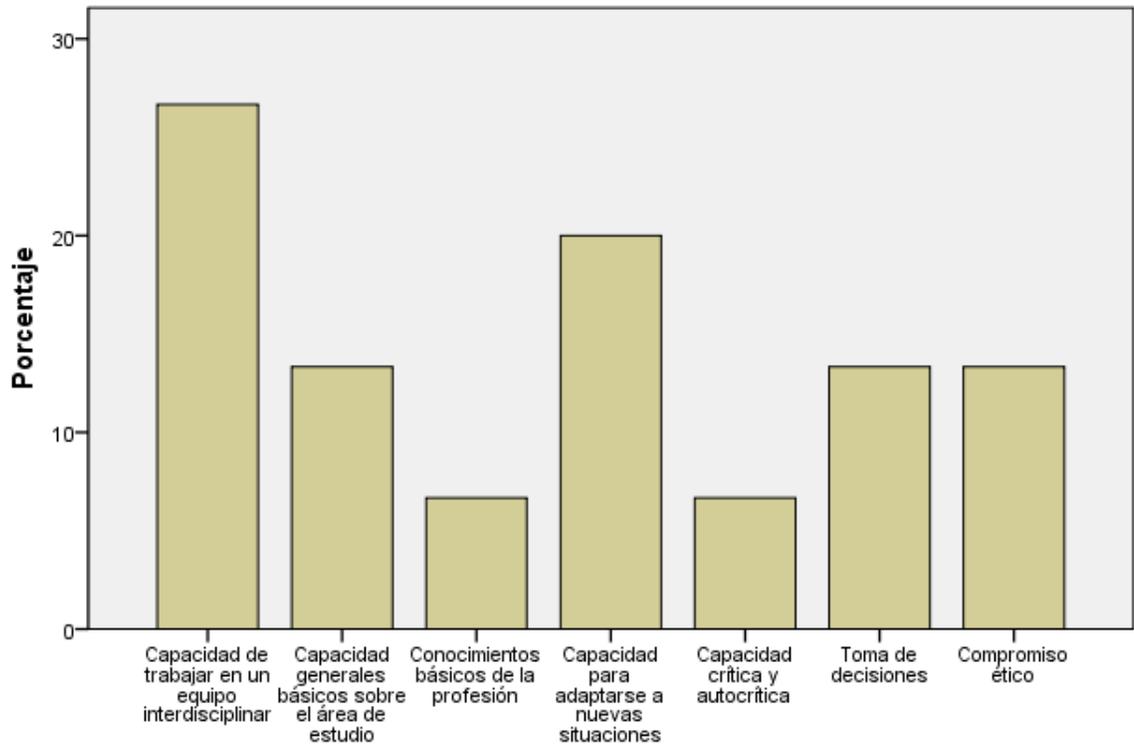


GRAFICO 28 – Quinta competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	4	26,7
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	2	13,3
	Conocimientos básicos de la profesión	1	6,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	3	20,0
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Toma de decisiones	2	13,3
	Compromiso ético	2	13,3
	Total	15	100,0

TABLA 28 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La competencia que ocupa la posición cinco es Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar, con un 26,7% de importancia. Esta habilidad o competencia crucial en cualquier empleo, sin importar el área o empresa donde se desempeñe, ya que con un equipo unido; llegar al objetivo común será más rápido, más ameno, más fácil. “La unión hace la fuerza”.

SEXTA COMPETENCIA:

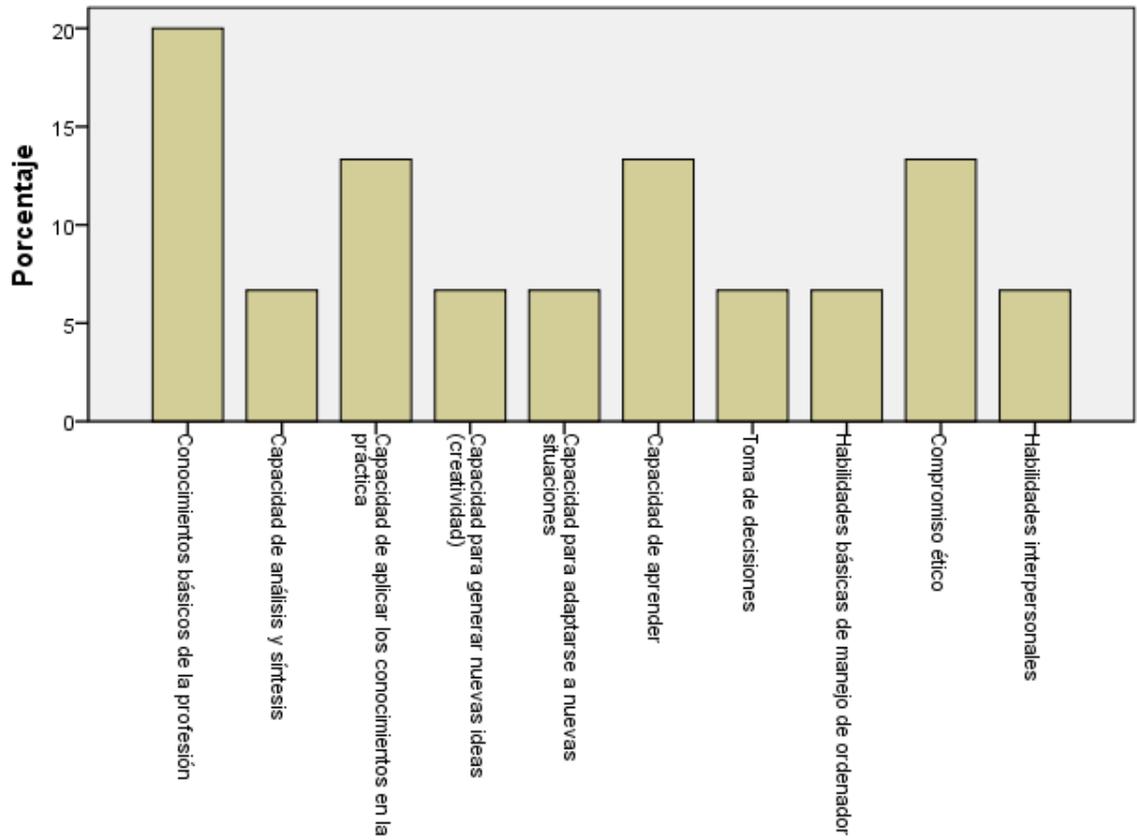


GRAFICO 29 – Sexta competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Conocimientos básicos de la profesión	3	20,0
	Capacidad de análisis y síntesis	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	2	13,3
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	6,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad de aprender	2	13,3
	Toma de decisiones	1	6,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	1	6,7
	Compromiso ético	2	13,3
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 29 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

A este nivel la competencia que ocupa el sexto puesto es la Conocimientos básicos de la profesión; con un 20% sobre las demás; a pesar que se repite, podemos observar que sigue siendo importante a este nivel. Y con 13.3% le persiguen tres competencias que son importantes también, estas son: Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, Capacidad de aprender y Compromiso ético. Cada una de estas juega un papel importante dentro de la empresa; por decir; la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica es básico, ya que sin este no se podría arrancar en la vida laboral; la

capacidad de aprender, otra habilidad necesaria es tener esa capacidad para recibir nueva información y sacarle provecho; y finalmente el compromiso ético que en realidad pienso que debería ser la primera en todo, ya que esta abarca los que somos y lo que podemos ser a través de los valores.

SÉPTIMA COMPETENCIA:

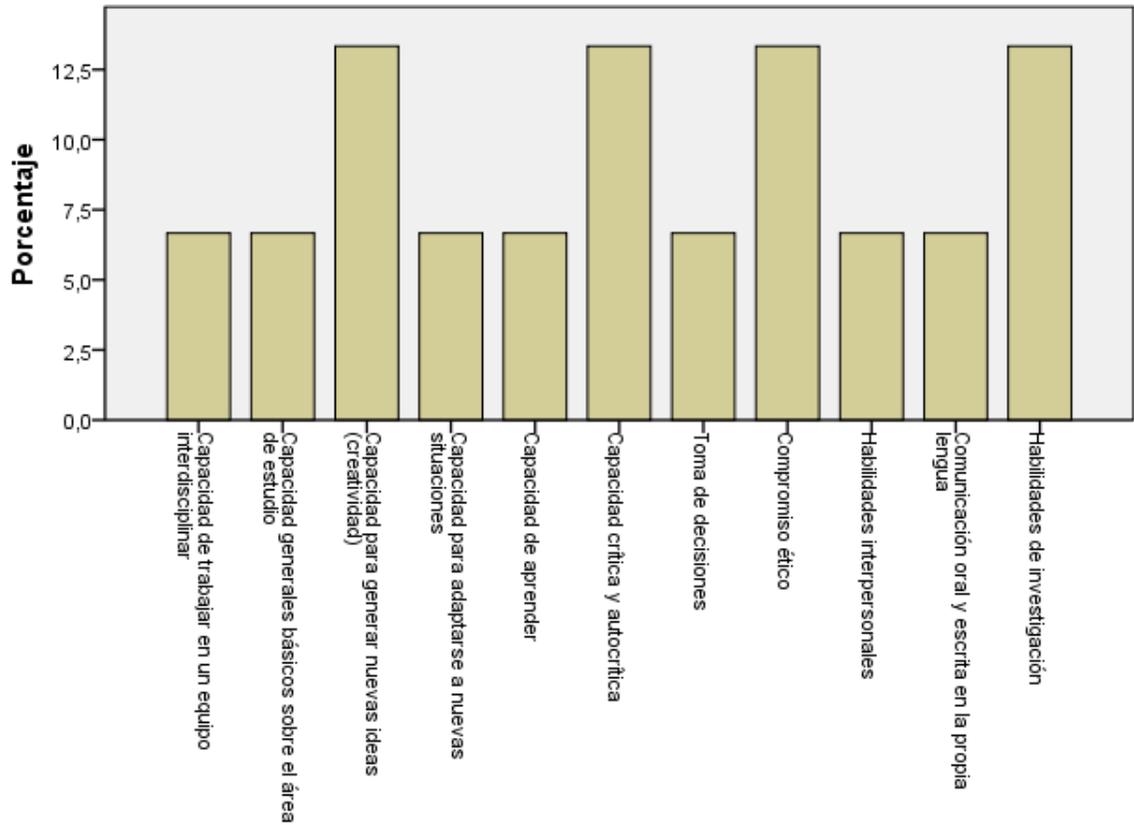


GRAFICO 30 – Séptima competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	1	6,7
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	13,3
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	2	13,3
	Toma de decisiones	1	6,7
	Compromiso ético	2	13,3
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	6,7
	Habilidades de investigación	2	13,3
	Total	15	100,0

TABLA 30 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

En la séptima posición la ocupan cuatro competencias importantes con un 13.3% en cada una; estas son: Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad), Capacidad crítica y autocrítica, Compromiso ético y Habilidades de investigación. Sin duda estas son competencias que un administrador las debe poseer, a pesar que ya algunas las hemos mencionado; no dejan de ser importantes en esta posición. Las que no las hemos mencionado son: la Creatividad por ejemplo, que es una habilidad básica que debe tener

un administrador para de desarrollar e innovar nuevas ideas para la prosperidad de la organización. También la capacidad crítica y autocrítica, que es necesaria, ya que el administrador debe realizar y recibir críticas, la mayoría serán constructivas en pro de la empresa. Y finalmente las habilidades de investigación, que es primordial, ya que el administrador debe recurrir a la fuente de información acertada y necesaria para resolver cualquier tema que se le presente.

OCTAVA COMPETENCIA:

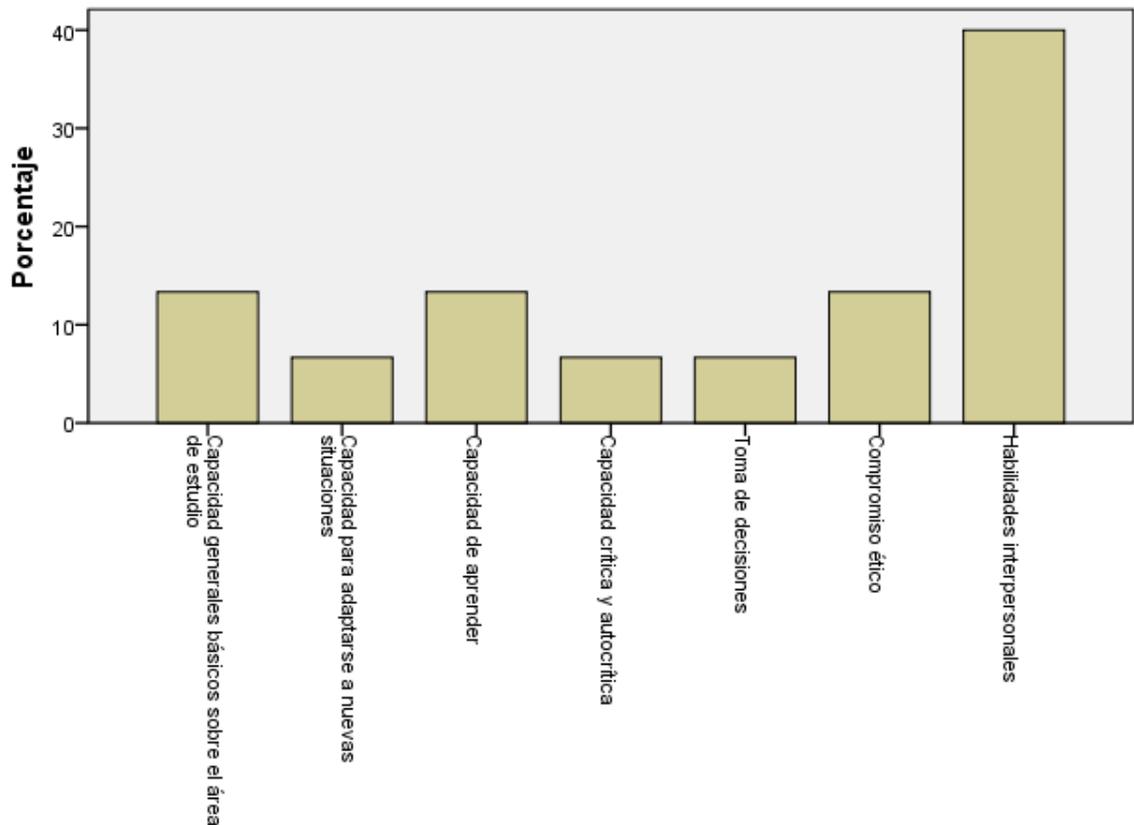


GRAFICO 31 – Octava competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	2	13,3
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad de aprender	2	13,3
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Toma de decisiones	1	6,7
	Compromiso ético	2	13,3
	Habilidades interpersonales	6	40,0
	Total	15	100,0

TABLA 31 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La competencia que ocupa el octavo puesto es Habilidades interpersonales, con un 40% de importancia; como lo hemos mencionado a lo largo de esta investigación, un administrador debe ser accesible, debe tener facilidad de palabra, saber temas de actualidad y compartir con el personal o con el entorno.

NOVENA COMPETENCIA:

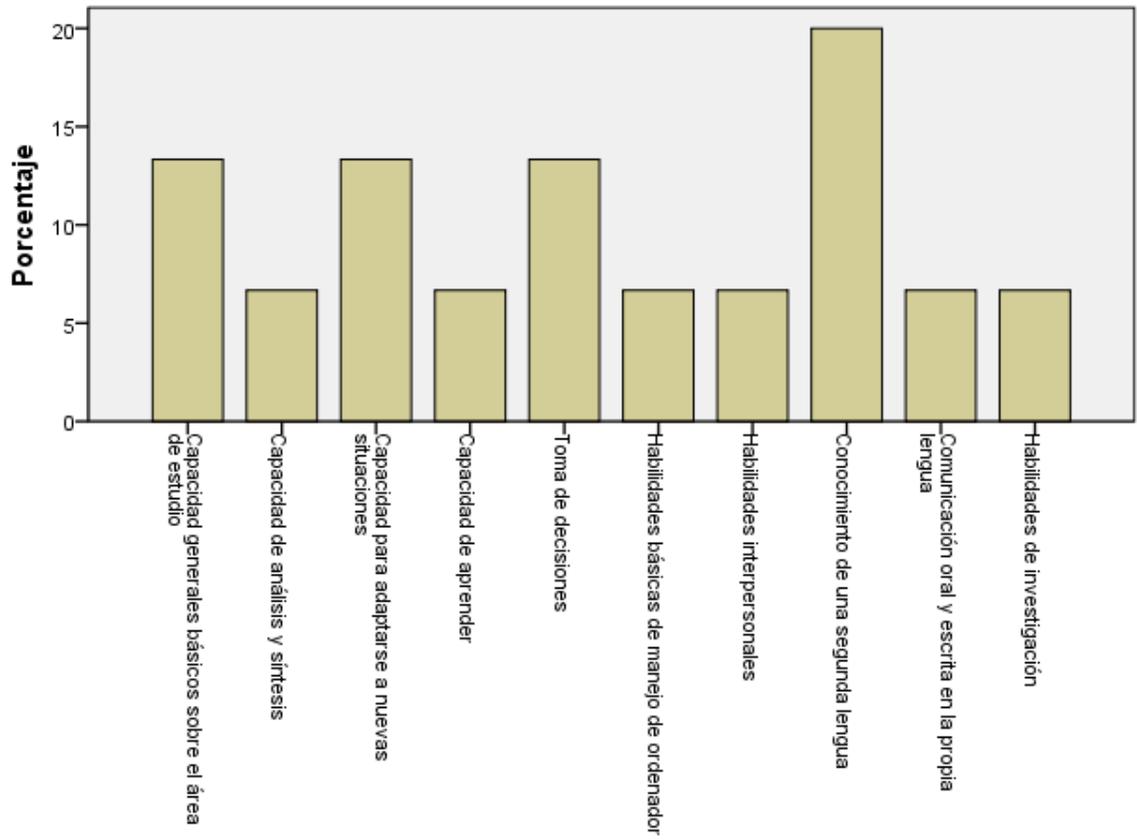


GRAFICO 32 – Novena competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	2	13,3
	Capacidad de análisis y síntesis	1	6,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2	13,3
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Toma de decisiones	2	13,3
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	1	6,7
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	3	20,0
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	6,7
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 32 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La novena posición la ocupa la competencia de Conocer una segunda lengua, con un 20% de importancia, sobre las demás; al vivir en un mundo globalizado; el saber una segunda lengua resulta primordial ya que esta nos acerca a todo el mundo, para realizar y establecer acuerdos comerciales en pro de la empresa.

DÉCIMA COMPETENCIA:

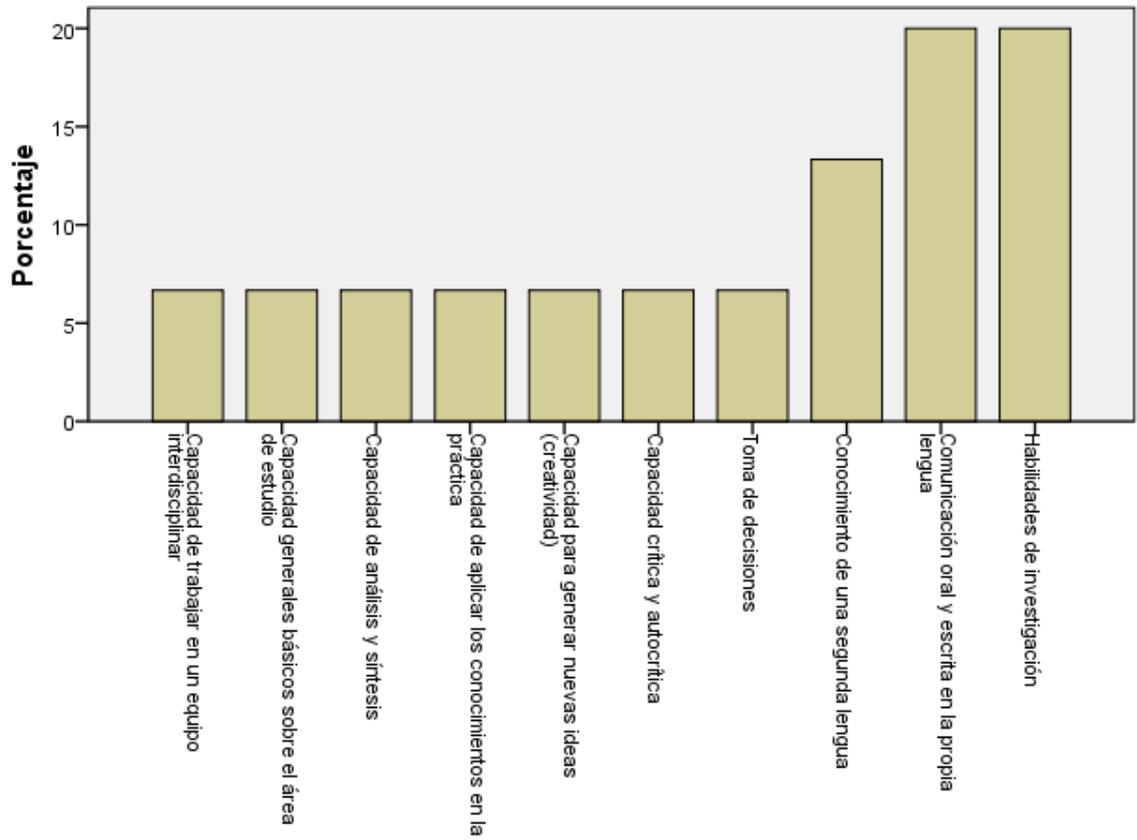


GRAFICO 33 – Décima competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	1	6,7
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Capacidad de análisis y síntesis	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	6,7
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Toma de decisiones	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	2	13,3
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	3	20,0
	Habilidades de investigación	3	20,0
	Total	15	100,0

TABLA 33 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La décima posición la ocupan 2 competencias muy importantes con un 20% de importancia en cada una; estas son: Comunicación oral y escrita en la propia lengua y Habilidades de investigación. Cada una de ella cumple un rol fundamental den una empresa; por ejemplo la primera quiere decir que debemos saber comunicar de manera oral o escrita alguna información proveniente de alguna fuente, y saber comunicar bien,

para que dicha información llegue de manera correcta; la segunda es radical ya que debemos saber investigar, recurrir a la fuente indicada para resolver un tema, el hecho de retro alimentación es muy importante, ya que no solo es para ese momento sino para siempre.

ONCEAVA COMPETENCIA:

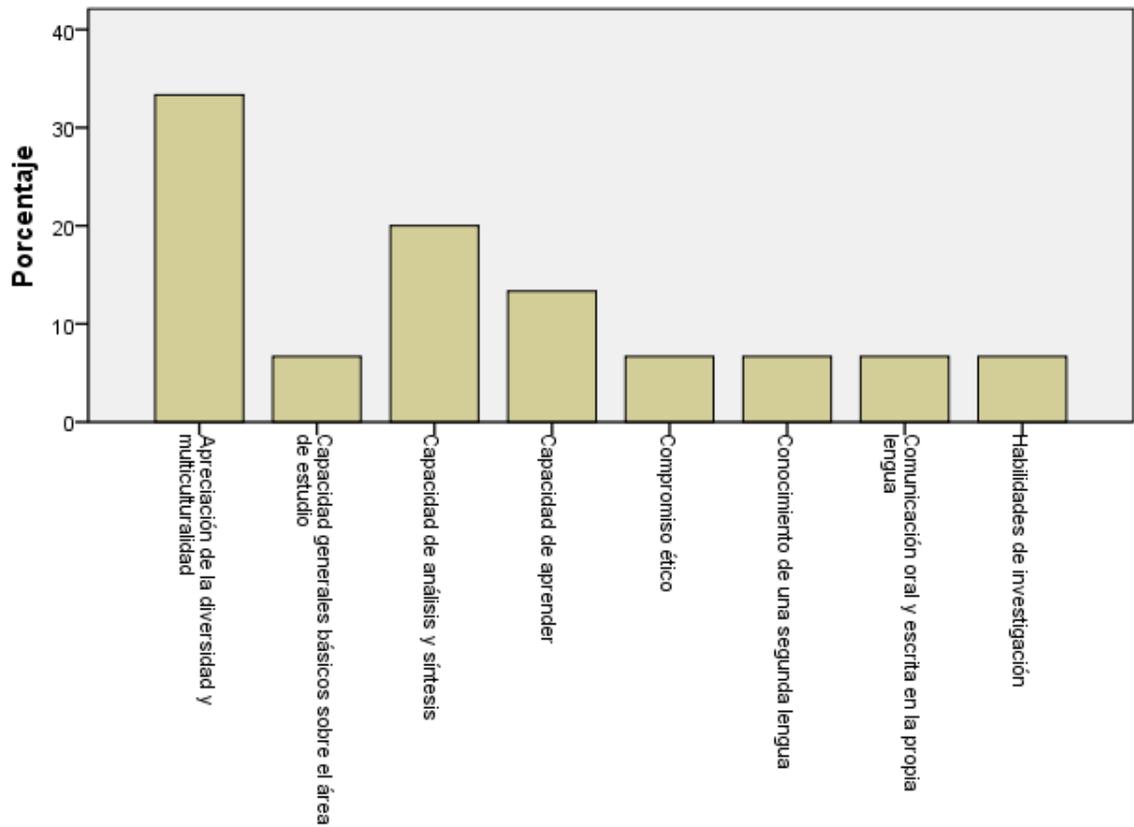


GRAFICO 34 – Onceava competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	5	33,3
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Capacidad de análisis y síntesis	3	20,0
	Capacidad de aprender	2	13,3
	Compromiso ético	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	1	6,7
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	6,7
	Habilidades de investigación	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 34 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La onceava competencia más valorada es la *Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad* con un 33.3% de importancia, sobre las demás competencias; es decir aquí influye el respeto hacia otras culturas y costumbres, las cuales la empresa debe respetar y el empleado adaptarse también.

DOCEAVA COMPETENCIA:

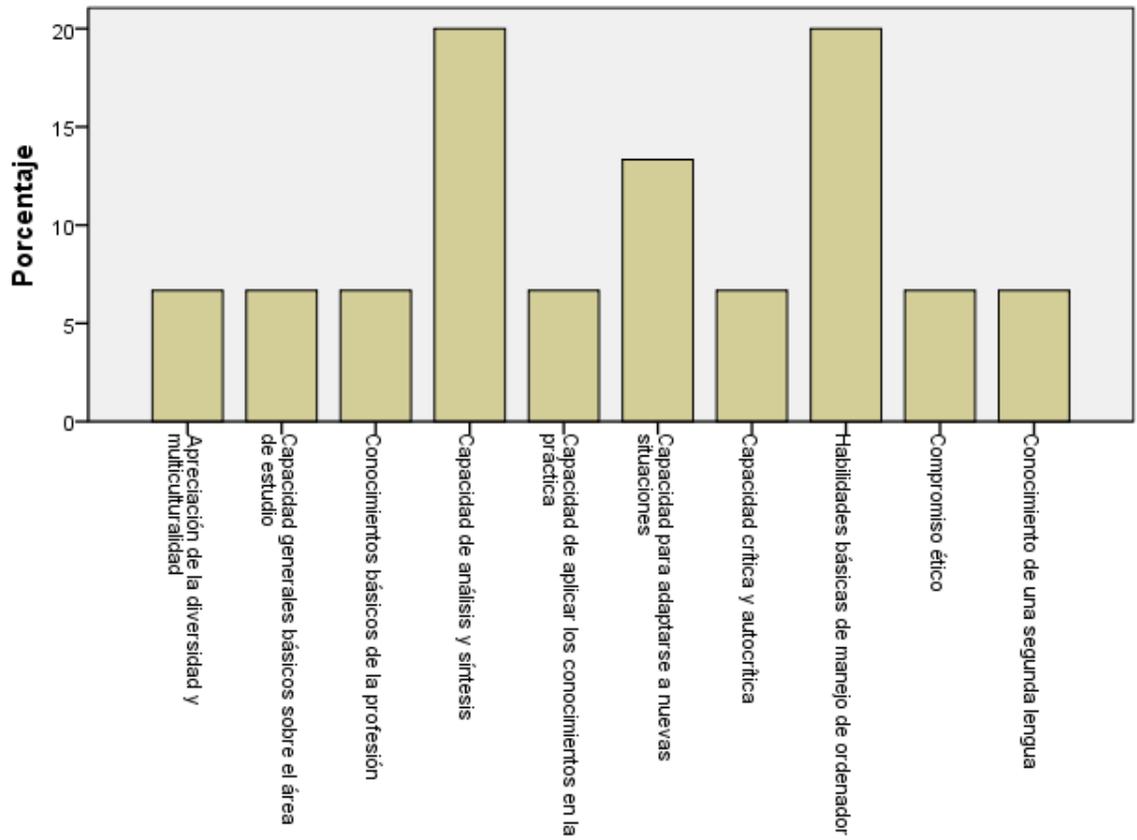


GRAFICO 35 – Doceava más competencia más valorada.

Válidos		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1	6,7
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Conocimientos básicos de la profesión	1	6,7
	Capacidad de análisis y síntesis	3	20,0
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	6,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2	13,3
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	3	20,0
	Compromiso ético	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 35 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados obtenidos:

La doceava competencia es ocupada por 2 competencias, con un 20% de importancia para cada una; estas son: Capacidad de análisis y síntesis y Habilidades básicas de manejo de un ordenador; sin duda 2 competencias importantes, ya que para cualquier decisión es fundamental el análisis previo para optar por lo acertado; por otro lado el saber manejar una computadora hoy en día es básico y a título personal creo que una gran mayoría lo hace; ya que vivimos en un mundo globalizado.

TRECEAVA COMPETENCIA:

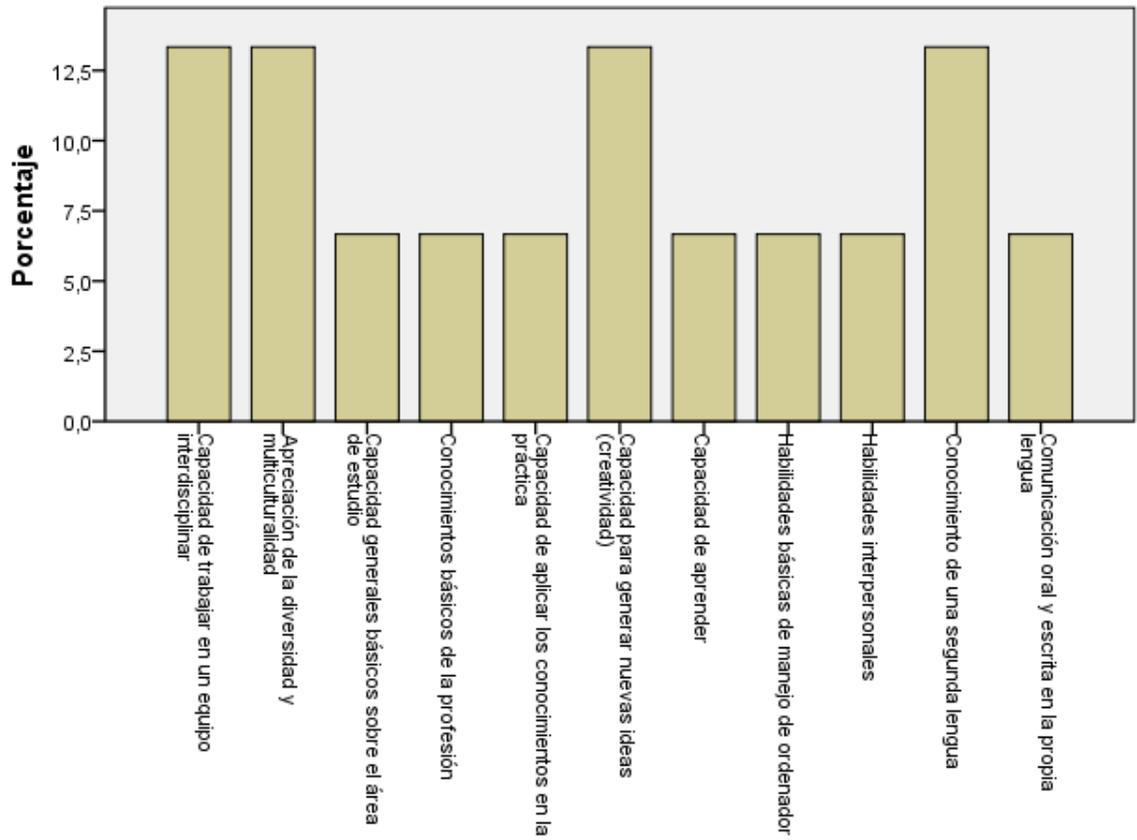


GRAFICO 36 – Treceava competencia más valorada.

	Competencias	Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	2	13,3
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	2	13,3
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Conocimientos básicos de la profesión	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	6,7
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	13,3
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	1	6,7
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	2	13,3
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 36 – Frecuencia y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La posición trece la ocupan las siguientes competencias con un porcentaje del 13.3% de importancia sobre las demás: Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar,preciación de la diversidad y la multiculturalidad, Capacidad para generar nuevas ideas

(creatividad) y Conocimiento de una segunda lengua. Como hemos observado estas competencias ya han sido analizadas previamente, simplemente la información se repite a este nivel.

CATORCEAVA COMPETENCIA:

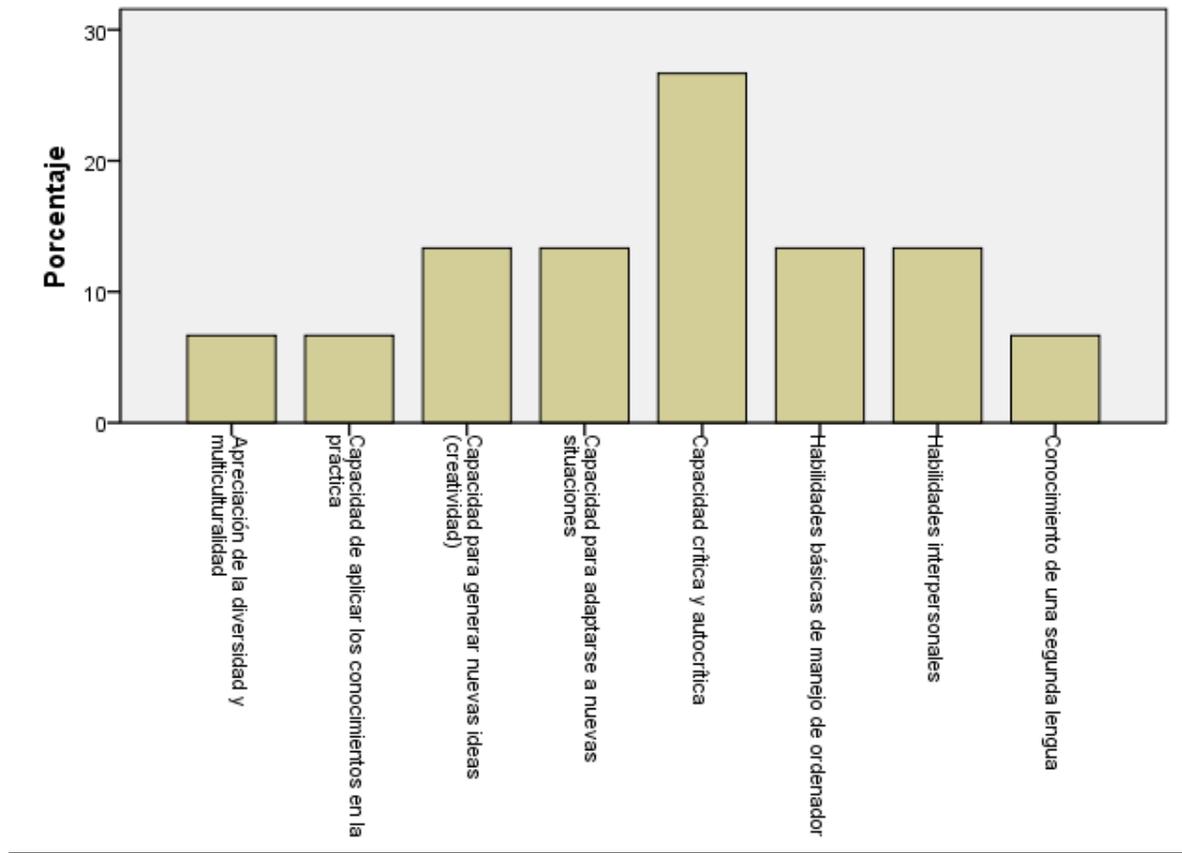


GRAFICO 37 – Catorceava competencia más valorada.

Válidos		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1	6,7
	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	6,7
	Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)	2	13,3
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	2	13,3
	Capacidad crítica y autocrítica	4	26,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	2	13,3
	Habilidades interpersonales	2	13,3
	Conocimiento de una segunda lengua	1	6,7
	Total	15	100,0

TABLA 37 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La posición catorce la ocupa la competencia Capacidad crítica y autocrítica, con un 26.7% de importancia sobre las demás; como ya lo hemos dicho esta competencia es importante, ya que permite al administrador realizar y aceptar críticas constructivas por el bien de la organización.

QUINCEAVA COMPETENCIA:

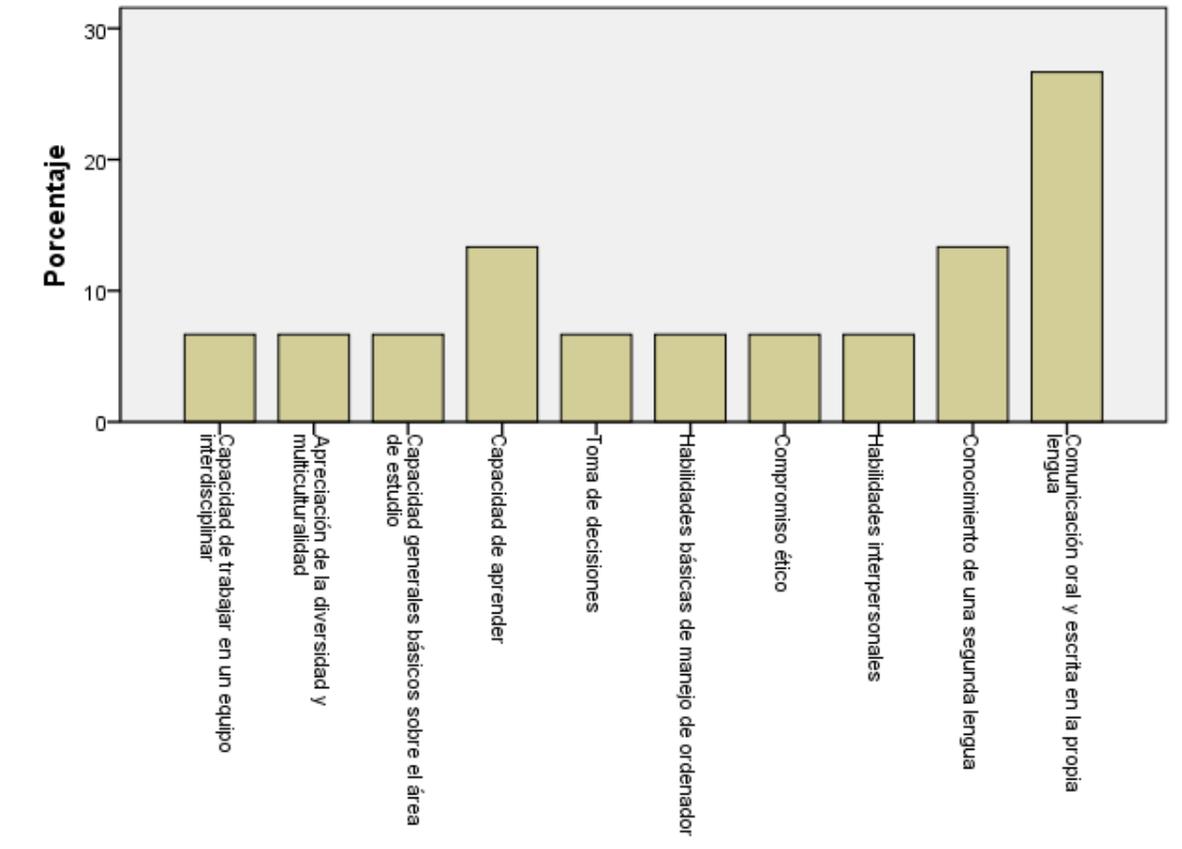


GRAFICO 38 – Quinceava competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	1	6,7
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1	6,7
	Capacidad generales básicos sobre el área de estudio	1	6,7
	Capacidad de aprender	2	13,3
	Toma de decisiones	1	6,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	1	6,7
	Compromiso ético	1	6,7
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	2	13,3
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	4	26,7
	Total	15	100,0

TABLA 38 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La posición quince la ocupa una competencia que ya se ha mencionado previamente, es Comunicación oral y escrita en la propia lengua; en esta posición tiene un porcentaje del 26,7% de importancia.

DECISEISAVA COMPETENCIA:

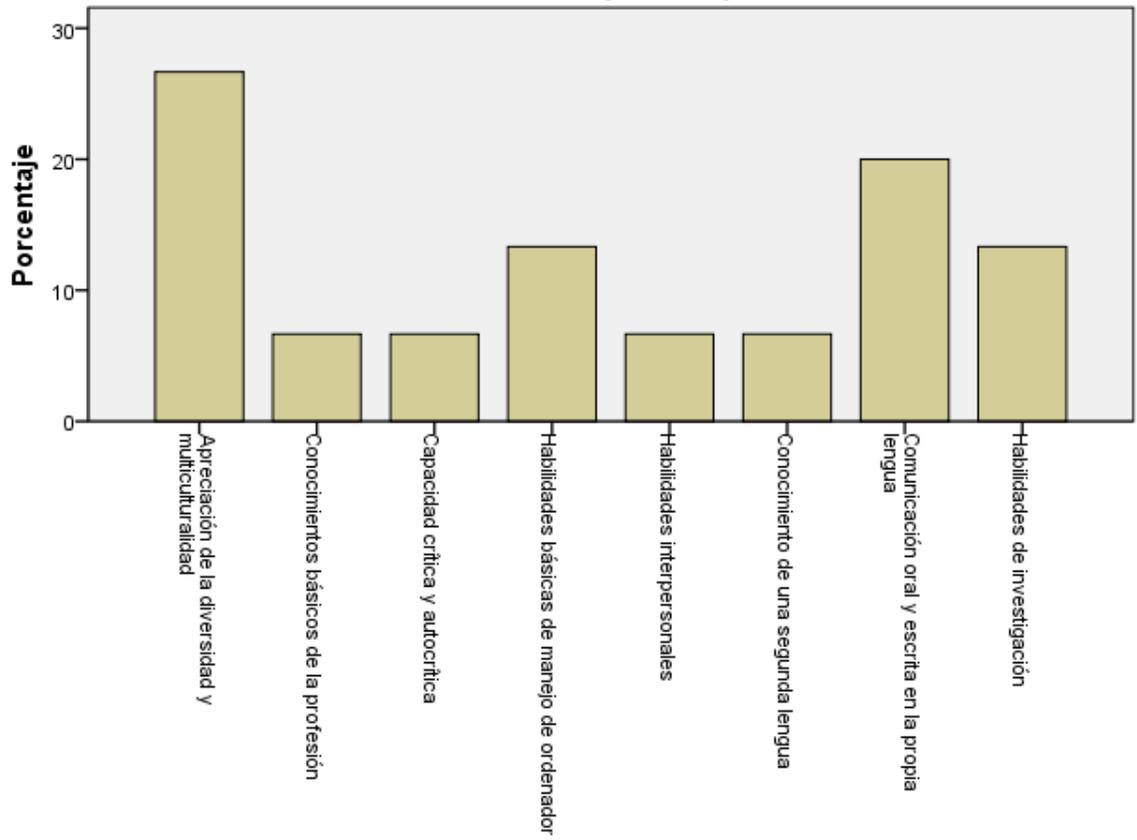


GRAFICO 39 – Dieciseisava competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	4	26,7
	Conocimientos básicos de la profesión	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	1	6,7
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	2	13,3
	Habilidades interpersonales	1	6,7
	Conocimiento de una segunda lengua	1	6,7
	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	3	20,0
	Habilidades de investigación	2	13,3
	Total	15	100,0

TABLA 39 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La posición dieciséis la ocupa una competencia que ya se analizó, esta es; **Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad** con un porcentaje de 26,7% de importancia sobre las demás.

DEICISIETEAVA COMPETENCIA:

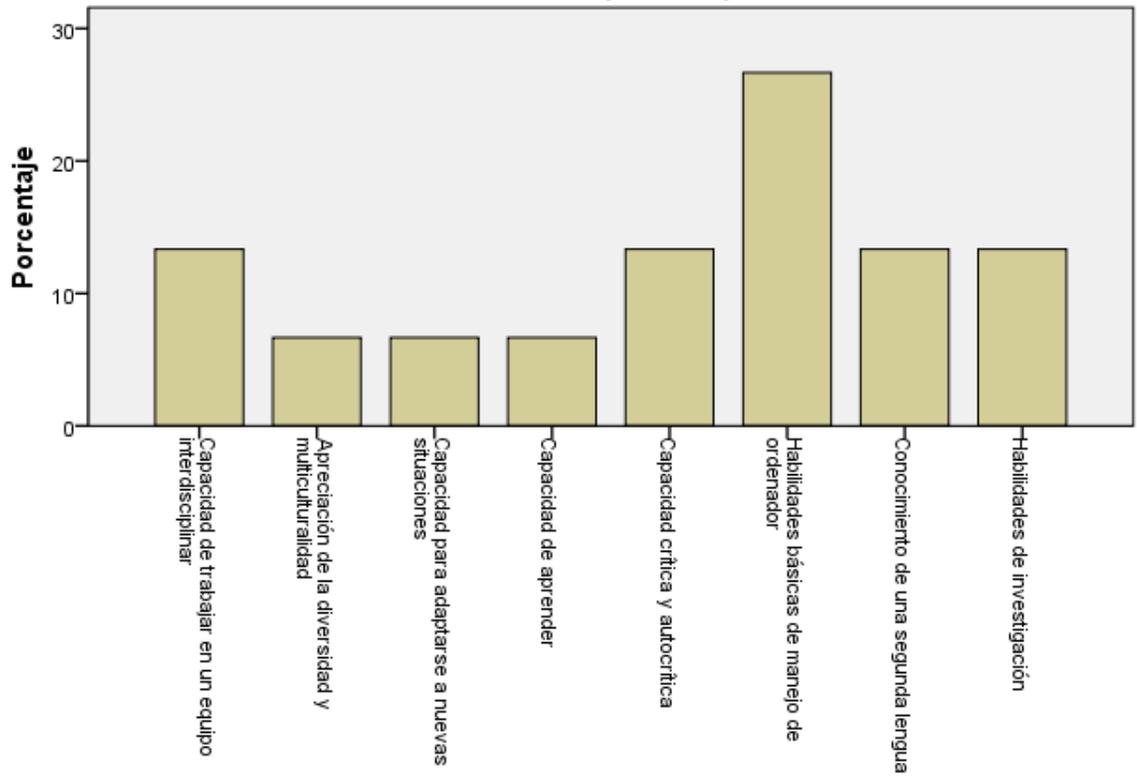


GRAFICO 40 – Diecisieteava competencia más valorada.

Competencias		Frecuencia	Porcentaje válido
Válidos	Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar	2	13,3
	Apreciación de la diversidad y multiculturalidad	1	6,7
	Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	1	6,7
	Capacidad de aprender	1	6,7
	Capacidad crítica y autocrítica	2	13,3
	Habilidades básicas de manejo de ordenador	4	26,7
	Conocimiento de una segunda lengua	2	13,3
	Habilidades de investigación	2	13,3
	Total	15	100,0

TABLA 40 – Frecuencias y porcentajes de los resultados obtenidos.

Análisis de los Resultados:

La posición diecisiete la ocupa una competencia que ya ha sido analizada anteriormente, esta es Habilidades básicas de manejo de un ordenador, con un porcentaje del 26.7% de importancia sobre las demás.

Tomando en cuenta cada uno de los sectores involucrados en esta investigación, podemos decir que la ética es la competencia que consta en cada una de las distintas encuestas, sin lugar a duda una competencia fundamental y aplicable para toda área de toda empresa. El liderazgo es otra competencia que prima en las diferentes encuestas, siendo ésta muy importante ya que un líder puede direccionar a un grupo de personas a las metas personales y de la empresa. El trabajo en equipo y el desarrollo del talento humano son otras de las competencias más valoradas y que juegan un rol fundamental en cualquier empresa, ya que representa más productividad para las mismas. Si un

Administrador de Empresas lleva estas competencias en su diario vivir, tiene el éxito asegurado.

CAPÍTULO 5

Planteamiento del nuevo perfil profesional del administrador de empresas

5.1. Propuesta del nuevo perfil profesional del Administrador de Empresas para la Universidad del Azuay.

Para proponer el nuevo perfil del Administrador de empresas de la Universidad del Azuay se consideraron 3 criterios:

- Del graduado
- Del académico
- Del empresario

5.1.1. El nuevo perfil del Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay

En este punto clasificamos en dos perfiles:

- a) Perfil Genérico: comprende conocimientos, habilidades, actitudes y valores indispensables en la formación de los futuros profesionales.
- b) Perfil Específico: una vez comprendido las competencias genéricas de: el saber, el saber hacer, el saber estar y el saber ser; pasamos a las menciones que son las áreas: disciplinares, profesionales y académicas.

5.1.1. Perfil Genérico

De acuerdo con los elementos suministrados por los empresarios cuencanos, los académicos de la Universidad del Azuay y los profesionales graduados en la UDA, el Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay debe tener un Compromiso ético, para sí mismo, para el personal, para la empresa y su entorno en sí; además debe ejercer Liderazgo, para direccionar al grupo de personas hacia la meta colectiva a través de la motivación; también debe tener la capacidad de Trabajar en equipo; ya que la unión hace la fuerza, unidos son más. Un administrador debe ser Creativo, ingenioso

para desarrollar nuevos productos y nuevos servicios que conlleven a la empresa al éxito. También un administrador debe tener conciencia de habilidades básicas tales como es el tener un conocimiento básico del área de estudio en el campo laboral; un concepto por ejemplo; además debe tener la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, que no sea un administrador teórico sino práctico; y sin duda debe saber Tomar decisiones oportunas y acertadas, en el momento adecuado para salvaguardar el bienestar de toda la organización.

5.1.2. Perfil Específico:

En relación con el perfil específico deseado, al Administrador de Empresas formado en la Universidad del Azuay debe saber Formular planes de marketing, para crear, introducir y vender un producto o un servicio en un nicho de mercado determinado; además un administrados de saber Usar la información de costos para el planeamiento, control y tomar decisiones acertadas en pro de toda la organización. También debe Ejercer liderazgo para el logro y consecución de metas de las personas y de la organización entera. Debe saber Administrar y desarrollar el talento humano; debe capacitarlo constantemente, para que el personal esté actualizado y al tanto del acontecer mundial. Finalmente el administrador debe saber Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos; para que la empresa sea líder en el mercado local o internacional.

Sobre la base de los criterios proporcionados por los empresarios cuencanos, los académicos de la Universidad del Azuay y los profesionales graduados en la UDA hemos definido las competencias genéricas y específicas que debería tener un Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay para llevar adelante su gestión profesional en la empresa que esté a su cargo, sea propia o ajena.

CAPÍTULO 6

Utilidad del trabajo en la propuesta del perfil del administrador de la universidad del Azuay.

En esta parte de la investigación presentaremos el perfil ideal que un administrador de empresas debe tener para ser un buen profesional, indistintamente del área en la que se desempeñe.

6.1. Perfil genérico ideal del Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay

Realizaremos una comparación entre el Perfil Genérico actual y el Perfil Genérico Ideal.

PERFIL GENÉRICO ACTUAL:

El administrador de empresas de la UDA; posee las siguientes competencias genéricas, que se han determinado a través de esta investigación:

- 1. Compromiso ético.**
- 2. Liderazgo.**
- 3. Trabajo en equipo.**
- 4. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).**
- 5. Iniciativa y espíritu emprendedor.**

PERFIL GENÉRICO IDEAL:

Para mencionar el perfil genérico ideal, hemos realizado un estudio minucioso de las competencias genéricas que han sido objeto de estudio, hemos considerado los criterios de las personas involucradas en esta investigación; y también yo como estudiante que fui, puedo decir mi opinión al respecto; por lo tanto, las competencias ideales en el perfil genérico ideal serían:

1. Compromiso ético.
2. Liderazgo.
3. Trabajo en equipo.
4. Motivación de logro.
5. Creatividad.
6. Conocimiento de una segunda lengua.
7. Iniciativa y espíritu emprendedor.
8. Toma de decisiones.

Análisis del perfil genérico ideal del Administrador de Empresas:

Personalmente opino que lo primordial que un Administrador debe poseer es el Compromiso ético, ya que éste involucra los valores del ser humano, de la persona, del profesional. La ética implica trabajar con honestidad, ser justo, ser responsable, ser tolerante, ser solidario, ser crítico y aceptar también una crítica. Sino posee compromiso ético, el Administrador está destinado a la corrupción y al fracaso. Además, como ya se mencionó en capítulos anteriores, el Liderazgo es primordial para la consecución de los objetivos empresariales.

También consideramos fundamental el Trabajo en equipo, para cumplir las metas trazadas con el respaldo de todas las personas que trabajan para la organización.

Considero que la Motivación de logro es primordial en un ambiente laboral, ya que esta ayuda al personal a rendir más y a identificarse con la empresa; desempeñaría su labor por gusto y no por obligación.

También debe tener La capacidad para generar nuevas ideas, con creatividad, sin duda una habilidad necesaria que debería tener un administrador de empresas para innovar en productos o servicios.

Como vivimos en un mundo globalizado que avanza día tras día, es primordial tener el Conocimiento de una segunda lengua para llevar a la empresa a niveles internacionales.

Otra habilidad que debe poseer es la Iniciativa y el espíritu emprendedor, una competencia acorde con la capacidad de salir adelante con una buena idea y deseos de superación.

Finalmente un Administrador debe Tomar decisiones adecuadas en momentos oportunos, ya que de ellas depende el éxito o el fracaso para la empresa.

6.2. Perfil específico ideal del Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay.

Aquí realizaremos una comparación entre el perfil específico actual y el perfil específico ideal.

PERFIL ESPECÍFICO ACTUAL:

El administrador de empresas de la UDA; posee las siguientes competencias específicas, que se han determinado a través de esta investigación:

1. Formular planes de marketing.
2. Usar la información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones.
3. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas.
4. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
5. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

PERFIL ESPECÍFICO IDEAL:

En este punto hemos analizado las competencias específicas que un administrador de empresas de la UDA, debería poseer en su perfil profesional. Para esto hemos tomado en consideración el criterio de los graduados profesionales de la UDA y el nuestro; ya que con esto queremos aportar y apoyar a nuestra universidad para que siga siendo calidad “A”.

1. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social.
2. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.
3. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas.
4. Formular planes de marketing.
5. Usar la información de costos para el planeamiento, control y toma de decisiones.
6. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

Análisis del perfil específico ideal del Administrador de Empresas:

A título personal considero primordial que el Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay debe identificar los aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre las organizaciones y el entorno social, porque en toda empresa del mundo existen personas con distintas costumbres, distintas religiones, etc.; por ello, el administrador debe respaldarse en el recurso humano para convertirlo en talento humano paulatinamente.

Consiguiente a ello es importante saber Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. El elemento humano resulta vital para el buen funcionamiento de toda organización. El recurso Humano hace a la empresa, sin personal no hay empresa. Es por ello que a las personas hay que motivarlas, hay que incentivarlas y sobre todo capacitarlas. La capacitación no es un gasto, es una inversión.

El Administrador también debe Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, cuyas ventajas han sido ya indicadas.

El Administrador debe saber “Formular planes de marketing”, para fortalecer las ventas de la organización, área neurálgica para toda empresa.

Un Administrador de Empresas debe saber “Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones” y “Usar la información de costos para el planeamiento, control y la toma de decisiones”. Un adecuado conocimiento de las técnicas y las herramientas contables y financieras es un soporte prioritario para saber interpretar la información y tomar las decisiones más convenientes para las organizaciones.

Considero importante, además, que un Administrador de Empresas debe saber “Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos”. La intención de toda empresa es trascender, evolucionar, ser dinámica y no estática; por ello, el Administrador de Empresas debe buscar la expansión de la organización en la que realice su gestión profesional.

Lo más notable es promover un nuevo perfil para el Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay, enfocado en la ética, el talento humano y el liderazgo principalmente, ya que son las bases para el éxito de toda empresa.

CAPÍTULO 7

Aspectos Finales

Conclusiones:

En este trabajo de investigación se ha demostrado los perfiles del Administrador de Empresas, tanto el real, como el ideal. La intención siempre fue mejorar el ya mencionado perfil, para preparar de una manera ideal al Administrador de Empresas de la Universidad del Azuay, convirtiéndolo en un profesional de excelencia, un profesional de calidad “A”, tal cual como lo es la Universidad del Azuay.

Recomendaciones:

Las recomendaciones que yo preparé son:

- Enfatizar la enseñanza en la **ética** personal y profesional, tomando en cuenta que la ética es lo primordial en todo aspecto de la vida, la cual implica muchos valores y virtudes que nos identifican como personas y profesionales.
- Promover el **liderazgo** desde el ingreso a la Universidad, durante la vida universitaria y al finalizarla, de esta manera se desarrollan nuevos líderes, y si alguien ya es líder, convertirlo en el mejor.
- El **trabajo en equipo** yo opino que es crucial en todo aspecto, ya que nos ayuda a mejorar procesos, a mejorar la productividad, etc.
- En cuanto a la **enseñanza de una segunda lengua**, a título personal opino que el inglés es y seguirá siendo la lengua universal; por lo tanto, mi sugerencia es que se impartan materias de la carrera pero en inglés; por ejemplo finanzas internacionales en inglés, gerencia de ventas en inglés; menciono esto porque el mundo es globalizado y un administrador no solo puede ser local, puede ser internacional, desempeñarse en otro país donde no se habla castellano. Sería

deseable implementar un inglés técnico aplicado a los negocios y la administración.

- Implementar conocimientos o materias referentes al **cuidado del medio ambiente** a través de la Administración de empresas, ya que hoy en día un administrador debe ser eficaz, eficiente, económico y ecológico.
- Finalmente, sería de gran utilidad que la Universidad del Azuay firme más convenios con otras empresas, permitiendo a los estudiantes de los 2 últimos ciclos realizar sus pasantías en dichas compañías, para tener experiencia laboral, la cual es necesaria al momento de involucrarnos en el mundo laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

- www.uazuay.edu.ec (junio de 2012).
- <http://tuning.unideusto.org/tuningal/> (junio de 2012).
- <http://www.articuloz.com/administracion-articulos/un-nuevo-perfil-del-administrador-389429.html> (junio, 2012).
- ALLES MARTHA; DICCIONARIO DE COMPORTAMIENTOS; TOMO II; Ediciones Granica S.A. 2009.

ANEXOS:

- **Base de datos de los estudiantes graduados del 2006 al 2010.**
- **Encuestas aplicadas a los empresarios, académicos y graduados.**
- **Diseño de tesis.**