



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

## **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

### **UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACION**

### **CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DEMANDA DE LOS PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS EN LAS MIPYMES

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

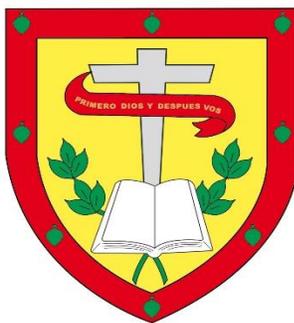
**AUTOR: ADOLFO BIENVENIDO CHAVARRIA ANDRADE**

**DIRECTOR: ING. CARLOS PATRCIO ORELLANA ORELLANA;  
MBA**

**LA TRONCAL – ECUADOR**

**2022**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA ADMINISTRACIÓN**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DEMANDA DE LOS PROFESIONALES EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS EN LAS MIPYMES

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: ADOLFO BIENVENIDO CHAVARRIA ANDRADE

DIRECTOR: ING. CARLOS PATRICIO ORELLANA ORELLANA;  
MBA.

LA TRONCAL - ECUADOR

2022

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA**

**OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR:**

Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade

**TUTOR(A):**

Ing. Carlos Patricio Orellana Orellana

**Agosto 2022**

**EL HONORABLE JURADO CALIFICADOR OTORGA A ESTE TRABAJO**

La calificación de: \_\_\_\_\_

Equivalente a: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Presidente del tribunal

\_\_\_\_\_

Miembro 1

\_\_\_\_\_

Miembro 2

Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes

Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Carlos Patricio Orellana Orellana; MBA.

Agosto de 2022

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade, declaro bajo juramento que el trabajo denominado Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

La Troncal, agosto del 2022



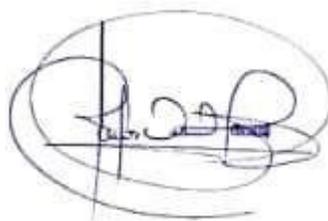
Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade

## CERTIFICACIÓN

Yo, Carlo Patricio Orellana Orellana, certifico que el trabajo titulado “Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes” fue desarrollado por Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del Título de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

La Troncal, agosto del 2022

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is stylized and appears to read 'C. Orellana'.

---

Carlo Patricio Orellana

**Tutor**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de titulación está dirigido a las personas más importantes de mi vida, que son Mis padres, a mis hermanos, y a mí hija, que fueron un pilar fundamenta en mi vida estudiantil que siempre me apoyaron, para que mis sueños se cumplan a pesar de las adversidades que se me presento en el transcurso a lo largo de mi carrera Universitaria siempre estuvieron para mí apoyándome.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza y constancia de no rendirme y seguir adelante para cumplir mi sueño, y a mi familia por apoyarme en las buenas y en las malas, para que cumpliera todas mis mentas, que es de graduarme como Licenciado de Administración de Empresas.

En el transcurso de la vida Universitaria no fue sencillo, pero tampoco imposible que, con esfuerzo y dedicación, que todas las mentas que no proponemos en nuestra vida que con amor en lo que hacemos y dedicación lo podemos alcanzar. Y para cumplir mis sueños no fuera posible sin la ayuda de mi Maestros, compañeros y la Universidad en general, por haberme compartido sus conocimientos para cumplir esta meta.

## RESUMEN

Investigar la demanda laboral de los profesionales en Administración de empresas teniendo en cuenta las características científicas y tecnológicas de los especialistas necesarios para el desarrollo del país, los campos de trabajo de los profesionales formados en la en las instituciones educativas, las competencias técnicas especializadas que deben cumplir los nuevos profesionales, los requerimientos del desarrollo de la empresa y con ello conocer las necesidades de la carrera de administración de empresas. La investigación aplica métodos inductivos, deductivos, cuantitativos, descriptivos y analíticos para obtener información confiable para atender las necesidades de las personas que trabajan en el sector privado, público. Los resultados compilados a través de la encuesta aplicada a 183 MiPymes del cantón La Troncal llevan a concluir que, los profesionales tienen una excelente formación, siendo este perfil profesional muy requerido en las micro, pequeñas y medianas empresas del país, como contraste se evidencia que para la contratación de estos profesionales se considera como requisito primordial experiencia en el campo laboral de un mínimo de 2 años, la demanda de esta profesión es evidente, la contratación por las empresas es la cuestionada debido a considerar estos requisitos, a profesionales recién graduados que cuentan con conocimiento del campo laboral real al realizar sus prácticas profesionales y pasantías, siendo esto el principal motivo de muchos emprendedores frente a la necesidad de un cambio, sea este de situación económica o satisfacción personal.

*Palabras Clave:* Demanda, Oferta, Profesional, MiPymes.

## ABSTRACT

This research aims to investigate the labor demand for professionals in Business Administration, considering the scientific and technological characteristics of the specialists necessary for the development of the country, the fields of work of the professionals trained in the educational institutions, the specialized technical competencies that the new professionals must fulfill, the requirements of the development of the company and thus to know the needs of the business administration degree. The research applies inductive, deductive, quantitative, descriptive, and analytical methods to obtain reliable information to meet the needs of people who work in the private and public sectors. The results compiled through the survey applied to 183 SMEs in La Troncal canton led to the conclusion that the professionals have an excellent formation, being this professional profile required in the micro, small, and medium national enterprises. In contrast, it is evident that for hiring these professionals, it is considered experience in the labor field of a minimum of 2 years is a primary requirement. This profession demand is notorious. However, the questioned aspect is the hiring by the companies, due to these requirements applied to recently graduated professionals who know the actual labor field when doing their professional practices and internships. It is the main reason for many entrepreneurs in front of the need for a change, whether it is an economic situation or personal satisfaction.

Keywords: Demand, Supply, Professional, SMEs.

## ÍNDICE GENERAL

EL HONORABLE JURADO CALIFICADOR OTORGA A ESTE TRABAJO .....	i
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	iii
CERTIFICACIÓN .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL .....	1
ÍNDICE DE TABLAS .....	4
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.1 Planteamiento del problema.....	8
1.2. Descripción de caso a Investigar.....	9
1.3. Antecedentes de caso a investigar .....	9
1.4. Preguntas de la Investigación .....	10
1.4.1. Preguntas General Investigación .....	10

1.4.2. Preguntas específica Investigación.....	10
1.5. Objetivos .....	11
1.5.1 Objetivo General.....	11
1.5.2 Objetivos Específicos.....	11
1.6. Justificación .....	12
1.7. La empresa. ....	12
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>17</b>
1.2 Perfil profesional.....	17
1.2.1 Teoría del perfil .....	20
1.2.2 Definiciones.....	20
1.2.3 Marco referencial.....	21
1.3 Mercado laboral .....	36
1.3.1 Teorías .....	36
1.3.2 Definiciones.....	37
1.3.3 Marco referencial.....	38
1.4 Contexto general de la demanda profesional de administración de empresa en Pymes	
44	
<b>CAPÍTULO III LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN .....</b>	<b>48</b>
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS.....</b>	<b>55</b>

CAPÍTULO V. DISCUSIONES.....	65
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	68
REFERENCIAS.....	70
ANEXO 1. TURNITIN.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXO 2. APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO.....	77
ANEXO 4. CERTIFICADO DE CENTRO DE IDIOMAS DEL RESUMEN .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXO 5. INSTRUMENTOS VALIDADOS .....	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Contratación de profesionales recién graduados .....	55
Tabla 2. Profesionales tercer nivel.....	56
Tabla 3. Profesionales de posgrado .....	57
Tabla 4. Nivel del cargo - profesionales de grado recién graduados .....	58
Tabla 5. Nivel del cargo - profesionales de grado con experiencia .....	59
Tabla 6. Nivel del cargo - profesionales de postgrado.....	60
Tabla 7. Universidad de preferencia - personal de grado .....	62

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Contratación de profesionales recién graduados .....	56
Gráfico 2. profesionales de tercer nivel .....	57
Gráfico 3. Frecuencia de contratación profesionales de grado con experiencia .....	58
Gráfico 4. Nivel de cargo profesionales de grado sin experiencia .....	59
Gráfico 5. Nivel de cargo profesionales de tercer nivel.....	60
Gráfico 6. Nivel de cargo profesionales con postgrado .....	61
Gráfico 7. Universidad de preferencia - personal de grado .....	62

## INTRODUCCIÓN

Las MiPymes son fuentes productivas que representan alrededor del 99% del total de empresas de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal, estas fuentes de ingresos económicos representan una de las fundamentales y principales fuentes de empleo, pero a nivel nacional no se encuentran en capacidad de brindar fuentes de empleo; sus debilidades y amenazas son mucho mayores que las fortalezas y oportunidades.

De acuerdo a Bazán (2018), las medianas y pequeñas empresas pertenecen a un sector que genera empleos y con ello reactivan la economía de una sociedad, pues sus resultados concluyen que las MiPymes han aumentado, especialmente en el sector servicio.

El Cantón La Troncal cuenta con varias empresas MiPymes que brindan diferentes servicios a los habitantes del Cantón, pero que registran escasa vinculación a su nómina de egresados en Administración de Empresas, al punto que del total de los graduados del periodo 2018 al 2020, un 19,51% de los graduados trabajan en empresas públicas, y el 39,02% trabaja en el sector privado, y el 9,76% trabajan independiente y/o en sus emprendimientos

Las MiPymes son parte importante para la dinamización económica y productiva de un país por su aporte como fuentes de empleo e ingresos económicos. Esta investigación tiene como objetivo analizar la necesidad de profesionales en administración de empresas que tienen las MiPymes de la zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal, así como las oportunidades de desarrollo que tienen los profesionales graduados de la Universidad Católica de Cuenca de ingresar al mercado de trabajo de la zona.

En esta investigación se manejaron metodologías y técnicas de recolección de datos de tipo documental, como la inductiva y también la consulta, a través del análisis de encuestas efectuadas en diversas MiPymes de la zona objeto de estudio. El presente estudio se encuentra estructurado por cuatro capítulos; el apartado I esta conformado por los antecedentes investigativos, el problema de investigación, preguntas de investigación objetivos y justificación.

El apartado II se encuentra estructurado por el marco teórico donde se desglosan las variables de estudio, en el apartado III se detalla el levantamiento de la información y la metodología a seguir para el cumplimiento de los objetivos, en el apartado IV se encuentran los resultados obtenidos en la investigación y finalmente tenemos el apartado V donde se detallan las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

A nivel global están surgiendo necesidades que se manifiestan y transforman a corto plazo, la vida de la población es cada vez más acelerada por lo las tendencias de hoy ya mañana pueden resultar obsoletas, lo que origina que las instituciones se sientan afectadas y que tomen medidas exhaustivas que están conllevando a estar en constantes cambios, para satisfacer las necesidades y permanecer en el tiempo.

En esta sociedad se requiere personas profesionales capaces de afrontar cualquier inquietud en el sector laboral, y adaptándose a los nuevos cambios que hay en el sector tan competitivo que se encuentra en el ámbito laboral. Los fenómenos globales están llevando a cabo constantes reglas y estatutos comerciales en las organizaciones, esto lleva a la búsqueda de perfiles de profesionales de empresas que sea más competitivo en el mercado laboral, y esto está requiriendo la formación de estudiantes y futuros profesionales en la carrera.

Según Martínez & Silva (2019) la dinámica de oferta y demanda de la formación universitaria en el Ecuador juega uno los roles más importantes en el ámbito profesional, por ser donde se forman y desarrollan todas las competencias edificadas para el perfil de carrera y que se aplican en el contexto actual. La necesidad de mantener el sistema vigente relacionado basándose en: La organización y creando estrategias en el proceso, y gestionado el recurso humano adecuadamente y emprendiendo gestiones de conocimiento y competitividad de la misma.

El Cantón La Troncal cuenta con varias empresas MiPymes que brindan diferentes servicios a los habitantes del Cantón, pero que registran escasa vinculación a su nómina de egresados en Administración de Empresas, al punto que del total de los graduados del periodo 2018 al 2020, un 19,51% de los graduados trabajan en empresas públicas, y el 39,02% trabaja en el sector privado, y el 9,76% trabajan independiente y/o en sus emprendimientos, todos esta información fue extraída del área de seguimiento a graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Cuenca Ext. La Troncal.

El presente estudio se realizó para determinar la situación actual del mercado de trabajo para los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes de zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal.

## **1.2. Descripción de caso a Investigar**

Las causas que llevo a realizar este estudio, es de determinar la demanda de los egresados en administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca Ext. La Troncal en las empresas MiPymes. Para ello se va realizar un levantamiento de información aplicando una encuesta exhaustiva, a los gerentes propietarios de la MiPymes requiere profesionales en el área administrativa

## **1.3. Antecedentes de caso a investigar**

Entre los antecedentes de esta investigación figuran un estudio realizado en la ciudad de Bilwi, efectuado para determinar la demanda de profesionales en la empresas públicas

y privadas, y cuál es su exigencia en cuanto a años de experiencia de los profesionales o también si poseen vinculación con alguna organización política.

Por otra parte, la Universidad Nacional de Loja, ha realizado un análisis que recopiló información sobre el campo laboral de los graduados de administración de empresas y cuál fue su aceptación en el ámbito laboral, lo que sirvió de inspiración para el análisis que actual que se realiza en esta investigación sobre la necesidad laboral de graduados en administración de empresas dentro de las MiPymes del Cantón La Troncal.

#### **1.4.Preguntas de la Investigación**

##### **1.4.1. Preguntas General Investigación**

¿Cuáles son las oportunidades de trabajo de los egresados en Administración de Empresas en las MiPymes de zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal 2018-2020?

##### **1.4.2. Preguntas específicas investigación**

1. ¿Cuáles son las oportunidades de trabajo en las MiPymes para los egresados de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca?
2. ¿Cuáles son los elementos que influye en el mercado de trabajo en las MiPymes?
3. ¿Cuántos profesionales vinculan a su nómina las MiPymes de acuerdo a la carrera que demandan?
4. ¿Cuál es la situación de oferta y demanda de graduados en administración de empresas en las MiPymes?

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1 Objetivo General***

Determinar el mercado laboral de los egresados en Administración de Empresas dentro de las MiPymes de la zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal 2018-2020

### ***1.5.2 Objetivos Específicos***

1. Analizar el mercado laboral de las MiPymes para los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca.
2. Describir factores influyentes en el mercado laboral de las MiPymes.
3. Identificar cuántos profesionales contratan las MiPymes de acuerdo a la carrera que demandan.
4. Identificar la situación de oferta y demanda de graduados en administración de empresas en las MiPymes.

### **Objetivos metodológicos**

Investigar las causas determinantes de la contratación de profesionales de Administración de empresas en las MiPymes de zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal 2018-2020.

## **1.6. Justificación**

El entorno está evolucionando y por estas razones las organizaciones son muy competitivas y por estas causas se solicitan gerente, directores y administradores capaces de utilizar de manera adecuada los recursos que cuenta las empresas. El presente trabajo se analiza demanda de profesionales de la carrera de administración de empresas graduados en la Universidad Católica de Cuenca sede en San Pablo de La Troncal, en la MiPymes y cuál es el requerimiento de estos profesionales en las organizaciones públicas y privadas de la localidad.

Las razones por las que nació la propuesta de este tema son determinar el mercado de trabajo en las MiPymes para egresados en administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca Ext. La Troncal 2018-2020. Para abordar tema referente a las enseñanzas de los estudiantes de administración de empresas para que este capaces de adaptarse al cambio.

## **1.7. La empresa.**

### **Antecedente.**

La fundación de la Universidad Católica de Cuenca fue a través del Dr. Cesar Cordero Moscoso, personaje que terminó su escolaridad en 1955, en la Escuela Arzobispo Serrano y sus estudios secundarios en 1962, en el Colegio Normal Católico.

Por otra parte, se realizó una entrevista verbal al Ing. Marco Orellana Parra coordinador general de la Universidad Católica de Cuenca. Extensión San Pablo de La

Troncal, sobre datos histórico de nuestro campus universitario. Por la gran necesidad de tener un centro de estudio superior en el cantón La Troncal, las autoridades públicas de ese entonces: Ab. Marcelo Romo Loyola, como Gobernador de la Provincia; y, el señor CPA Manuel Orellana Crespo como Jefe Político del cantón; dan inicio a la gestión de traer una extensión de la Universidad Estatal a La Troncal, se tocaron muchas puertas de las principales universidades estatales de Guayaquil y Cuenca, pero la falta de decisión política, agravada por la escases de presupuesto, torno imposible el tan ansiado sueño de casi todos los bachilleres existentes en la zona.

Cabe mencionar que antes de 1990 las dificultades de los estudiantes de nuestra zona que podían acceder a la educación superior, principalmente en Guayaquil, eran grandes, diariamente enfrentaban: La dificultad de transporte, los asaltos, violaciones a nuestras jóvenes, accidentes y muchos otros problemas más, toda una cruda realidad, hizo que muy pocos jóvenes alcanzaran un título universitario, existiendo por tanto un déficit de profesionales en todas las instituciones tanto públicas y privadas que funcionaban en el cantón.

Las gestiones posteriores se encaminaron hacia el Dr. Marco Vicuña Domínguez, en ese entonces alcalde de la ciudad de Azogues y Vicerrector de extensiones de la Universidad Católica de Cuenca, quien impulsa el trámite y logra que el Dr. César Augusto Cordero Moscoso, Rector Fundador de La Universidad Católica de Cuenca apruebe el proyecto para la creación de una unidad académica en el cantón La Troncal.

El 24 de julio de 1996, a través de la secretaria general Permanente, se emite el Certificado de aprobación de la extensión San Pablo de La Troncal, con la facultad de Ciencias Empresariales.

Desde su creación en 1990 hasta 1997, la universidad hizo presencia y apporto al desarrollo del sector desde las instalaciones del Colegio Nacional Dr. Enrique Noboa Arizaga; para el período 1997 – 2006, funcionó en el complejo la Cecilia, y desde el año 2007 la tarea educativa superior la realiza en su “casa propia” un verdadero CAMPUS Universitario, ubicado en la Ciudadela Universitaria, en el Km. 72 vía Durán Tambo, aquí, sin escatimar esfuerzo alguno, se ha construido un verdadero templo para la educación de tercer nivel, pues la especialización de sus docentes, las aulas, los laboratorios, los recursos didácticos, los espacios verdes, los recreativos y fundamentalmente las actividades de vinculación con la comunidad han dado un aporte invaluable al desarrollo del cantón La Troncal y su zonas de influencia, constituida por los cantones vecinos de las Provincias del Guayas, Azuay y Chimborazo.

En la actualidad la siguiente oferta académica vigente de la extensión San pablo de La Troncal, luego de la aprobación de los diseños y rediseños, es:

- Licenciatura en Contabilidad y Auditoría (8 ciclos)
- Licenciatura en Administración de Empresas (8ciclos)
- Licenciatura en Enfermería (9 ciclos)
- Derecho (8 ciclos)
- Ingeniería en Tecnologías de la información (8ciclos)
- Ingeniería Agrónoma (8 ciclos)

Por su parte la misión y visión de nuestra prestigiada institución es:

**Misión.**

“Desarrollar el pensamiento crítico, articulando los ejes sustantivos en que fundamenta su actuar la universidad, para generar profesionales con competencias y contribuir a las soluciones de los problemas de la sociedad.” (Cuenca, 2022,s/p)

**Visión.**

“Ser una universidad de calidad, con reconocimiento nacional y proyección internacional.” (Cuenca, 2022,s/p)

**Descricion de la carrera de Administracion de Empresas**

Una entrevista verbal a dirrección de carrera al Ing. Fernando Orellana me relato lo siguiente.

La carrera de administacion de empresas estuvo precente desde que aperturo la extesión San Pablo de La Tronca que fue de los Ano 1990, que se empezo ofertar como ingenieria empresarial y tenia una duracion de 5 años, y luego deso tiempo la carrera se reformula y sale una nueva carrera que se llamo Empresas, que ya una vez termidada sus siclos de estudios abtenia su titulo universitario como. Licenciado en Empresas esta carrera de igual manera tenia una duracion de 5 años.

Despues la universidad catolica de cuenca hace un rediseño de la casrrera para tratar de modificar la malla curricular, para a si adatar materias y herrramienta tecnologica que este mas enfocada al tema de los emprendimientos, para que asi los egrsado en la carrera

pueda tomar decisiones , para que asi le ayuden a la empresas ha posercionarse en el mercado, y de hay nace la nueva carrera en Licenciado en Administracion de Empresas, esta carrera esta mas enfocada a los emprendimientos y la duracion de esta carrera de de 9 ciclos es decir 4 años y medio.

Y despues es eso por disposiciones del Consejo de Educacion Superior da la posibilidad de que la carrera denuevo se pueda modificar la malla curricular es decir que ya el profesional no debe de esperar 9 ciclos para octener sus titulo, si no que en 8 ciclo es decir en 4 años pueda octener su titulo de tercer nivel.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

En el trabajo presentado por el autor Mendoza y Gonzáles (2019) titulado “La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador menciona que es fundamental consolidar la gestión del talento humano en el presente ámbito empresarial, ya que, en las empresas pequeñas y medianas se requieren cambios internos y actualizaciones en sus procesos de gestión direccionados al talento humano, con el objetivo de hallar el avance empresarial recurrente y la máxima potencialización de las capacidades y competencias de su personal. En dicho trabajo se determinó que en las empresas pequeñas y medianas no se efectúan como corresponde los procesos de contratación de administradores de empresas que intervienen en una eficaz gestión del talento humano, por lo cual se sugiere utilizar tácticas de optimización enfocadas en los elementos bases del desarrollo.

De igual forma en el trabajo presentado por los autores Valencia y Pérez (2020), titulado “Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito” se menciona que el capital humano, especialmente de los profesionales de administración de empresas, dentro de cualquier organización constituye uno de los pilares más importantes de la misma, ya que es éste el que se encarga de materializar y dar ejecución a todos los objetivos, metas, y disposiciones de la gerencia o departamentos administrativos.

En este estudio se concluyó que en las empresas analizadas, no se encontró constituido un departamento de administradores empresariales o por lo menos cuentan con un administrador en la empresa, derivando las funciones que le confieren a ésta a departamentos administrativos o la gerencia general.

Al carecer de profesionales se observaron varios problemas en temas administrativos como inexistencia de procesos de selección y reclutamiento de personal así como de procesos evaluativos para los candidatos y trabajadores actuales. Los responsables de la Gestión de Talento Humano en las PYMES investigadas son profesionales empíricos los cuales desconocen de la importancia de los profesionales como administradores empresariales; es la generación de ganancias y la permanencia en el mercado, por lo que no resultará sencillo sensibilizarlos en los conceptos aceptados del “mantenimiento del personal” que se practican en las grandes empresas.

En las PYMES analizadas se observa un bajo interés por contratar profesionales relacional al área de administración de empresas, mostrando bajos índices de evaluación y recompensa a los empleados, inexistente documentación de procesos de selección y reclutamiento de nuevo personal, y demás competencias propias de un departamento de talento humano.

En el trabajo titulado “Las Pymes Como Herramienta En La Economía De México Y En La Creación De Empleos” de la autora Martínez E (2021), en donde se menciona que las (PYMES) son las pequeñas y medianas empresas, y cuentan con no más de 250 trabajadores en total, y no cuentan con muchos recursos económicos, ni tecnológicos. Estas son empresas muy flexibles y ágiles en trámites, así como en las decisiones que se toman.

Son muy cercanas al consumidor y están al pendiente de sus necesidades, y estas empresas pueden crear redes de mercados con accionistas estratégicos y establecer nuevas estrategias de cara al consumidor. Pero a su vez también cuentan con muchas desventajas, como su poca financiación y esto muchas veces provoca que se cierren dichas empresas; poca capacidad económica para competir, capacidades más limitadas, tanto a nivel de tecnologías, para publicidad, financiero, económicamente, y para recursos para contratar personal más capacitado, y por tanto más competitivo, etc.

En el estudio se determinó que es muy significativo fomentar oportunidades laborales para profesionales en el área de administración de empresas, para perfeccionar el ambiente financiero y apoyar verdaderamente a los mercados, con la intención de desarrollar los contextos que favorezcan a su establecimiento, ampliación y fortalecimiento. Con todo esto la finalidad de esta investigación es contribuir a que las pymes como fuentes de empleo para que las empresas. Como conclusión encontramos que la importancia de las Pymes es que consiguen auxiliar reducir el índice de la pobreza en los países, ya que generan gran cantidad de trabajos, buenos niveles de empleos y costos bajos en bienes y servicios.

## **2.2 Perfil profesional**

Los graduados dominarán el sistema legal básico, las principales estrategias de actividad económica, estrategias relacionadas con los métodos y técnicas básicas de planificación empresarial, gestión, organización, marketing, producción, contabilidad y finanzas (Patrón, Argüelles, & Fajardo, 2015).

### ***2.2.1 Teoría del perfil***

Es un experto con entrenamiento ético capaz de gestión estratégica de todo tipo de organizaciones nacionales e internacionales, en los campos de finanzas, marketing, recursos humanos y funciona de acuerdo con la naturaleza de las funciones de los nombres; administre capacitación y programas de negocios garantizando el cumplimiento de indicadores de crecimiento y rentabilidad de acuerdo con la filosofía y las condiciones filosóficas organizativas que surgen en el medio ambiente.

Como parte del Sistema Trabajo de Licenciatura en Administración de Empresas, está capacitado para proporcionar unidades comerciales, lo que resulta en el desarrollo de proyectos, encontrar incidentes, aprovechando las oportunidades de mercado y la búsqueda de la satisfacción de la demanda y las expectativas sobre la base de la cooperación, la diversidad y la mutua. El apoyo, para garantizar la sostenibilidad y el desarrollo del medio ambiente, las encuestas y la comprensión de la asamblea de los problemas de la comuna, para encontrar y proponer posibles inversiones para resolver problemas o aprovechar las oportunidades ambientales, la generación y datación para mejor calidad de vida de las sociedad y de las comunidades, proponer soluciones de puntos de vista administrativos con el pensamiento estratégico (Jaramillo et al., 2021).

### ***2.2.2 Definiciones***

De acuerdo a Arnaz, J. (1996) el Perfil profesional es descrito como las características que requiere una ocupación para cubrir y atender las necesidades sociales. Un individuo se convierte en un experto después de ingresar al sistema educativo.

En cambio, Díaz et al., (1993) describe un perfil profesional como la suma de conocimiento, habilidad y actitudes empleados para definir la práctica profesional. El perfil funcional se desarrolla después de que se ha establecido la base del proceso curricular y como parte de este proceso, es un paso en la metodología de diseño curricular.

Por tanto, el concepto de perfil funcional se está volviendo cada vez más popular y se utiliza en los sectores educativo y organizacional. El perfil de carrera, al igual que el perfil de egresados, es un concepto fácilmente interpretable, intuitivo y flexible (Arnaz A. J., 1981)

### ***2.2.3 Marco referencial***

Tapullima (2016) en su investigación evidencia que el sistema universitario de Perú ha cambiado o cambió el plan de estudios de acuerdo con los objetivos para las habilidades, incluida la Universidad de Ciencias peruanas y entre sus escuelas, la arquitectura; Sin embargo, los básicos pero revisados y analizados.

La relación entre el expediente y su influencia en la preparación académica y profesional de nuevos egresados y graduados, a través de la investigación, para la formación profesional de los estudiantes de la carrera de Arquitectura para mejorar su calidad de aprendizaje, desarrollar en qué habilidades y habilidades son determinadas a los perfiles de la graduación, la capacitación vocacional garantiza o debe garantizar la calidad del conocimiento transmitida o construida por los estudiantes, que se relacionará con las características o situaciones de los planes de investigación, un nivel de enseñanza profesional, antecedentes y sistemas de aprendizaje administrativo y "información. Una declaración sobre el papel, las funciones, las tareas y las habilidades en el experto

involucrado en la teoría o la zona de desarrollo profesional alienta a la organización. También hizo hincapié en que es el marco central de planificación, implementación y evaluación del programa.

De esta manera, "describe todas las áreas, habilidades, destrezas, actitudes y valores que cada diploma en una cierta carrera en individuos, profesionales y sociales".

Por Rodríguez (2016) indica que la incidencia de registros de competencias en el lugar de trabajo de la zona comercial de la Asociación de Automóviles de Cantón Ambato, provincia de Tungurahua; dado que su idoneidad según las habilidades y el conocimiento necesarios para desempeñar un trabajo, comportamiento y una excelente actitud; resaltando la conexión de la cultura social, basado en el aspecto de la percepción, disponible para los resultados de los beneficios comerciales, promover el desempeño, la demostración de desempeño y la productividad mediante la promoción del cumplimiento de las normas, debido a la necesidad de evaluar las habilidades, el conocimiento, la experticia y las competencias.

Se determina que los registros profesionales no aumentan la subcontratación de juicios valiosos, lo que afecta la capacidad de tomar decisiones en diferentes campos, lo que dificulta la creación de un entorno favorable para el autoaprendizaje, en el trabajo. La autonomía, la planificación, y la toma de decisiones, y capacidad de autorregulación, los empleados no muestran la responsabilidad, los participantes, las funciones de respeto.

Para Ventura & Nolasco (2016) los perfiles profesionales están vinculados significativamente en comparación con la oportunidad de trabajo de los graduados de la

Escuela Secundaria de Turismo de la UNASAM entre el año 2013 y 2016. Es claro que la capacidad va relacionada con la demanda laboral - al trabajo de los graduados en Turismo profesional de la UNASAM.

Con respecto a la educación gerencial en general y la educación gerencial de pequeñas empresas en particular, se han propuesto dos enfoques opuestos; uno enfatiza la experiencia del mundo real y el otro enfatiza la necesidad de una mayor educación académica (Clinebell & Clinebell, 2008; Hoffman et al., 2016). Por ejemplo, desde la década de 1970, el programa SBI ha avanzado en el enfoque de consultoría basada en el campo en el que los estudiantes participaban en consultoría en equipo para propietarios de pequeñas empresas (Cook et al., 2012). Este enfoque se basó en el concepto de aprendizaje experiencial en el que los estudiantes están expuestos a problemas y soluciones del mundo real (Peterson, 2004).

Los defensores de este enfoque afirmaron que proporciona a los estudiantes conocimientos tanto explícitos como tácitos mientras cumple con todos los métodos de entrega requeridos por O'Dwyer et al. (2009). Sin embargo, otros han señalado que el aprendizaje del mundo real, como la consultoría basada en el campo, no cumple con las disposiciones de medición y garantía con respecto a la adquisición y retención de conocimientos (Ames, 2006). Sin embargo, otros afirmaron que demasiado énfasis en el aprendizaje experimental da como resultado una falta de rigor académico y carece de fundamentos teóricos (Godfrey et al., 2005).

Por lo tanto, se ha afirmado que la mejor práctica para la pedagogía de la educación empresarial debe lograr un equilibrio entre la experiencia del mundo real y el enfoque

tradicional con conferencias, libros de texto, diarios estudiantiles y evaluación formal del desempeño de los estudiantes (Ames, 2006; Clinebell & Clinebell, 2008; Datar et al., 2011)

Los resultados evidencian que el nivel alto de conocimiento del diseño de planes y la capacidad para el desarrollo de investigaciones es bajo. En primer lugar, se trata de industrias dinámicas, ya que evolucionan y cambian con las necesidades de la empresa y el mercado laboral. Debe tener en cuenta las necesidades sociales, es decir, las necesidades sociales de los colectivos sujetos a la intervención. Pero también es analítico, ya que puede orientar y alentar el comportamiento futuro y definir el espacio y el trabajo. Siguen la lógica definida por el programa del plan de estudios.

De Cárdenas (2017) Cuando habla de un perfil profesional y maestro profesional del futuro, implica sobre un experto independiente y efectivo, para su propio contexto cultural que afecta a las estrategias educativas que se utiliza la educación, es decir, en el momento de crear sus estudios. Medio ambiente, enfatizan las teorías potenciales, valores invisibles e importantes actitudes para decidir las decisiones escolares y retóricas.

Además, las características de un perfil de formación profesional incluyen la formulación de ideas científicas, y las condiciones de aprendizaje de tal manera que los estudiantes puedan criticarlas con respeto, la imparcialidad, la honestidad y la tolerancia. Por lo tanto, las instituciones formadoras de docentes deben adaptar sus procesos para hacer más efectiva la enseñanza.

Es necesario hablar de la profesionalización de los docentes, en el estatus social de la profesión, la autonomía, los valores, la presencia e influencia de la profesión en la

sociedad, teniendo en cuenta la ampliación de las funciones del docente más allá. La tarea tradicional está centrada en el estudiante y en el espacio físico del aula.

### **2.2.3.1 Campo ocupacional**

Méndez & Coloma (2019) menciona en su investigación que mediante la metodología de enfoque cuantitativo y una descripción que permite saber de la perspectiva de los empleadores de diferentes campos del país y las enfermeras del período 2018-2019. Los principales aspectos relacionados con las necesidades del Profesional Terreno hoy. Esta información lo planteó para determinar que hubo una pronunciación entre las necesidades de la compañía y los graduados de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Sin embargo, hay áreas para mejorar la capacitación para la atención de ancianos, gineco-obstétrica y de enfermería.

Los resultados de este estudio han hecho conocer la situación actual de la Compañía, las necesidades de la capacitación de aprendizaje incluyen los resultados estadísticos del Ministerio de Salud, desde la perspectiva de los empleadores y los graduados, las promociones recientes están disponibles en el mercado a nivel nacional nivel. Uno de los principales requisitos de los empleadores en el momento de los expertos en enfermería de arrendamiento es tener pruebas de mérito y oposición en el sector público, además de la capacidad técnica y las habilidades relacionadas para proporcionar a los cuidadores de acuerdo con las necesidades de cada paciente, porque se unen con las necesidades de los empleadores en los campos. Se verificaron diferentes áreas del país, tal declaración. Gracias a los resultados obtenidos en el estudio muestra la satisfacción de la capacidad técnica, humana y administrativa de los expertos de la enfermera UEB.

En cuanto a Guerrero (2016) explica que de acuerdo a la metodología de estudio descriptivo exploratorio con un grupo de ciento un psicólogos clínicos clasificados en actividades que operan en los municipios de las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza, la aplicación de perfiles de sociología, junto con cuatro encuestas de opinión docta, posición, desarrollo y mejora profesional en el campo de la psicología clínica, y un estudio de perfiles psicológicos. Los resultados muestran que las características de los psicólogos clínicos cumplen con la mayoría de los requisitos para las diferentes profesiones.

Es decir, el conocimiento adquirido en los centros de formación académica a través de la aplicación de intranets es correcto, lo que conduce a resultados profesionales de alta calidad, y la prestación de sus servicios satisface las necesidades de toda la comunidad. Los participantes en este análisis de proyecto respondieron que poseían la mayoría de los conocimientos y técnicas necesarios para un crecimiento efectivo en sus carreras.

Y para Pazmiño (2017) basado en la metodología de enfoque mixto mediante la investigación exploratoria y descriptiva. Los resultados cualitativos y cuantitativos más importantes, en conjunto, se reflejan en el área de especialización que retienen los egresados que trabajan en sus áreas, y lo que los futuros profesionales pueden aportar para encontrarse en el mercado laboral. Otro resultado importante de este estudio es que los estudiantes de contabilidad y auditoría realizan diferentes trabajos en su campo de los cuales la mayoría de ellos han sido capacitados.

El sector ocupacional de los graduados de la Universidad Técnica de Ambato en Contabilidad y Auditoría, tiene mayor demanda en el mercado laboral, y requiere no solo

de personas altamente capacitadas sino también de mucha experiencia. Para lo cual se confirma las aptitudes del candidato a la plaza de trabajo. Se ha constatado que el desempleo en el país ha aumentado considerablemente, debido al posicionamiento internacional de Ecuador, siendo considerado un país en vías de desarrollo y en la actualidad nuevamente como país del tercer mundo.

De hecho, toda empresa, organización, institución pública o privada de cualquier tipo e industria necesita un gerente de negocios cuya función principal es administrar los recursos humanos, financieros, materiales e intelectuales de acuerdo con el principio de productividad y eficiencia. Incluso se podría decir que gran parte del éxito de una organización depende de su gestión.

Recientemente, a muchos encuestados se les preguntó sobre las calificaciones técnicas de los gerentes de la empresa, desconociendo el enfoque social y humanístico de la autoridad en el contexto de las ciencias sociales, donde se discuten temas de las profundidades de la humanidad. Sin embargo, en la tarea actual, el ejecutivo de ventas puede interactuar en las situaciones de grandes compañías, pequeñas –medianas empresas, en el manejo de personal, la distribución de riqueza pública y responsable, todavía en la administración estatal y asesoramiento de las mismas (Patrón *et al.* 2015).

Al analizar los movimientos del mercado laboral, se asume que la demanda de trabajo tendrá una relación positiva con el empleo y la tendencia opuesta del desempleo. Cabe señalar que la demanda de trabajo y el empleo son dos conceptos diferentes, la demanda corresponde a la cantidad de trabajo empleado; Si bien el empleo es la diferencia

entre la contratación (demanda) y la reducción de personal, puede haber períodos en los que la demanda de mano de obra disminuye y el empleo aumenta (Jaramillo et al., 2021).

Como demandas laborales son situaciones que surgen como consecuencia de la repetición en el desempeño de tareas profesionales. Algunas industrias del sector laboral tienen más expertos que otras, por el contrario, hay escasez de personas para hacer el trabajo, así es como se dice cuando una industria necesita mano de obra y cuando no. Para el sector administrativo, este no es el caso porque hay una gran cantidad de trabajadores que aspiran a trabajar allí y buscan trabajo dentro de sus estructuras.

La posición de la saturación de una región sobre otras está influenciada por la comodidad que experimentan los expertos al respecto y los beneficios económicos y sociales que estas regiones representan para la nación. Finalmente, la forma preferida de pensar, habilidades, habilidades y conocimientos de los trabajadores es también motivo de necesidad de especialistas, ya que todos estos factores constituyen la vocación de pertenencia de cada persona.

En otras palabras, debido a las características ocupacionales comunes a los panameños, algunas ocupaciones tienen mayor demanda que otras. Por otro lado, también existe otra forma de trabajar hacia los requerimientos ocupacionales e incluye las características del perfil ocupacional dentro del cual las empresas requieren que trabajen sus profesionales. Las organizaciones imponen una amplia gama de requisitos de personalidad y experiencia profesional a los trabajadores para garantizar mayor eficiencia, rendimiento y aptitud de los trabajadores.

Al mismo tiempo, con este tipo de requisitos, las organizaciones se aseguran de que su crecimiento en el mercado y reputación empresarial se convierta en una realidad gracias al buen trabajo realizado por sus empleados. Es mucho más fácil cumplir con estos requisitos porque preparándose (especialmente) y ganando experiencia, los profesionales pueden cumplir con los requisitos que buscan las empresas de acuerdo a sus necesidades y desarrollar su desarrollo personal (Reyes et al., 2016).

La relación universidad-empresa presenta siempre un alto grado de complejidad a su investigación en función de la disciplina que se trate. En este sentido, se hace un breve repaso a los referentes teóricos sobre la integración profesional, lo que indica que para las necesidades de este trabajo, por su carácter exploratorio, no se asumen posiciones teóricas específicas, por el contrario, diversos modelos de análisis de la situación desde el perspectiva de egresados, empresarios y dinámica en el mercado laboral para atender la demanda de trabajo, se han utilizado modelos para comprender e interpretar (Simón, 2018).

#### **2.2.3.2 Beneficios**

Con la metodología de enfoque cuantitativo y cualitativo, en las modalidades de campo, bibliográfica, documental, y los niveles descriptivos, explicativo. Explica como beneficios la evaluación del desempeño beneficia tanto al evaluador como al evaluado, evalúa el desarrollo humano que aporta cada empleado e identifica a los trabajadores que necesitan mejorar su desempeño, mejorar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y mejorar la productividad y las oportunidades de los empleados.

La retroalimentación es muy importante en la evaluación y el desempeño ocupacional, y mejorar en las tomas de decisiones, ayuda a los supervisores a identificar a los empleados con mejor desempeño para moverlos a rangos más altos y lleva las ideas al siguiente nivel. Dado que su conocimiento está en un buen uso para la presentación del perfil profesional en el ámbito laboral (Rodríguez, 2016).

Para Jaramillo (2020) en su investigación realizada con la metodología orientada a un investigación no experimental con el que se ha levantado la información y evaluación basada en registros de perfil independientes que transforman los registros y una variable depende de la calidad y el beneficio del proceso de selección de recursos humanos, los datos se han combinado con herramientas como grupos de enfoque con líderes y gerentes de la empresa y con la estrategia táctica de la compañía (jefe, supervisor y experto).

Gracias a los resultados obtenidos, el comportamiento implica los valores de la empresa, se han establecido las directrices en comparación con las reglas de compromiso, respeto, integridad e innovación relacionadas con la encuesta y las habilidades generales o definiciones de organización, cada persona tiene un concepto relacionado con su propia visión y será pagaderos para elegir a los empleados y otros sistemas de recursos humanos.

Como parte del proceso de selección, se recomienda integrar la marca registrada del empleador cuando la administración de personas en las empresas es una fuente importante para obtener sus resultados y tener a los profesionales de exportación. Actualmente, los jóvenes aprenden, son facilitados por el sector tecnológico, buscando nuevos desafíos y participando en organizaciones en una innovación continua que les permite desarrollar experiencia e individuos, incluidas las necesidades del entorno laboral,

trabajos de calidad de vida (saldo), los beneficios y el crecimiento profesionales alientan la mayor productividad de los empleados, fortalecen la sensación de pertenencia del modelo, alcance la disminución de la rotación de los empleados y reduzca los costos.

Los trabajadores pueden encontrar que los requisitos del trabajo se benefician a sí mismos, algunos de los cuales utilizan la información de la acusación para orientar la mejor trayectoria profesional. Asimismo, que el mayor potencial de empleo se puede analizar teniendo en cuenta los sectores más explotados y los menos ocupados, consultado por el nivel de competencia actual para intentar superarlo y diferenciarlo de otros profesionales en este campo.

En cuanto a los reclamos de las empresas, el beneficio que les reporta es la consecución de la excelencia profesional, convirtiéndose en un buen prospecto en la empresa y que sea un empleado interesado en ocupar el puesto que le interesa. Para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos, mejorando así su perfil profesional y haciéndolo más atractivo a través de la formación dado que incrementa así su nivel de competencia frente a compañeros profesionales (Jaramillo et al., 2021).

### **2.2.3.3 Cargos más demandados del sector**

Navarrete (2018) mediante la metodología utilizada en la presente encuesta es en el enfoque cuantitativo y cualitativo, y los datos son recolectados a través de la encuesta utilizando como herramienta un cuestionario, donde se puede establecer una relación entre dos variables, la capacitación y el desempeño en el trabajo.

Su principal conclusión es que es necesario determinar las necesidades de formación profesional de los empleados de la empresa, especialmente en materia de formación. A partir del diagnóstico de la competencia y eficacia de la plantilla de empleados administrativos de la Subdirección Regional de Salud Tungurahua, todos están capacitados para desempeñar sus funciones habituales, sin embargo, se han identificado las necesidades de capacitación continua, que sin duda aumentarán su nivel de eficacia y eficiencia.

Los resultados obtenidos ayudan a determinar el grado de cambio en el comportamiento o conocimiento del capital humano con respecto al cargo a desempeñar en la empresa en estudio, así como establecer si los resultados están relacionados con el logro de las metas y objetivos planteados por la organización, programas de capacitación de acuerdo con los requerimientos de los empleados. Organizar la capacitación empodera a los empleados con el fin de prepararlos para el desarrollo profesional en la organización, con el fin de alcanzar más eficiencia y ser más productivos.

Los trabajos más demandados en la industria administrativa de acuerdo a los requisitos profesionales que existen en el ámbito administrativo, se presentan gerente/director gerente, director financiero o de gestión comercial; coordinador administrativo; como representantes de ventas; administradores o consultores del mismo. Además de director de gestión personal o de gerente de oficina regional (Guerrero, 2016)

El crecimiento, el éxito y la felicidad en áreas como el comercio también significan un crecimiento paralelo en sectores relacionados con la economía como el administrativo en Ecuador. Lógicamente, cuanto mayor es el incremento de la actividad

empresarial, mayor es la contribución económica de las empresas y cuanto mayor es la renta en efectivo del mercado, más recursos económicos están disponibles para la gestión, se realiza el trabajo administrativo y la empresa hace el trabajo.

Por todo esto, los requisitos en el campo administrativo nunca disminuyen, pero por el contrato, en un entorno profesional como Panamá, los trabajos en este campo se vuelven relevantes, indispensables y fundamentales para cualquier tipo de negocio en el territorio. Las actividades del sector administrativo son la columna vertebral de muchas organizaciones porque de estas tareas dependerá la buena gestión empresarial y la misión de ser una empresa competitiva con una posición permanente en el mercado (Reyes et al., 2016).

#### **2.2.3.4 Inserción laboral de egresados Universitarios**

El uso de métodos estadísticos para poder medir la congruencia entre el logro educativo y la participación laboral es el modelado tabular. Así, los datos estadísticos se organizan en una tabla, donde la unidad de seguimiento se organiza en dos dimensiones, una horizontal y otra a lo largo de la serie temporal. El resultado indica que los egresados, y más aún los egresados del Examen General de Graduados (EGEL), están íntimamente relacionados con el campo laboral. De igual forma, los aspectos emprendedores, labor de unidad, ambiente profesional, talleres y prácticas de laboratorio y administración de tecnologías de la información y comunicación (TIC) relacionadas con el lugar de trabajo.

Se ha comprobado que la titulación, la experiencia, los factores académicos y extracurriculares inciden positivamente en la formación profesional de los médicos del

país, en este caso particular. Sin embargo, incluso si estos factores son importantes, los esfuerzos de reclutamiento y seguimiento de graduados aún son incipientes en México, por lo que, basados en el análisis de esta investigación, se sugieren diferentes enfoques para estudios futuros como evidencia para modelar su impacto en la educación en el país. (Pérez & Pinto, 2021)

Salazar (2021) manifiesta en su trabajo con la metodología de estudio de diseño observacional, con enfoque cuantitativo, de tipo analítico y de corte transversal. Los datos obtenidos en este trabajo aportan datos experimentales sobre la calidad obtenida de la formación académica en el nivel de posgrado: si se obtiene algún beneficio para el entorno social, con nuevos profesionales competentes.

Además, el conocimiento de la práctica profesional, es decir, si encontraron obstáculos o facilidades, cómo y en qué circunstancias intentaron ingresar al campo laboral; se consolidan en experiencia para manejarse de mejor manera en la toma de decisiones dentro de una empresa, que por lo general se desenlaza en proyectos futuros. Concluyeron que existe satisfacción con la formación en general y habilidades especiales de refuerzo y análisis de eventos pasados, inconformidad con el procedimiento y restauración de instrucciones administrativas necesarias para el desempeño profesional.

Estos son muy importantes para evaluar y conocer el impacto de la educación superior en las capacidades de movilidad social de las personas, así como sus contribuciones al crecimiento económico de los países, sin embargo, se han hecho menos esfuerzos para realizar una investigación internacional, a menudo se registra para

implementarlos por niveles nacionales e institucionales, especialmente en algunas universidades altamente registradas (Simón, 2018).

### **2.2.3.5 Clasificación de la inserción laboral**

Padilla (2017) en su investigación aplicó metodología de enfoque descriptivo – documental como objetivo del estudio y marco conceptual dentro del cual se analizarán los datos recopilados a través de la entrevista telefónica, es decir, desde un principio quedó claro que se trabajará con buenos estudiantes de economía empresarial en 2012-2014 para determinar el éxito factores de la integración profesional, se entendió posteriormente de acuerdo con el marco conceptual de las teorías Capital humano y capital cultural. Los resultados de las investigaciones generalmente arrojan criterios muy diferentes para la selección de empleados según la empresa en cuestión, y el empleo también depende de si el candidato se ha graduado en universidades públicas o privadas.

Si bien los graduados en administración prosperan en un panorama culturalmente precario, su éxito en la integración profesional depende casi exclusivamente de su capital humano y los frutos de su experiencia laboral.

La inserción laboral se clasificó en tres grupos hechos en este trabajo cuando se analizaron los mensajes, evaluados y describieron el proceso de integración de licencias en la Gobernanza, los grupos anteriores se describieron a continuación:

- 1) Éxito de la conversión universitaria al mundo laboral mediante el uso de información, como el tiempo de trabajo, los esfuerzos realizados por los graduados para encontrar trabajo completo, métodos utilizados en el proceso de

investigación y las actividades realizadas antes de acercarse al primer trabajo. Para este analizador, se dice que la "conversión de líquidos" es el principal criterio del éxito.

- 2) El éxito relacionado con las características contractuales del empleo, ya que se han producido tasas de cambio entre los empleados y los contratistas, en los cuales el tamaño se utiliza como salario, los incentivos recibidos, un día laborable (tiempo completo, a tiempo parcial o temporal), seguridad en el lugar de trabajo (desconocido o temporal). trabajando), respetando el trabajo social (reconocimiento) y, prospectos profesionales (generación de carrera). El "estado" obtenido en el empleo es el criterio básico para tener éxito en el empleo.
- 3) El éxito en el trabajo tiene en cuenta el tipo de actividades profesionales desarrolladas y la relación entre el conocimiento es en las universidades y el trabajo (relevancia) para este analizador, se han incluido tamaños como el desarrollo de empleos interesantes, exigentes e independientes; oportunidades de formación continua (entrenamiento); niveles de uso y habilidades de aplicación obtenidas en la universidad y satisfacción en el trabajo. Para evaluar estos tamaños, los profesionales del proyecto han utilizado diferentes medidas (Simón, 2018).

## **2.3 Mercado laboral**

### **2.3.1 Teorías**

El entorno laboral se maneja mediante métodos teóricos que datan desde el año 1960, en los cuales se segmentan con el salario, debido a la capacidad de los individuos, la

instrucción académica, clase social, en los que se evidencia una brecha enorme debido a las diferencias principalmente económicas, que permiten la obtención de grados académicos y por lo tanto el acercamiento a grupos sociales con empresas y plazas de empleos. La idea principal es que exista una correcta distribución de salarios, debido a las acciones que realiza cada individuo, ya que existen personas que no han asistido alguna institución educativa y se desempeñan de manera excepcional en el campo laboral, así mismo como la incongruencia entre salarios de cada profesión, actualmente un futbolista profesional internacional cuenta con un salario elevado en comparación con el salario de un médico profesional. (Fernández, 2010).

García (2018) explica la existencia de mercados laborales segmentados, así como la existencia continua de un mercado primario y uno secundario. Ambos sectores se caracterizan por la presencia de un mercado laboral interno en las compañías productoras que se encuentran en el sector primario y su ausencia en el sector secundario que son empresas que se dedican netamente a la transformación de materia prima obtenida por el sector primario.

### ***2.3.2 Definiciones***

Es aquello en que el precio y el trabajo asignado se rigen por una normativa y procedimientos de carácter administrativo; por otro lado, en el mercado secundario los precios y puestos de trabajo son fijados de forma competitiva, de acuerdo al principio básico que se basa la economía, la oferta y demanda.(García, 2018).

Martínez (2009) indica que todas las relaciones comerciales entre un empleador y una persona que busca trabajo remunerado para otra indican en el mercado de trabajo, el cual posee características que lo distinguen de otro tipo de mercados como el financiero, inmobiliario, de materia prima, entre otros); esencialmente dentro del ámbito de los derechos de los trabajadores y la necesidad de asegurarlos sistemáticamente.

De acuerdo a Prieto (2007) aquí es donde convergen la oferta y la demanda de fuerza laboral o mejor conocida como mano de obra. La oferta de mano de obra representa el grupo de personas dispuestas a trabajar y la demanda de mano de obra el grupo de empresas o patrones que requieren trabajadores.

### ***2.3.3 Marco referencial***

La metodología se enmarca en el marco de una matriz de conocimiento analítico, empírico o cuantitativo. Y el método utilizado es el no experimental, tipo estudio de campo con descripción la transacción, y tipo muestra probabilística, utilizando como método de recopilación de los datos la encuesta. La información obtenida muestra que los graduados necesitan nuevas habilidades para integrarse a su profesión, lo que por supuesto plantea nuevos requisitos para la calidad de los programas curriculares en la educación superior.

Las instituciones de educación superior permiten a los estudiantes adquirir conocimientos integrados con habilidades integrales y técnicas como el trabajo en equipo. 92% de los graduados tienen trabajo; El 8% está desempleado, el 55% dijo trabajar en el sector público y el 38% ocupa cargos en el sector privado. La mayoría ocupa posiciones en los rangos medios, alrededor del 66%, y solo el 11% en los rangos superiores. Cabe

señalar que el 33% de los testimonios encuestados están trabajando o realizando un trabajo temporal (Segovia, 2021).

Olaya (2021) Este estudio tiene un rigor de la metodología de un enfoque cuantitativo aplicado, que incluye el uso de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para lograr resultados, en poder de acuerdo con de esta manera, los datos recopilados de los graduados de variedades comerciales. Los parámetros externos específicos y las asignaciones cuantitativas de búsqueda se inspiran en lo positivo, este enfoque de encuesta mejora la unidad de la ciencia, lo que significa usar un método único de la misma ciencia precisa y natural. Los resultados del sistema universitario del país, para forzar a la universidad para justificar la relevancia de sus actividades y patrocinio, así como su obvia capacidad para cumplir con la comunidad, necesita su asociación.

Esto ha provocado que la presión gradual en estas organizaciones desee garantizar una mayor eficiencia no solo en el aspecto financiero, sino también en términos de recursos humanos, tecnología y física, sino también en logros académicos. Medición en la capacidad de promover procesos de innovación y desarrollo. Los graduados consideran que la escuela de comercio exterior debe mejorar el método de enseñanza y realizar actualizaciones de contenido porque tiene brechas de ciertas redes basadas en la experiencia laboral de los graduados, destacando muchos y se refieren al comercio exterior. Debería enfocarse más en la práctica, por lo que cuando los graduados no tienen dificultades en el mundo del trabajo.

Los egresados como Asociado en Negocios califican para puestos de nivel junior, incluidos los roles centrales de administración y gerencia en instituciones tanto públicas, privadas y sin fines de lucro.

Muchas personas ubican trabajo como pasantes en administración, otros se ubican como gerentes de oficina, y asistentes de proyectos, y como especialistas para soporte tecnológico.

Al obtener una licenciatura en administración de empresas, se es calificado para variedad de funciones avanzadas en la gestión de instituciones diversas. Tendrá la oportunidad de trabajar en las diferentes áreas que son:

- Analista de negocios`.
- Especialista en recursos humanos
- Gerente de operaciones o especialista en marketing.

Muchos egresados en administración de empresas también se están aventurando en la creación de empresas, creando emprendimientos y negocios de éxito desde cero.

Las oportunidades de gestión se incrementan exponencialmente al tener un MBA, el título más popular en negocios. Otros títulos abarcan el de controlador, director ejecutivo y asesor independiente de la empresa. Los que buscan continuar con la educación superior siguen un programa de Doctorado en Administración de Empresas, que dura entre tres y seis años.

De igual manera un doctorado, un DBA proporciona la experticia en los principios de gestión y liderazgo, así como una mayor competencia en la ejecución de investigaciones. Este diploma proporciona a sus egresados a una carrera en administración a nivel ejecutivo superior, así como la oportunidad de ejercer la docencia e investigación en universidades.

Existen muchas alternativas para una carrera en administración de empresas. A continuación, se muestran algunos tipos comunes de directores ejecutivos:

- **Director Financiero:** Contabilidad de los estados financieros de la organización. Dirige los objetivos financieros y los presupuestos de la empresa. Supervisa inversiones y administra activos.
- **Gerente de Información:** Responsable de dirigir todo lo concerniente al ámbito tecnológico general de la empresa, incluso la gestión de lo vinculado a las tecnologías de la información y sistemas informáticos.
- **Directores de operaciones:** lideran a otros ejecutivos que encabezan las operaciones de varios departamentos, como capital humano y ventas.
- **Gerente de sustentabilidad:** aborda todo lo vinculado a la sustentabilidad mediante la supervisión de la estrategia de la empresa como organización sustentable, administrando las políticas sobre temas ambientales, asegurando que la organización cumpla las regulaciones relevantes.
- **Gerentes generales y directores ejecutivos:** dirigen aquellas actividades tan múltiples y diversas como para ser categorizadas en un solo departamento o área operativa. Las responsabilidades pueden incluir la formulación de políticas, la gestión de las operaciones diarias y la planificación del uso de los recursos

físicos y humanos. Ellos programan empleados, asignan trabajo y se aseguran de que los proyectos estén completos. En algunas organizaciones, los deberes del director ejecutivo pueden superponerse con los del director general y el director de operaciones (Vargas, 2020).

### **2.3.3.1 Mercado laboral en las instituciones Mi Pymes**

Las necesidades de los gerentes de la compañía aumentarán de forma tan acelerada como en la mayoría de las carreras. No obstante, el incremento del trabajo cambiará dependiendo de la rama de administración de empresas que elegida. Cabe señalar que la gestión de los autores está centrada en la gestión de recursos como forma esencial de la gobernanza de lograr el objetivo propuesto por la Organización.

Además, estos franqueos se basan básicamente en los pendientes de la importancia de los factores humanos en lugar de procesos, porque las personas administran todos los sectores sociales para lograr objetivos. Por lo tanto, después de analizar ciertas instalaciones de gestión y gestión, se puede deducir que tanto el interés en el desarrollo de los procesos administrativos mediante el uso de recursos de manera efectiva para lograr los objetivos de la empresa, apoyados por el gerente efectivo de personal.

Orientación para asegurar la competitividad y productividad de la sociedad en sus diversos campos. La administración de negocios es la columna vertebral de la compañía para permanecer perpetuarse dentro del mercado, porque crea estrategias ya que así permite generar estrategias para las diferentes partes de la organización, además de coordinar equipos, procesos y personal, para adaptarse a las necesidades de mercado.

Para obtener una óptima gestión en pequeñas y medianas empresas es importante tener en cuenta que combinar componentes es parte de la administración de la organización, como la administración e ingeniería, legal, internacional, contabilidad y finanzas. Primero considere el uso de recursos, estrategias y decisiones del proyecto, seguidamente los procesos y que otros puntos de la producción estén a la altura de la competencia, tercero el componente está asociado con la formalización. Cuarto se asocia con el comercio exterior y las actividades finales, analiza la influencia del sistema contable y financiero al momento de tomar decisiones. (Pereira, 2019).

### **2.3.3.2 Influencia de las Pymes en el mercado laboral ecuatoriano**

Con el fin de analizar la oportunidad laboral que pueden generar las Pymes, se analizarán estadísticas de evolución del empleo y desempleo en Ecuador, así como la evolución de acuerdo al estudio y la forma de medirlo que esto conlleva.

De la dolarización, lo que la distingue es la presión sobre los costos laborales y la situación laboral por la falta de competitividad en el mercado internacional. El análisis del mercado laboral ecuatoriano se complica por ser heterogéneo y segmentado, debido a que en el país conviven múltiples culturas, lo que lleva a tener que analizar en profundidad las características socioeconómicas, políticas y culturales, así como los valores de la población objeto de estudio. Además, se debe agregar, desde el aspecto político, que la transición de los cambios de gobierno genera inestabilidad. (Carranco, 2017).

## **2.4 Contexto general de la demanda profesional de administración de empresa en Pymes**

Según Ecuador en el número y los empleados de la industria en Ecuador, con una disminución en marzo de 2021, se puede determinar que las actividades comerciales representan el 17.9%, produciendo el 10,3%, la experiencia operativa, las actividades técnicas y la gobernabilidad del 4,1% y la administración pública. Con un 3,6%, con estas áreas competitivas de la carrera de administración de empresas. (Instituto Nacional de Estadística y censos (INEC), 2020).

La relevancia de la carrera se refleja en la capacidad de satisfacer las necesidades que plantea la sociedad, o para resolver los problemas específicos de la población en algunos puntos, o es el desarrollo futuro y las perspectivas de la sociedad futura. Análisis actual que busca establecer la contribución de la carrera, determinar la relevancia de los incentivos educativos y analizar los registros competitivos de los graduados de la Universidad Católica de Católicos Cuenca, cofres para cambiar el proceso en los sectores de fabricación y de esta manera la demanda cuantitativa en su futuro. Debido al crecimiento industrial originario de políticas de planificación

Vida nacional. En este sentido, el conocimiento de un territorio de un territorio en el que una universidad tiene lugar indispensable, como base para que las propuestas se implementen para satisfacer las necesidades de desarrollo del país y su población, incluso más en el ecuador. Ciegos La creación de canteras en institutos y universidades se ha enfatizado sin considerar las necesidades de desarrollo del país, diferentes áreas y

El mercado laboral, causando que las consecuencias de los expertos en capacitación no pueden participar en el sistema de producción nacional de la manera esperada, debido a las inconsistencias entre los registros estudiantiles, las escuelas de la Universidad y el especialista necesarios (Reyes, Argueta, & Zavala, 2016).

En Nicaragua, las organizaciones estatales alentaron las políticas para crear empleos y brindar oportunidades para los expertos en posgrado y que anualmente entren en el mercado laboral. A pesar de los esfuerzos del gobierno para reducir la tasa de desempleo, la tasa de desempleo ha aumentado significativamente en Nicaragua, aunque el trabajo continúa ocupando una posición central en las políticas socioeconómicas estatales, las expectativas no han sido cubiertas para la mayoría de la población. En el RCN, no se hizo investigación para mostrar la situación real de las personas reclutadas en diferentes áreas y especialmente los graduados de la carrera de las dos universidades de la costa del Caribe. Según los estudios que el Ministerio de Trabajo (Mitrab) se origina a partir de datos estadísticos que reflejan que la población de actividad económica regional es del 50% en comparación con años anteriores, la mitad de esta tasa se utilizan los jóvenes expertos en 20%.

En organizaciones gubernamentales significa que cada año, dos universitarios se convierten en expertos graduados en diferentes áreas de conocimiento, pero hay un gran desequilibrio entre la oferta y la demanda dentro de las organizaciones estatales, con un impacto realmente mayor directamente relacionado con el presupuesto del Ministerio de Finanzas y el crédito público son los atributos para las organizaciones Estado de la región para los nuevos empleados.

En la Región Autónoma del Caribe Norte (RCN), hay dos universidades académicas de la Universidad Bicu-Cum y URACCAN, que cada año los estudiantes se gradúan en diferentes áreas de conocimiento. Desde 2011-2013, la Universidad de Uraccán ha establecido expertos de diversas carreras, entre ellas destaca la de administración de empresas, en especialidades como administración pública y marketing, en especial de la administración pública, donde muy pocas personas pueden elegir las oficinas públicas de acuerdo con sus registros profesionales porque en organizaciones públicas, no hay trabajo de propuesta pública. Y decidió reclutar con fines políticos.

Este estudio se considera muy importante porque no hay evidencia de encuestas relacionadas con el sujeto y especialmente en el reclutamiento del mercado laboral y de valores de dos graduados de administración de empresas de las dos caras universidades. (Smart & Pandilla, 2014)

Romero (2019) la presente investigación es un estudio no experimental de tipo descriptivo, están orientados a describir las características y propiedades de la demanda de egresados o profesionales de la carrera de Ciencias de la Educación. De transeccional o transversal, porque el análisis de situación, de la demanda del mercado laboral, se realiza respecto del momento o periodo en la que se realiza la recolección de datos y la información.

La importante participación en la demanda del mercado de la Facultad de Medicina, Humanidades y Educación, que ocupa el tercer y cuarto lugar respectivamente, se debe a una solicitud especial del Ministerio de Salud y Enfermería en el campo de la educación

para servicios de asesoría. Temporalmente en el marco de un programa específico implementado por el departamento durante la administración 2015.

La carencia de “habilidades esenciales” presentes en el mercado laboral del país, que se describe y comenta en los Términos de Referencia de este estudio, ha obligado a los empleadores a ampliar su perfil, alegando aumentar sus opciones de búsqueda y empleo.

Romero (2019) Este estudio utiliza el método del método del proyecto para ajustar, verifique la capacidad genérica de cualquier medida para responder a una empresa cambiante, en la que la aplicación muestra una dirección permanente de centavo para la reforma continua y en este fenómeno, incluida la gran importancia, la evaluación de registros y documentos, libros de texto, análisis de tendencias, análisis de factores y endógeno o exógeno afecta al mundo del trabajo y examinar los planes de aprendizaje.

Además del método de investigación, el método es el análisis y la exploración del fenómeno de interés. Los resultados obtenidos en cada objetivo, y luego concluyeron hacer una propuesta para mejorar los registros de habilidades que identifican las habilidades utilizadas para una transición universitaria favorable en el mercado laboral, al igual que los siguientes estudios de los resultados y los hallazgos de la investigación sobre la relación entre la capacidad y mercado laboral profesional, hacia la mejora de los expedientes de habilidades en la educación superior.

Para una estimación de la demanda laboral se puede considerar como un producto para el cual se puede calcular la demanda de este, con la fórmula  $Q = n * q * p$  considerando valores numéricos para la cantidad de compradores, cantidad de compra

promedio anualmente, precio unitario; con valores analógicos como la cantidad de empresas, número de profesionales contratados anualmente de administración de empresas, y el salario del profesional.

### **CAPÍTULO III LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

Mediante el desarrollo de este capítulo se busca tener un conocimiento más cercano de la realidad del mercado de trabajo para los egresados de Administración de Empresas dentro de MiPymes de la zona costanera de la Provincia del Cañar, en el Cantón La Troncal, a fin de identificar el estado de la oferta y la demanda en cuanto a la contratación de estos profesionales.

Para el levantamiento de la información se manejó metodología y técnicas de recolección de datos de tipo documental, como la inductiva, donde se acudió a documentación online para obtener datos de las MiPymes de la zona costanera de la Provincia del Cañar, en el Cantón La Troncal. Asimismo, se empleó la técnica de la consulta a través de encuestas aplicadas en distintas MiPymes de la zona objeto de estudio.

#### **3.1 Herramientas para la obtención de la información**

Inicialmente para seleccionar las herramientas para obtener información, en la Tabla 1 se indica como concepto el tema de investigación y los objetivos a cumplirse con la finalidad de generar preguntas o características para alcanzar estos.

Tabla 1. Recopilación de información

Concepto	Ítems	Preguntas o características
Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes	Analizar el mercado laboral de las MiPymes para los egresados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca	<p>Dirigidas a empresas aledañas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área de administración de empresas, recién graduados sin experiencia, que usted contrata</li> <li>• Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área administración de empresas, con título de tercer nivel, que usted contrata:</li> <li>• Indique nivel del cargo que ocupan los profesionales con postgrado en administración de empresas, que contrata</li> </ul>
	Describir factores influyentes en el mercado laboral de las MiPymes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de la empresa, negocio o emprendimiento</li> <li>• Sector o Actividad</li> <li>• Número de años de actividad económica</li> <li>• Experiencia en función de la edad del trabajador</li> </ul>
	Identificar cuántos profesionales contratan las MiPymes de acuerdo a la carrera que demandan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuántos profesionales, recién graduados en administración de empresas contrata su empresa?</li> <li>• ¿Cuántos profesionales de tercer nivel, en el área de administración cuenta su empresa?</li> <li>• ¿Cuántos profesionales con posgrado, en el área administración cuenta su empresa?</li> </ul>
	Identificar la situación de oferta y demanda de graduados en administración de empresas en las MiPymes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuántos profesionales con posgrado, en el área administración cuenta su empresa?</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Conoce usted la magnitud de profesionales de la carrera de administración de empresas que aporta su institución en cada semestre?</li> <li>• ¿Qué opina usted sobre el porcentaje de los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca en los últimos 5 años?</li> <li>• ¿Qué piensa usted sobre la planificación de la oferta y la demanda de profesionales de la carrera de administración de empresas según mercado laboral de las instituciones públicas y privadas?</li> </ul>
--	--	--

Las interrogantes de la anterior tabla tienen como principal objetivo investigar la situación actual de las empresas, respecto a la contratación de recién graduados de la carrera de administración de empresas, con preguntas enfocadas principalmente a obtener información acerca de la actividad de la empresa, años de funcionamiento, los cargos ocupado por profesionales de que área son, debido a que en la actualidad, y no solo por la presente emergencia sanitaria, ha existido el desempleo por muchos motivos, por falta de experiencia, por inicios de emprendimientos o surgimiento de microempresarios, por otro lado en el caso de las empresas principalmente al revisar una hoja de vida de un prospecto de empleado, identifican y corroboran el apartado de experiencia laboral, ya que este es un parámetro de fiabilidad y confianza para el desenvolvimiento laboral futuro, así como la afiliación al Seguro General Obligatorio, en el mecanizado correspondiente se indica los

aportes mensuales que validan para el acceso al seguro médico así como la constancia bajo la ley de un trabajo justo y remunerado.

Los factores influyentes en el ámbito laboral, en la actualidad son polémicos debido a las distintas manifestaciones de derechos humanos, sin discriminar género, raza, situación económica, en la que se busca la igualdad respecto a la retribución económica tanto para hombres como mujeres, que históricamente ha sido con un valor mayor para el género masculino considerado como el género fuerte que puede realizar actividades tanto directivas y operarias que requieran esfuerzo físico, por otro lado en el caso del género femenino al realizar las mismas actividades recibe una remuneración menor o a su vez ubicadas en departamentos o áreas consideradas de menor impacto para la actividad de la empresa, generalmente a atención de cliente, recepción, secretaría.

Actualmente con la pandemia presente, la mayoría de empresas han bajado un escalón, debido al recorte del personal, poco flujo de ingresos, disminución de ventas, dando como resultado la transformación de grandes empresas en medianas, o a su vez de medianas a pequeñas o incluso a micro empresa y unipersonales, debido a los estándares existentes de acuerdo al número de empleados e ingresos percibidos. Además de la existencia del trabajo informal en el que empresas que no tienen legitimidad como tal, contratan personal laboral sin brindar los derechos respectivos, sin tener elección para los nuevos profesionales, o recién graduados o egresados que buscan subsistir aceptan este tipo de trabajos, confiando en que en un futuro sea recompensado con los beneficios de ley.

Dichas interrogantes pueden ser dirigidas con los instrumentos de investigación como:

Una encuesta para recopilar datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información y puntos de vista sobre varios temas de interés. Pueden tener múltiples propósitos y los investigadores pueden llevarlo a cabo de muchas maneras según la metodología elegida y el objetivo del estudio. La investigación es de suma importancia y, por lo tanto, es esencial comprender los beneficios de la investigación social para una población objetivo utilizando la herramienta de encuesta adecuada.

Los datos generalmente se recopilan mediante el uso de procedimientos estandarizados para garantizar que cada encuestado pueda responder las preguntas en igualdad de condiciones para evitar opiniones sesgadas que puedan influir en la investigación o los resultados de la investigación. Este proceso consiste en pedir información a las personas a través de un cuestionario, que puede ser online u offline. Sin embargo, con la irrupción de las nuevas tecnologías es común distribuirlas a través de medios digitales como redes sociales, correo electrónico, códigos QR o URL.

Un cuestionario de entrevista, es una herramienta de gestión utilizada para preseleccionar a un grupo selecto. En la mayoría de las investigaciones, las entrevistas son la principal herramienta que utilizan los investigadores para averiguar qué sucedió, confiando casi por completo en las declaraciones de los principales actores y testigos, que pueden contradecirse entre sí. Si los principales participantes niegan rotundamente las afirmaciones de los demás, tendrá que decidir quién dice la verdad.

### **3.2 Población**

De acuerdo a (Cochran, 2016), una pequeña población, que al mismo tiempo sea heterogénea, puede ser analizada completamente, extrayendo una pequeña muestra, en este sentido, unidades cercanas a la población.

Para este estudio se tomará como Población a las MiPymes del cantón La Troncal, universo conformado por 2.711 MiPymes comerciales, según datos del Servicio de Rentas Internas (SRI, 2019).

### 3.3 Muestra

Se calculará la muestra empleando una fórmula finita de investigación, considerando los datos aportados por el (SRI, 2019), orientados únicamente al sector de las MiPymes.

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

### 3.4 Tipo de muestreo

Durante la ejecución de este estudio se determinó que el tipo de muestreo adecuado es el probabilístico, ya que representa un 50 % de probabilidad y no probabilidad ante el objeto de estudio.

### 3.5 Tamaño de la muestra

$$n = \frac{1.962 * (2711 (0.5*0.5))}{(0.07^2 (2711-1)) + (1.962 (0.5*0.5))}$$

$$n = \frac{3.8416 * (2711 * 0.25)}{0.49 (2710)) + (3.8416 (0.25))}$$

**n= 183 personas**

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

Dentro del estudio fueron consultadas fuentes primarias, que mediante la aplicación de encuestas permitieron que fuera extraída expresamente la información otorgada. También fueron consultadas fuentes secundarias, entre ellas libros, artículos científicos y revistas.

La herramienta de obtención de la información se estableció a través del método cuantitativo, seleccionando como técnica la encuesta para la obtención de los resultados. La encuesta se diseñó con preguntas previamente estructuradas con alternativas de respuesta cerradas, que facilitaron la obtención y cuantificación de resultados.

El análisis de la presente investigación se obtuvo al recabar datos en MiPymes del Cantón La Troncal, aplicando el cuestionario a representantes de 183 empresas. Tras aplicar los instrumentos de recolección de datos, en este caso una encuesta realizada a representantes de las MiPymes del Cantón la Troncal, se obtuvo lo siguiente:

**¿Cuántos profesionales, recién graduados en administración de empresas contrata su empresa?**

Tabla 2. Contratación de profesionales recién graduados

<b>Ítems</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ninguno	23	13%
De 1 a 5	148	81%
5 en adelante	12	7%
<b>Total</b>	183	100%

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

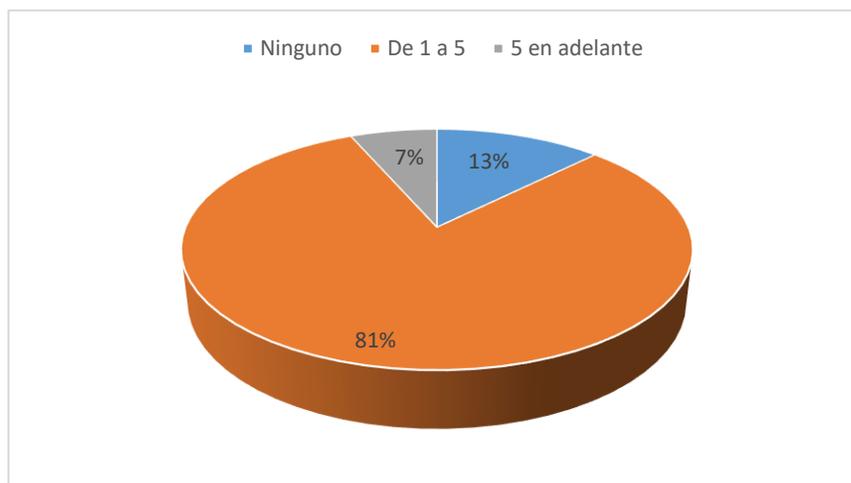


Gráfico 1. Contratación de profesionales recién graduados

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** El 81% de empresas contratan de uno a cinco profesionales recién graduados, el 13% no contrata ninguno y un 7% de cinco en adelante profesionales recién graduados.

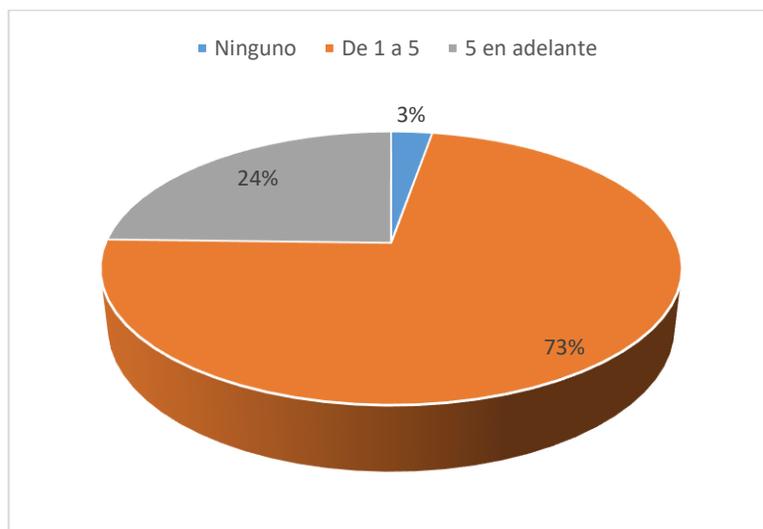
**¿Cuántos profesionales de tercer nivel, en el área de administración cuentan su empresa?**

Tabla 3. Profesionales tercer nivel

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	5	3%
De 1 a 5	133	73%
5 en adelante	45	24%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 2.** Profesionales de tercer nivel

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** El 3% de empresas encuestadas afirma que no contrata egresados en administración de empresas sin experiencia al año; el 73% asegura que contrata de 1 a 5 profesionales en administración de empresas de tercer nivel. Finalmente, el 24% de las empresas contrata más de 5 profesionales de administración de empresas

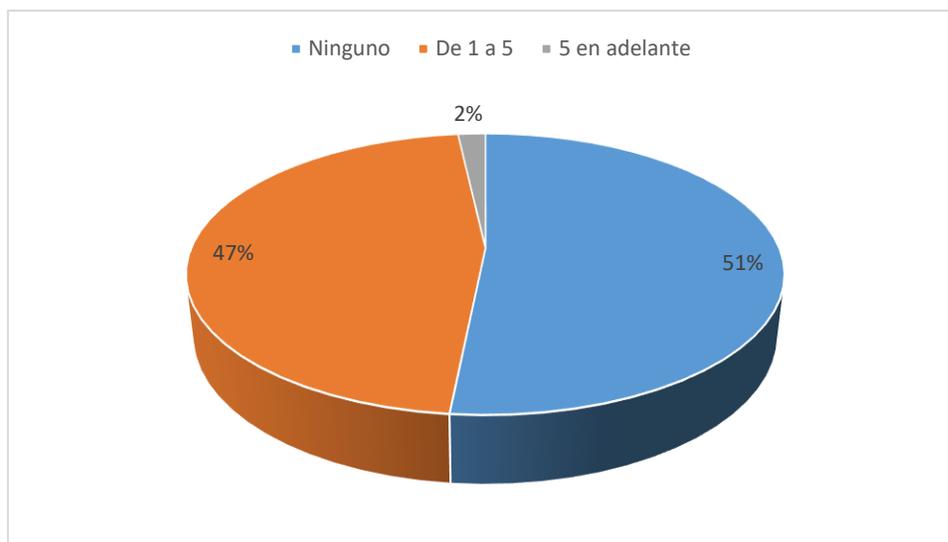
**¿Cuántos profesionales de posgrado, en el área de administración cuentan su empresa?**

**Tabla 4.** Profesionales de posgrado

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	146	51%
De 1 a 5	132	47%
5 en adelante	5	2%
<b>Total</b>	<b>283</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 3.** Frecuencia de contrataciones profesionales de grado con experiencia

Fuente: MiPymes del Cantón La Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** De las compañías encuestadas un 51% admite que no tiene profesionales de la carrera de administración de empresas con posgrado; el 47% contrata de 1 a 5 profesionales con posgrado en Administración de empresas. Finalmente, el 2% de las compañías emplea de 5 en adelante profesionales de posgrado de administración de empresas.

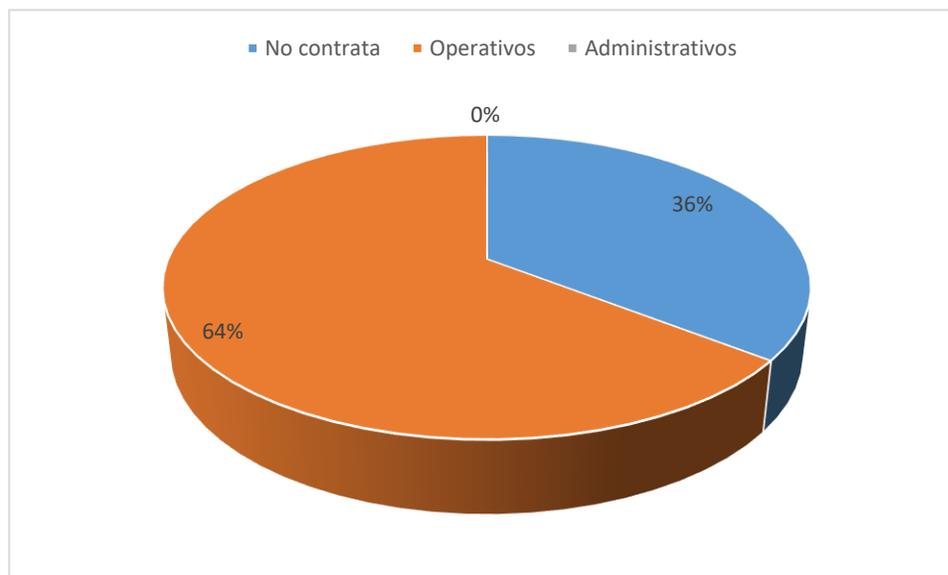
**Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área de administración de empresas, recién graduados sin experiencia, que usted contrata**

**Tabla 5.** Nivel del cargo - profesionales de grado recién graduados

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
No contrata	65	36%
Operativos	118	64%
Administrativos	0	0%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 4.** Nivel de cargo profesional de grado sin experiencia

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** Una 64% de las empresas encuestadas contratan profesionales recién graduados sin experiencia para un puesto operativo, mientras que el 36% de empresas no contrata y el 0% para puesto de administrativos.

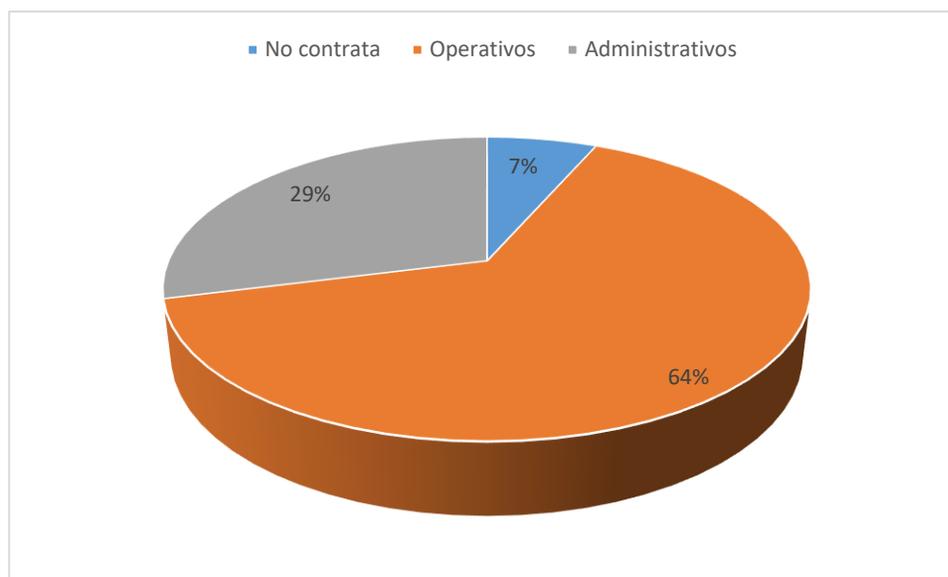
**Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área administración de empresas, con título de tercer nivel, que usted contrata**

**Tabla 6.** Nivel del cargo - profesionales de grado con experiencia

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
No contrata	12	7%
Operativos	118	64%
Administrativos	53	29%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 5.** Nivel de cargo profesional de tercer nivel

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** El 64% de las compañías entrevistadas emplean profesionales con título de tercer nivel para operarios, mientras que el 29% los contrata para un puesto administrativo. El 7% no contrata.

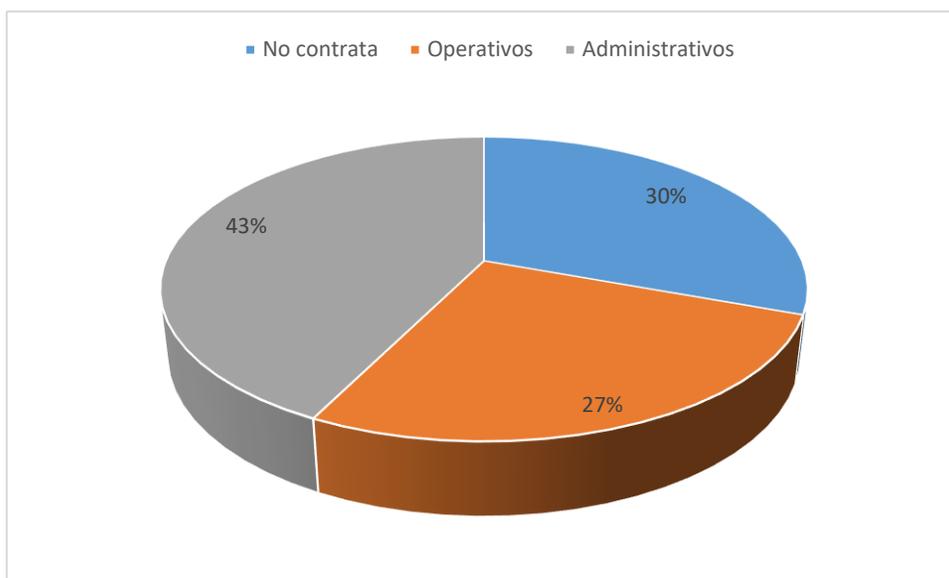
**Indique nivel del cargo que ocupan los profesionales con postgrado en administración de empresas, que contrata**

**Tabla 7.** Nivel del cargo - profesionales de postgrado

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
No contrata	56	31%
Operativos	49	27%
Administrativos	78	43%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 6.** Nivel de cargo profesional con postgrado

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** El 43% de las empresas asegura que contrata profesionales de postgrado para puestos administrativos, mientras que el 30% de las empresas encuestadas no contratan este tipo de profesionales. Finalmente aparece el 27% de empresas que los contrata para un puesto operativo.

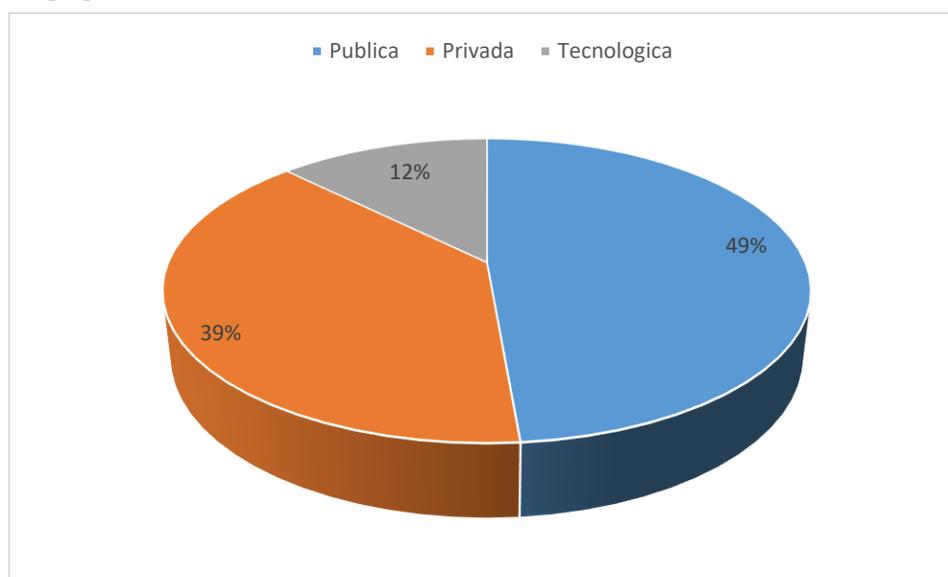
**¿A qué institución de educación superior da preferencia al momento de contratar personal de grado en administración de empresas para su empresa?**

**Tabla 8.** Universidad de preferencia - personal de grado

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Publica	89	49%
Privada	71	39%
Tecnológica	23	13%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia



**Gráfico 7.** Universidad de preferencia - personal de grado

Fuente: MiPymes del Cantón la Troncal

Elaboración propia

**Análisis:** El 49% de empresas asegura que prefiere contratar profesionales de grado de administración de empresas graduados en universidades públicas, el 39% de empresas optar por contratar profesionales de Universidades públicas, y el 12% prefiere profesionales de institutos tecnológicos.

Cotejando los resultados de la entrevista se obtiene:

1.- ¿De acuerdo a su trascendencia cuantos profesionales conoce usted graduados en administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La Troncal?

De Nuestra casa Universitaria en el campus de La Troncal, hasta el momento ha graduado a 199 profesionales en el Campo de Administración de Empresas. (Informe de seguimientos a graduados, 2022)

2.- ¿Conoce usted la magnitud de profesionales de la carrera de administración de empresas que aporta su institución en cada semestre?

En la carrera de Administración de Empresas, se presentan cada semestre dos situaciones referentes a la cantidad de graduados:

Semestre de demanda alta (Abril – Septiembre), un promedio de 12 graduados.

Semestre de demanda baja (Octubre – Marzo), un promedio de 6 graduados.

3.- Cual es su punto de vista sobre aquellos factores que intervienen en la oferta y demanda de oportunidades de trabajo para los egresados de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La troncal?

Nuestros estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, provienen de diferentes cantones (La Troncal, El Triunfo, Naranjal, Cumandá y Bucay); una vez culminada la carrera un gran porcentaje de graduados postulan para trabajar en empresas del sector

público (Gad cantonales, Gad Parroquiales, Hospitales, IESS, Educación, MIES, entre otros), sector privado (Áreas financieras, comerciales, industriales, transporte, Turismo, entre otras) y algunos de ellos con sus propios emprendimientos.

4.- Que opina usted sobre el porcentaje de los egresados en administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La Troncal en los últimos 5 años?

En los últimos 5 años, la carrera ha tenido una buena aceptación por parte de aspirantes y esto es debido a que la malla se ha estructurado enfocándose en el emprendimiento, al administrador de Empresas se lo prepara ya no solo para que tenga las capacidades de dirigir organizaciones tanto del sector público como privado, si no que los motivamos para que puedan crear empresas y de esta manera aportar al desarrollo económico y a la generación de puestos de trabajo.

5.- ¿Qué piensa usted sobre la planificación de la oferta y la demanda de graduados de administración de empresas de acuerdo al mercado laboral tanto en el sector público como privado?

La oferta y la demanda de profesionales en el área de administración de empresas, va a depender de las políticas de gobierno se apliquen en el país, ya que al incentivar el comercio, el turismo, el deporte y otras áreas que reactiven la movilidad y el consumo por parte de los habitantes de nuestro país; esto determinara que se generen fuentes de trabajo tanto en el sector público como privado e incluso motivara a que se promuevan emprendimientos para cubrir demandas de los consumidores y de esta manera hará crecer la preferencia por la carrera de administración de empresas.

## CAPÍTULO V. DISCUSIONES

Durante el análisis de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) formales en la zona costanera de la Provincia del Cañar en el Cantón La Troncal, en el periodo de los años 2019, 2020 y 2021 el sector empresarial creció un 5.9% en el promedio anual, es la única categoría de empresas que ha avanzado, sin embargo, el número de pequeñas y medianas empresas disminuyó en 2018 en comparación con 2017, y las pequeñas empresas representan el 90% de las unidades de producción y brindan el 60% de las oportunidades laborales, de acuerdo al autor Bates (2020) menciona que esta reducción se debe al monto de inversión y a la falta de mecanismos tecnológicos estandarizados para elevar fabricar productos con eficiencia.

Durante el año 2020 disminuye el número de pequeñas y medianas empresas, y aumenta la cantidad de microempresas, debido a la cantidad de trabajadores e ingresos definidos en la regulación sobre la estructura e institucionalización de la inversión en desarrollo productivo y los mecanismos e instrumentos de desarrollo productivo, previstos en la Ley Básica de la Producción, el Comercio y la Inversión, la razón la da el autor Cortez (2020), debido a la inversión minera privada que permitió un incremento del 2,5% a la economía del país, al elaborarse el precio de los metales, y en relación a este el sector de construcción, por otro lado se evidencia dicha reducción debido a los fenómenos físicos como el fenómeno del Niño que perjudica principalmente a los comerciantes.

De igual forma el autor Greenberg (2020), indica su análisis debido a los resultados del aumento de microempresas principalmente a la transformación de las medianas y pequeñas empresas a microempresas debido a la reducción de personal y principalmente a

los ingresos obtenidos, por lo tanto existiendo nuevas microempresas que tiene de 1 a 9 trabajadores e ingresos menores a 100000 \$, estas microempresas debido a su clasificación de actividad por lo general son distribuidoras encargadas de comercializar los productos finales de las empresas del sector secundario. En el 2020 el promedio anual de las MiPymes creció 12.9% respecto al 2019, colaborando al crecimiento económico del país en un 5.9%, el surgimiento de nuevas microempresas orientadas a sectores de mercado cada vez más puntuales como el de salud y entretenimiento son las que permiten este aumento en la economía (Banco Mundial, 2019). Se determina tipos de microempresas según su actividad, subsistencia y acumulación, esta última se divide en simple y apilada, todas estas son microempresas de distribución de bienes o servicios.

Ahora en el ámbito de generación de empleo evidente, por la generación de microempresas habido una disminución en las afiliaciones a los distintos tipos de seguros como el seguro social campesino, general obligatorio, siendo el total de 4132359 y 4347615 para los años 2021 y 2017 respectivamente. Lo que indica aun la existencia de trabajo informal debido a la tasa de afiliaciones, que por lo general ocurre por desconocimiento o por astucia de los empleadores que no aseguran a sus trabajadores por el porcentaje de aportación patronal. El empleo generado por las MiPymes formales, en el periodo 2019 – 2021 en el empleo total, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INCE), del total de la población, el 59.6% se encuentra en la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada.

Al analizar los datos anteriores por clasificación empresarial: el 98,1% de las microempresas, el 45,5% de las pequeñas empresas y el 19,2% de las medianas empresas

en 2020 no tienen más de 5 empleados; En otras palabras, las MIPYMES son importantes en términos de empleo general, pero no en términos de su empleabilidad individual. (Destinobles , 2019)

En términos de representatividad, la participación de los empleos creados por MiPymes disminuyó, pero aumentó en número. La PEA nacional de empleo muestra una tendencia al alza durante el periodo de estudio, además de la cantidad de empleos generados por el sector MiPymes, de manera que en 2013 MiPymes generó 9.53 millones de empleos (15.68 millones de personas, PEA total ocupada en 2013) y en 2017, creó MiPymes 9.84 millones de empleos (16.51 millones de personas, empleos totales PEA en 2017).

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Los resultados compilados a través de la encuesta aplicada a 183 MiPymes del cantón La Troncal llevan a concluir que, en las empresas encuestadas, se visualiza que al nivel de profesional de postgrado son escasos los cargos operacionales, así como en los profesionales de grado sin experiencia y con experiencia no existe oportunidad de ocupar cargos directivos.

También se concluye que la frecuencia de contratación de profesionales al año según el cargo empieza con los profesionales de grado sin experiencia de 5 a 10 profesionales al año, pero la contratación de personal disminuye a menos de 5 al año al llegar al tipo de profesionales de postgrado. Se determinó que las empresas encuestadas prefieren profesionales que hayan cursado estudios de tercer nivel en la Universidad públicas, en vez de la privadas.

Y finalmente se concluyó que la experiencia laboral es un aspecto muy importante para los graduados en administración de empresas, por lo difícil que resulta conseguir cargos mientras el profesional va en ascenso a cargos ejecutivos y directivos.

## 5.2 Recomendaciones:

Hoy en día son muchos los factores que influyen para que un profesional, recién graduado o con experiencia, pueda obtener un empleo, sin embargo, son los nuevos profesionales quienes se enfrentan a mayores retos y barreras, tras todo lo analizado se recomienda:

- Establecer un control de los profesionales que se gradúan en administración de empresas en la Universidad Católica de Cuenca, con el fin de mantener una base de datos actualizada que permita dar seguimiento y conocer con exactitud el progreso de los egresados al momento de ubicarse en un empleo.
- Fortalecer el vínculo entre la Universidad Católica de Cuenca con las MiPymes del cantón La Troncal, para así lograr mayores oportunidades de trabajo para los profesionales de la institución.
- Establecer convenios con las MiPymes mediante la consolidación de una base de datos de los egresados, que permita un mejor acceso al mercado de trabajo a los egresados de administración de empresas.

## REFERENCIAS

- Arnaz, A. J. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 1-7.
- Arnaz, J. (1996). La planeación curricular. En J. A. Arnaz, *Curricular educativa* (págs. 1-203). México: Trillas.
- Cárdenas, E. I. (2017). *Perfil profesional para la gestión docente*. Quito - Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5539/1/T2230-MINE-Cardenas-Perfil.pdf>
- Carranco, G. R. (2017). LA APORTACIÓN DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA. *Scielo: Economic Growth*, 1-12.
- Castellanos, A., Jàcome, J., & Villota, J. (2020). *Estudio de pertinencia y factibilidad para la oferta de programas de posgrado (maestría y especialización) en el área de Administración de Empresas en la Universidad de las fuerzas Armadas - ESPE en las provincias: Pichincha, Cotopaxi Tungurahua y Santo D*. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22648/T-ESPE-043941.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, B. F., Lule, M. L., Pacheco, P. D., Rojas, D. S., & Saad, D. E. (1993). Elaboración del perfil profesional. En B. F. Díaz, M. L. Lule, P. D. Pacheco, D. S. Rojas, & D. E. Saad, *Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral, en Tecnología y Comunicación Educativas* (págs. 1-192). México: Trillas.

- Fernández, H. E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), spn. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672010000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004)
- García, R. R. (2018). *El modelo neoliberal de mercado laboral y la reproducción social de la fuerza de trabajo. El caso de la industria maquiladora de exportación en México*. Facultad de Geografía e Historia. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/48940/1/T40092.pdf>
- Gualotuña, R. M. (2016). *ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE LAS PYMES UBICADAS EN LA CIUDAD DE QUITO Y SU APERTURA A MERCADOS INTERNACIONALES*. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. Quito - Ecuador: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA - QUITO. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5005/1/UPS-QT00080.pdf>
- Guerrero, E. E. (2016). *ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA EN LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES DEL ECUADOR*. Ambato - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1704/3/76206.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y censos (INEC). (Octubre de 2020). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2019*. Obtenido de INEC-Buenas cifras mejores vidas: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio\\_Empresas\\_2019/Boletin\\_Tecnico\\_DIEE\\_2019.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2019/Boletin_Tecnico_DIEE_2019.pdf)

- Jaramillo, R. M. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador*. Quito-Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7467/1/T3264-MDTH-Jaramillo-Dise%C3%B1o.pdf>
- Jaramillo, V. M., Ríos, Z. J., Carpio, A. C., Jaramillo, H. M., & Gaona, E. P. (2021). Análisis de la demanda ocupacional de la carrera de administración de empresas de la Unidad de Educación a Distancia (UED), de la Universidad Nacional de Loja (UNL). *Polo del conocimiento*, 6(7), 1042-1061. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i7.2905
- López, S. H. (2018). *LAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO DE LAS PYMES FRENTE A LA DEMANDA DE LA UNIÓN EUROPEA*. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17257/Tesis%20Hamilton%20L%c3%b3pez%20-12%20-%2007%20-%202019-Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez, C. (2009). El mercado laboral. *Scielo*, spn.
- Méndez, O. P., & Coloma, L. M. (2019). *REQUERIMIENTOS DEL CAMPO OCUPACIONAL LOCAL REGIONAL Y NACIONAL EN RELACIÓN A LA OFERTA FORMATIVA DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR AÑO 2018-2019*. Guaranda - Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Obtenido de

[https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3479/1/DOCUMENTO%20FINA  
L%20DE%20TESIS-Enfermer%c3%ada%20%283%29.pdf](https://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3479/1/DOCUMENTO%20FINA<br/>L%20DE%20TESIS-Enfermer%c3%ada%20%283%29.pdf)

Navarrete, V. M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral*.

Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Olaya, B. J. (2021). *ANÁLISIS DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE*

*COMERCIO EXTERIOR DURANTE EL AÑO 2017 – 2019*. Quito-Ecuador:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR. Obtenido de

[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2422/1/TESIS%20FINAL  
%20JOS%C3%89%20MANUEL%20OLAYA%202021.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2422/1/TESIS%20FINAL<br/>%20JOS%C3%89%20MANUEL%20OLAYA%202021.pdf)

Pabòn Martinez, J. P., & Turmequè Silva, D. C. (2019). *Propuesta de Perfil Profesional*

*de los Programas de Administración de Empresas de la Universidad Pedagógica*

*y Tecnológica de Colombia- UPTC-, En el contexto Nacional y Latinoamericano*

*[Monografía, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]*. Repositorio

Institucional. Obtenido de

[https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2983/1/TGT\\_1602.pdf](https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2983/1/TGT_1602.pdf)

Padilla, R. J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas*

*de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*.

Guadalajara-México: Universidad de Guadalajara. Obtenido de

[http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_In  
serci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_In<br/>serci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf)

Patrón, C. R., Argüelles, M. L., & Fajardo, M. J. (2015). El Licenciado en

Administración y Finanzas y su desempeño profesional en las Mipymes. *Redalyc:*

*RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 2(3), 78-96.

- Pazmiño, M. C. (2017). “*El campo ocupacional del profesional graduado de la Carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato y los índices de empleabilidad, período 2013 a Junio 2016*”. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25603/1/T4018i.pdf>
- Pereira, B. C. (2019). ACTUALIDAD DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LAS PYMES. *Apuntes contables: Revista Científica de Contabilidad*, 2(24), 39-53. doi:DOI: 10.18601/16577175.n24.03
- Pérez, C. O., & Pinto, P. R. (2021). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 21(2), spn. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/732/2822>
- Prieto, R. C. (2007). Mercado de trabajo. *Universidad Complutense de Madrid*, 47(89), 177-192.
- Reyes, K. M., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración (E&A)*, 7(1), 21-40.
- Rodríguez, I. J. (2016). *EL PERFIL POR COMPETENCIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL ÁREA COMERCIAL DE LA EMPRESA AUTOMOTORES DE LA SIERRA S.A. DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22193/1/TESIS%20JC%20RODR%C3%8DGUEZ.pdf>

Romero, C. J. (2019). *DEMANDA DEL MERCADO LABORAL Y CARACTERÍSTICAS DEL PERFIL REQUERIDO EN LOS PROFESIONALES FORMADOS EN LAS CARRERAS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN*. La Paz-Bolivia:

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS. Obtenido de <file:///C:/Users/Dell/Downloads/T-1378.pdf>

Romero, S. A. (2019). *Relación entre competencia profesional y mercado laboral. Hacia la mejora del perfil competencial en la educación superior*. Barcelona - España:

Universitat Autònoma de Barcelona. Obtenido de

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=%2BAiQNJIP15E%3D>

Salazar, S. E. (2021). *Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la E.P. de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, periodo 2013-2017*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16611/Salazar\\_se.pdf?sequence=8](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16611/Salazar_se.pdf?sequence=8)

Salto, C. M., Muñoz, M. E., Haro, H. E., & Escobar, E. T. (2017). Pertinencia de la carrera de administración de empresas de la Universidad Central del Ecuador, en relación a las necesidades y requerimientos del entorno regional, nacional, provincial y local. *Revista Publicando*, 4(11), 391-426. Obtenido de

<file:///C:/Users/Dell/Downloads/411-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2245-1-10-20170707.pdf>

- Segovia, M. L. (2021). Perspectivas de las oportunidades laborales y la formación académica de los graduados de las universidades públicas del Ecuador. *Digital Publisher 593*, 6(5), 13-24. Obtenido de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/563/764](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/563/764)
- Simón, D. J. (2018). El mercado de trabajo del Licenciado en Administración en México: Aproximación al estudio de sus características. *Redalyc: Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058776004>
- Smart, T. M., & Pandilla, I. C. (2014). *Mercado Laboral en las Instituciones Públicas para Profesionales Graduados de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad URACCAN Recinto Bilwi, 2011-2013*. Bilwi, Nicaragua: Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaraguense URACCAN. Obtenido de <http://repositorio.uraccan.edu.ni/804/1/Martha%20y%20Cintia.pdf>
- Tapullima, F. J. (2016). *PERFIL DEL EGRESADO Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DEL X CICLO DE ARQUITECTURA– UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ, 2015*. Iquitos-Perú: Universidad Científica del Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/351/TAPULLIMA-1-Trabajo-Perfil.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, L. D. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú*. Lima-Perú: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. Obtenido de

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES\\_DIEGO\\_INSERTION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, A. (2020). Administración de empresas: campo laboral, sueldo promedio y mucho más. *Negocios & Finanzas*, spn.

Ventura, G. J., & Nolasco, D. L. (2016). *PERFIL PROFESIONAL Y DEMANDA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO" 2013 AL 2016*. Huaraz - Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1772/T033\\_48078090\\_T%20%20%20%20TESIS%20DE%20VENTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1772/T033_48078090_T%20%20%20%20TESIS%20DE%20VENTURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Zapata Guerrero, E. E. (2016). Las PyMES y su problemática empresarial. Análisis de casos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 12(52), 119-135.

## ANEXO 5. INSTRUMENTOS VALIDADOS

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN			
<b>Tema:</b> Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes			
<b>Investigador:</b> Adolfo Chavarría		<b>Institución:</b> Universidad Católica de Cuenca	
La siguiente encuesta forma parte de un estudio de las MiPymes ubicadas en la zona costanera de la Provincia del Cañar, en el Cantón La Troncal. Mediante el presente estudio se busca establecer un diagnóstico acerca de la situación del mercado laboral para los profesionales en Administración de Empresas. Agradezco por atenderme y responder con honestidad y claridad a las preguntas			
1.- Nombre de la empresa, negocio o emprendimiento			
2.- Sector o Actividad:			
3.- Número de años de actividad económica			
4.- ¿Cuántos profesionales, recién graduados de la Universidad del Azuay en administración de empresas contrata su empresa?	Ninguno <input type="checkbox"/>	1- a 5 <input type="checkbox"/>	5 en adelante <input type="checkbox"/>
5.- ¿De los siguientes factores cual considera que influye en el mercado laboral de las MiPymes?	Inestabilidad política <input type="checkbox"/>	Inestabilidad económica <input type="checkbox"/>	Falta de profesionales <input type="checkbox"/>
6.- ¿Cómo considera que es la demanda de profesionales en administración de empresas que se requiere hoy en día en la MiPymes?	Alta <input type="checkbox"/>	Baja <input type="checkbox"/>	Media <input type="checkbox"/>
7.- Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área de administración de empresas, recién graduados sin experiencia, que usted contrata	No contrata <input type="checkbox"/>	Operativo <input type="checkbox"/>	Directivo <input type="checkbox"/>
8.- Indique el nivel del cargo que ocupan los profesionales del área administración de empresas, con título de tercer nivel, que usted contrata:	No contrata <input type="checkbox"/>	Operativo <input type="checkbox"/>	Directivo <input type="checkbox"/>
9.- Indique nivel del cargo que ocupan los profesionales con postgrado en administración de empresas, que contrata	No contrata <input type="checkbox"/>	Operativo <input type="checkbox"/>	Directivo <input type="checkbox"/>
10.- ¿A qué institución de educación superior da preferencia al momento de contratar personal de grado en administración de empresas para su empresa?	Publica <input type="checkbox"/>	Privada <input type="checkbox"/>	Tecnológica <input type="checkbox"/>

<b>GUÍA DE ENTREVISTA</b>	
<b>Tema:</b> Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en las MiPymes	
<b>Investigador:</b> Adolfo Chavarría	<b>Institución:</b> Universidad Católica de Cuenca
<p>La siguiente entrevista forma parte de un estudio de las MiPymes ubicadas en la zona costanera de la Provincia del Cañar, en el Cantón La Troncal. Mediante el presente estudio se busca establecer un diagnóstico acerca de la situación del mercado laboral para los profesionales en Administración de Empresas. Agradezco por atenderme y responder con honestidad y claridad a las preguntas</p>	
<p>1.- ¿De acuerdo a su trascendencia cuantos profesionales conoce usted que se han graduado de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La Troncal?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<p>2.- ¿Conoce usted la magnitud de profesionales de la carrera de administración de empresas que aporta su institución en cada semestre?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<p>3.- ¿Cuál es su punto de vista sobre los factores que influyen en la oferta y demanda del mercado laboral para los graduados de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La Troncal?-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<p>4.- ¿Qué opina usted sobre el porcentaje de los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Católica de Cuenca del campus de La Troncal en los últimos 5 años?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	
<p>5.- ¿Qué piensa usted sobre la planificación de la oferta y la demanda de profesionales de la carrera de administración de empresas según mercado laboral de las instituciones públicas y privadas?</p> <p>-----</p> <p>-----</p>	

### ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO



UNIVERSIDAD  
**CATÓLICA DE CUENCA**  
COMUNIDAD EDUCATIVA AL SERVICIO DEL PUEBLO

---

#### PERMISO DEL AUTOR DE TESIS PARA SUBIR AL REPOSITORIO

#### INSTITUCIONAL

Yo, **Adolfo Bienvenido Chavarria Andrade** portador(a) de la cédula de ciudadanía No **1315430072** En calidad de autor(a) y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**Demanda de los profesionales en Administración de Empresas en la MiPymes**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Así mismo; autorizo a la Universidad para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal 08 2022

  
F: .....  

---