

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.493>

Perfil de egreso y su incidencia en estudiantes universitarios, carrera de Administración

*Professional profile and its impact on undergraduate students. A Business
Administration case*

Franklin Rodrigo Pacheco Rodríguez

fpacheco@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-9341-9163>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ambato – Ecuador

Adán Eduardo Hong Hong

ahong@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1441-1401>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ambato – Ecuador

Nelson Danilo Bombón Orellana

dbombon@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-5248-2481>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ambato – Ecuador

Hernán Paúl Ortiz Coloma

hortiz@pucesa.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3374-6015>

Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Ambato – Ecuador

Artículo recibido: 20 octubre 2024 - Aceptado para publicación: 26 noviembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La evaluación del perfil de egreso en los graduados de las universidades es muy importante, porque permite diagnosticar la situación en la que se encuentran las carreras, en este caso en particular la Escuela de Administración de Empresas, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ambato, donde el logro de las competencias formado en un profesional es imperante para la gestión en las empresas y por ende para el desarrollo económico de un país. El objetivo de la investigación es identificar hallazgos del perfil del egresado para que mejore el desempeño académico de la carrera de Administración de Empresas. Se utiliza un enfoque cualitativo - cuantitativo, con un método deductivo – transversal, se determina la población, la cual está compuesta por 22 egresados de la carrera de Administración de Empresas del año 2022, a quienes se aplicó una encuesta estructurada, donde se obtiene como resultado hallazgos sobre el currículo, el fortalecimiento de conocimientos y competencias, actividades complementarias que contribuyan a mejorar el perfil del egresado, por ende el desenvolvimiento eficaz y eficiente en las empresas.

Palabras clave: administración, perfil de egreso, hallazgos, gestión empresarial

ABSTRACT

The evaluation of the graduation profile of university graduates is very important, because it allows us to diagnose the situation in which the careers find themselves, in this case in particular the School of Business Administration, of the Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ambato, where the achievement of skills trained in a professional is essential for management in companies and therefore for the economic development of a country. The objective of the research is to identify findings from the graduate's profile so that they improve the academic performance of the Business Administration degree. A qualitative - quantitative approach is used, with a deductive - transversal method, the population is determined, which is made up of 22 graduates of the Business Administration program of the year 2022, to whom a structured survey was applied, where it is obtained as resulting findings on the curriculum, the strengthening of knowledge and skills, complementary activities that contribute to improving the profile of the graduate, therefore effective and efficient development in companies.

Keywords: administration, graduation profile, findings, business management

INTRODUCCIÓN

El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

La importancia de medir el perfil de egreso junto con las necesidades laborales corresponde a un eje central de toda universidad en contribución al desarrollo del país, se fomenta la academia como la base del conocimiento para su posterior desarrollo dentro de las empresas y resalta su impacto en el tejido económico-social. La mayor parte de asignaturas dentro de una malla curricular se desvincula de las “habilidades de aplicación y utilización de conocimientos para analizar y realizar tareas, resolver problemas, comunicarse y relacionarse con otros” según el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP, 2014; Wagenaar, 2016). La cantidad y proporción de asignaturas que cambien el sentido metodológico hacia un enfoque práctico permitirá reducir la brecha entre conocimiento académico y empresarial.

De acuerdo al informe de La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) “es necesario destacar la centralidad de la noción de competencia, no solo por su relación con el empleo”, que en conjunto con la “transformación de las prácticas de aprendizaje”, excluyen el dictado clásico, teóricas, expositivas (Perfil de Egreso Universidad Nacional del Centro de Perú 2021). Por tanto, desarrollar estrategias acordes a la dinámica del mercado laboral es crucial para fomentar el desarrollo, empleo y competitividad.

El déficit en la capacidad del mercado de trabajo para generar empleos productivos y trabajo formal incide directamente en los reportes de sueldos, donde el índice de precarización laboral al 2022 alcanza el 48.8% con un índice de subempleo del 19.37% según la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

La mejor forma en cuanto a la transición de la educación al mercado laboral según Gontero y Weller (2019), es: (1) fases laborales cortas, (2) corta duración de búsqueda y (3) que el primer empleo se caracterice por ofrecer calidad y oportunidades de crecimiento. Sin embargo, el egresado que hoy en día se forma, se centra en el manejo de teoría disciplinar, excluye habilidades necesarias como la creatividad y evaluación crítica. Por ende, si bien la teoría disciplinar es de suma importancia, los egresados no desarrollan habilidades que permitan individualizar el talento, con riesgo de ser reemplazados por la tecnología y estar a un paso de la precarización laboral.

Dicho escenario solo se traduce en menor desarrollo y pocas oportunidades para los nuevos profesionales (Weller y otros, 2019; Gontero y Albornoz, 2019), dirigiéndose al lado en donde el anticipar las demandas del mercado laboral se vuelven una brecha imposible de penetrar.

Hoy en día la CEPAL y la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), determinan un sinnúmero de habilidades con mayor impacto a nivel

mundial, en donde se enfoca en muchas habilidades: capacidad de aprendizaje, adaptabilidad, colaboración creatividad e innovación entre otros, que en conjunto con Margaret Mead “a los estudiantes se les debe enseñar cómo pensar, no qué pensar” que interrelaciona la variable del pensamiento crítico hacia situaciones que permita convertir al profesional en un solucionador de problemas en base a conocimientos y prácticas adquiridas.

El contexto empresarial exige habilidades que van de modo intrínseco a los conocimientos adquiridos dentro del ámbito universitario, con un enfoque de alfabetización digital que contempla manejo de datos a manera de competencias cognitivas; competencias socioemocionales de comunicación, colaboración, autonomía y habilidades cognitivas en habilidades complejas (OEI, 2020). En base al cuestionario de competencias realizados en el ámbito de la educación, los instrumentos comúnmente utilizados son portafolio de aprendizajes trabajos escritos y presentaciones orales. Las pruebas internacionales como el *Programme for International Student Assessment* (PISA) y encuestas a empresarios, coinciden que los egresados no cumplen con las expectativas, por ende, un nuevo proceso de formación se debe realizar dentro de cada una de las aulas ligadas con empresas, en el cual se debe redoblar recursos para alcanzar los objetivos organizacionales y en donde el rol de la educación universitaria se fomente a la resolución de problemas.

Dentro del último informe del *Programme for the International Assessment of Adult Competencies* (PIAAC) Chile (2015), Ecuador (2018), se encontró que las habilidades de trabajo socioemocional, cognitivo y físico, entre adulto y jóvenes no obtuvo variación significativa. La intención del estudio era recabar información sobre la brecha en cuanto a la formación de competencias comparadas con años anteriores; sin embargo, al encontrar una nula variación, denota la falta de inserción de dichas competencias en los currículos universitarios.

El índice entre habilidades básicas (resolver problemas) sitúa a Ecuador y Perú similarmente con 42 y 40 puntos respectivamente, se muestra una diferencia significativa con países como Chile y España que se encuentra entre 63 y 64 puntos entre jóvenes y adultos. Asimismo, se compara con el nivel de logro en competencias tecnologizadas (comprensión lectora, capacidad de cálculo y resolución de problemas), Ecuador alcanza solo un 5.3% frente a Perú con 6.6% y Chile con el 14.5%. según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El último informe del Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG), prevén un riesgo de automatización alto 32,6%, medio 16.4% y no automatizable 51%, que en comparación con Ecuador existe un 34.3% de riesgo de automatización.

Basado en lo expuesto, esta investigación parte de un planteamiento del estudio de hallazgos que debe tener un administrador dentro de las empresas de la Zona de Planificación 3 – Ecuador, de esta manera fortalecer la gestión y sostenibilidad de la empresa ecuatoriana. Para la exploración de la literatura se parte del planteamiento de la necesidad de identificar las

habilidades necesarias para el tejido empresarial, donde Avvisati, Jacotin y Vincent-Lancrin (2013, pág. 229) mencionan sobre la innovación enfocada a la creación de nuevas ideas, que junto con Ducksworth (2016), señalan que la falta de dichas habilidades conducen a la falta de talento y, por ende, la falta de inyección de conocimiento por parte de las universidades a las empresas.

En este sentido, se puede observar dentro del mercado laboral los efectos de dicho fenómeno, según el último informe “principales indicadores del mercado laboral 2023” de la Cámara de Industrias y Producción (CIP), 5 de cada 10 jóvenes de entre 18 a 29 años no tienen empleo, lo cual es preocupante; pues Ambato, pertenece a la Zona Distrital 3 y se encuentra dentro de ella.

Hoy en día, si bien los empleos dependen directamente del motor de la economía, los jóvenes son los engranajes a nuevas empresas, Ecuador se ubica en el puesto 56 de 60 países en la tasa de emprendimientos dinámicos según el Índice de Condiciones Sistémicas para el Emprendimiento Dinámico (ICSEd Prodem), lo cual podría ser un resultado en cuanto a habilidades y competencias que el sector educativo debe enfocarse. El riesgo de automatización de tareas es otro factor que se enfrentan los trabajadores, por tanto, el enfoque de desarrollo en capacidades y habilidades no automatizables es vital; capacidades creativas y de innovación permitirán no solo a dirimir el riesgo de reemplazo, además de verdaderamente formar talentos que fomenten al desarrollo de las empresas, por lo que el objetivo de esta investigación es identificar hallazgos del perfil del egresado para que mejore el desempeño académico de la carrera de Administración de Empresas, además del nivel profesional de los graduados en la gestión empresarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología se desarrolla a través de un alcance descriptivo de diseño transversal, se particulariza el criterio de los egresados de la universidad objeto de estudio, se compilan testimonios a partir de un momento y tiempo específico para describir la variable, se analiza su incidencia en los hallazgos que debe tener un administrador, por lo que se aplica una encuesta con preguntas de alternativa múltiple y a través de escala de Likert: totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, neutral, parcialmente en desacuerdo, totalmente en desacuerdo.

Se utiliza un enfoque cualitativo con la finalidad de identificar hallazgos del perfil del egresado, además de las destrezas que necesitan frente a la gestión empresarial para que se desarrolle de una manera eficiente y eficaz en el campo de la administración; y, un enfoque cuantitativo para determinar la importancia de los factores que influyen en el perfil del egresado a través de un análisis factorial, según criterio de los encuestados.

Dentro de los métodos teóricos que se despliegan se tiene el análisis y síntesis, por lo que se recolecta información de fuentes bibliográficas para analizar y sintetizar la variable motivo de estudio, la población está conformada por 22 egresados de la Pontificia Universidad Católica del

Ecuador – Ambato (PUCESA), Escuela de Administración de Empresas (EAE), carrera de Administración de Empresas correspondientes al año 2022.

La tabulación se trabaja en base a los datos proporcionados en las encuestas y mediante la hoja de cálculo de Excel, se procede al análisis de los mismos, a fin de que se conviertan en posibles fuentes de información, no solo para la Escuela de Administración de Empresas sino para la comunidad universitaria en general, además se utiliza el programa IBM SPSS Statistics 20 para realizar el análisis factorial de los hallazgos encontrados en el perfil de egreso según la importancia de los encuestados.

La presente investigación se desarrolla geográficamente dentro de la Zona de Planificación 3 de Ecuador en la ciudad de Ambato a través de una encuesta realizada a los egresados de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ambato en la carrera de Administración de Empresas, con el fin de medir las competencias dentro del perfil de egreso.

Al respecto, se pretende contribuir con el desarrollo en la matriz productiva de la Zona 3, con un verdadero talento humano orientado a la solución de problemas mediante la innovación y creación, adherido a la realidad productiva del país, el cual es el rol más importante dentro del modelo de triple hélice enfocados al desarrollo de una ciudad, según Etzkowitz y Leydesdorff (1995, 2000) plantea diversos medios de interconexión para sus integrantes, representados por las empresas, las universidades y el gobierno.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Ambato, es una institución que contribuye al Ecuador con profesionales de calidad, comprometida con las necesidades sociales vista desde varios aspectos; su formación cristiana y humanista hace que, junto a la preparación académica, se constituya en líder referente en la zona central del país.

La Escuela de Administración de Empresas (EAE), se fortalece de manera continua y redefine su enfoque en el proceso de formación académica, con la finalidad de entregar a la comunidad, profesionales emprendedores, capaces de plasmar una idea en proyecto, y este a su vez en una empresa que contribuya a su desarrollo integral, lo que genera un alto compromiso de mantener los estándares de calidad, para que los egresados cuando emprendan su vida profesional sean generadores de empleo.

Recopilada la información a través de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario y procesada la misma, se obtiene como resultados los siguientes:

Autoevaluación en relación al perfil de egreso

Perfil: Se espera que el profesional que se gradúa en nuestras aulas se caracterice por su sólida preparación teórica y práctica, humanística e integral en el ámbito del conocimiento correspondiente a su formación. Además, que se destaque por su compromiso frente a las necesidades que plantean las realidades local, regional, nacional y global, desde una visión

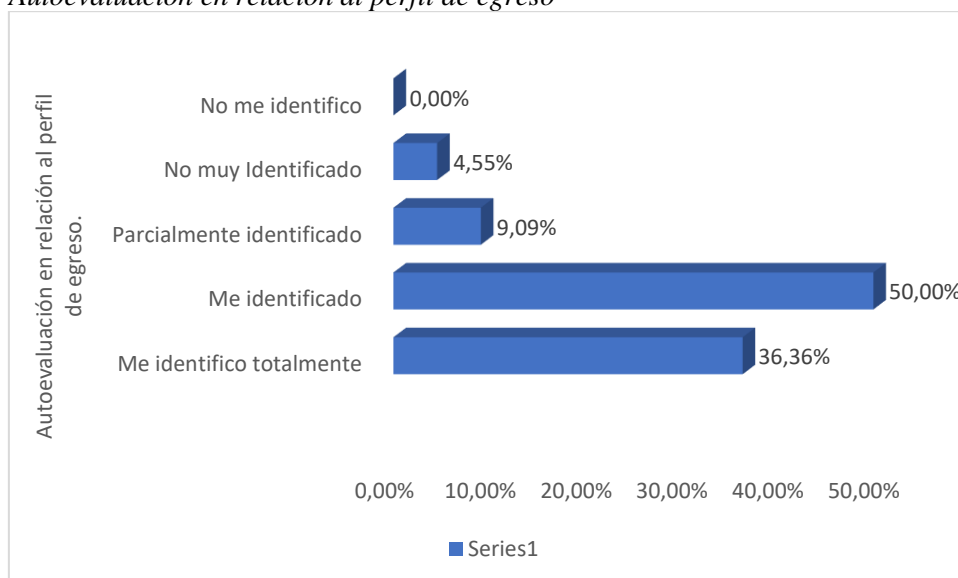
cimentada en el humanismo, los valores cristianos y un enfoque interdisciplinar. El licenciado en Administración de Empresas que formará la PUCESA estará en capacidad de:

- Perfeccionar las habilidades de Lenguaje y Comunicación.
- Desarrollar habilidades del análisis crítico y pensamiento verbal.
- Desarrollar habilidades de pensamiento lógico-matemático.
- Impulsar la autorreflexión y autorregulación.
- Incentivar la adaptabilidad al cambio.
- Potenciar la creatividad.
- Fortalecer el desarrollo humano y convivencia social.
- Propender al desarrollo nacional y regional en el ámbito de formación.
- Propender a un liderazgo con responsabilidad social.
- Actuar con autonomía y pertinencia social.
- Manejar Tecnologías de la información y comunicación.
- Potenciar la lectura crítica de la imagen.
- Fomentar la identidad y manejo de la interculturalidad

En base a las oportunidades laborales por sector, señaladas a lo largo del texto, el Licenciado en Administración de Empresas podrá trabajar:

- Con experiencia práctica de su profesión, visión de negocio, podrá generar su propia empresa.
- Prestar sus servicios en empresas manufactureras, comerciales, de servicios y de producción. En áreas como Finanzas, Recursos Humanos y Mercadotecnia.

Figura 1
Autoevaluación en relación al perfil de egreso



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a egresados

Como se puede observar en la figura 1, el 36.36% de los egresados responden que se sienten identificados totalmente con relación al perfil de egreso, seguido de un 50% que manifiestan que se consideran identificados, el 9.09% mencionan que están parcialmente identificados, los egresados que no se sienten muy identificados es el 4.55% y por último ninguno responde que no se identifica, lo cual demuestra que los conocimientos adquiridos en su trayectoria universitaria le sirven para una adecuada gestión en su vida laboral empresarial, por lo que la mayoría concuerda o se siente identificado con el perfil del egreso.

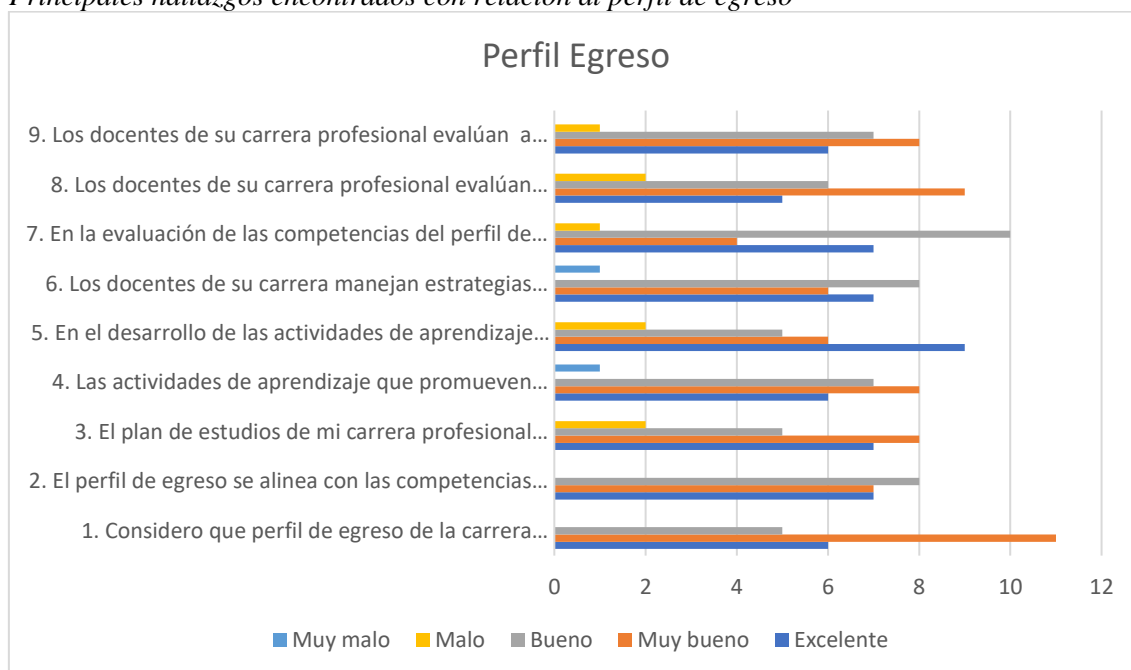
Evaluación del perfil de egreso

Las dificultades en la evaluación del perfil de egreso, se manifiestan de diversas maneras, pero las causas principales, se conjetura que son: planes de estudios carentes de asignaturas articuladas e integradoras, falta de prácticas didácticas que correspondan al enfoque curricular basado en competencias y la falta de un sistema de evaluación con enfoque formativo, que, por su concepción, implica evaluación de proceso y sumativa con su necesaria y recurrente retroalimentación (Cinda, 2017, p. 124).

Entre los principales hallazgos encontrados en los estudiantes son los siguientes:

Figura 2

Principales hallazgos encontrados con relación al perfil de egreso



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a egresados.

En la figura 2 muestra que existe un 30% de los egresados (7) que a nivel general puntúan de manera excelente los conocimientos adquiridos dentro de la carrera, seguido de un porcentaje similar 34% y 31% entre muy bueno y bueno.

Además, un porcentaje muy particular el 41% determina que las asignaturas se encuentran enfocadas en promover la solución de problemas reales, el cual se sitúa al nivel del mismo porcentaje en cuanto a la realidad de las empresas. En términos generales apenas el 27% califica

como excelente las competencias adquiridas en su perfil de egreso y un 50% como muy buena, por lo que es necesario:

Relacionado con aspectos de Currículo

- Énfasis para trabajar en estudio de casos, proyectos de aplicación a nivel empresarial del conocimiento adquirido, que permita desarrollar experiencias reales y ajustes a las metodologías de enseñanza aprendizaje.
- Asignaturas que preparen a los estudiantes para enfrentar un entorno empresarial real, existen muchas asignaturas que son irrelevantes en la vida diaria de un empresario.
- Más trabajos prácticos y no sólo teóricos aplicados a la vida profesional en sectores enfocados a la realidad del país.
- Vínculos con empresas que permitan aplicar las capacidades adquiridas en la universidad para ponerlas en práctica en el ámbito laboral.

Fortalecimiento de conocimientos y competencias

- Enfatizar a los docentes el término evaluación en la formación del estudiante. El objeto de evaluación se señala lo que afirman Muñiz y Fonseca (2008, p. 14) que “lo primero y fundamental que hay que hacer cuando se planifica una evaluación, es definir de forma clara, concisa y operativa aquello que se desea evaluar”, por lo cual, es necesario un equipo de docentes que conozcan de gestión curricular para que puedan diseñar estrategias y procedimientos de evaluación de las competencias del perfil de egreso.
- Medir las capacidades y actitudes en cada asignatura.
- Finanzas, nuevos modelos de negociación en la era digital, social media y talento humano.
- Marketing digital, redes de mercado, promover ideas de negocios.
- Metodología en gestión de talento humano, fomentar habilidades blandas.
- Innovadoras tecnologías de comunicación y gestión estratégica empresarial.
- Producción, medición del trabajo, optimización de recursos y manejo constante de conflictos.
- Capacitación continua en todas las asignaturas.
- Sistemas de Calidad Total.
- Tributaria y jurídica.
- Implementación de simuladores de mercadeo y administración de empresas.
- Actualizaciones en herramientas informáticas, impuestos, temas legales, contratación pública, poder comerciar con el Estado y aprender a realizar los procesos para licitaciones.

Actividades complementarias

- Ejecutar una formación dual, que todo lo aprendido pueda ser aplicado a tiempo real, incluso dentro de los procesos de la misma universidad, hacer el estudio más vivencial.
- Viajes académicos.

- La interacción del estudiante con empresas del medio, para que tenga un aprendizaje tanto en el área administrativa como productiva de una manera práctica.
- Personal docentes con enfoque en competencias del perfil.
- Mayor enfoque a prácticas en el mundo de negocios.
- Talleres prácticos con profesionales nacionales e internacionales, para ampliar la visión del estudiante a través de tareas que permitan el desarrollo de la temática.
- Mayor cobertura en el desarrollo de modelos y gestiones de negocios.
- Visitas académicas a empresas élites.

A continuación, se muestra en la Tabla 1 la matriz de componentes rotados del análisis factorial de los principales hallazgos encontrados con relación al perfil de egreso, donde se puede observar según su importancia como están distribuidas, resultados que se obtienen de acuerdo a las respuestas de las personas encuestadas.

Tabla 1

Matriz de componentes rotados del análisis factorial de los principales hallazgos en relación al perfil de egreso

Hallazgos encontrados con relación al perfil de egreso	Componente
	1
9. Los docentes de su carrera profesional evalúan a los estudiantes las competencias genéricas y específicas?	,976
6. Los docentes de su carrera manejan estrategias de enseñanza y tecnologías adecuadas para el logro de las competencias del perfil de egreso?	,967
4. Las actividades de aprendizaje que promueven los docentes de la carrera profesional, son adecuadas para el logro de las competencias genéricas del perfil de egreso?	,961
3. En el plan de estudios de la carrera profesional están identificadas las asignaturas claves para el desarrollo de las competencias del perfil de egreso?	,961
7. En la evaluación de las competencias del perfil de egreso, los docentes de la carrera profesional priorizan con frecuencia la calificación?	,951

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas realizadas a egresados.

CONCLUSIONES

Los estudiantes deben priorizar su aprendizaje basado en competencias actuales de mercado, las asignaturas establecidas en los proyectos de carrera deben ser cambiantes acordes a las tendencias y la dinámica empresarial de la zona de planificación 3 – centro del país.

El escaso aprendizaje de casos reales adaptados al contexto local genera una brecha entre los conocimientos adquiridos y la práctica real, lo cual genera no solo individuos que no aportan valor, sino una nueva generación donde la conceptualidad no se adapta a una realidad.

Asimismo, los docentes tienen una responsabilidad de liderar a los futuros nuevos empresarios, tanto las estrategias didácticas así como los insumos en conocimientos deben estar respaldados con la situación y problemática actual que enfrentan los mercados; y sobre todo, reducir la incidencia de supervivencia de emprendimientos y pequeñas empresas a través de competencias que permitan a los estudiantes adaptarse al entorno actual y generar soluciones a través de la búsqueda y adaptabilidad de entornos cambiantes a individuos andantes.

Actualmente, si bien las calificaciones son un resultado al esfuerzo y dedicación del estudiantado, para las empresas no significa nada si no son hábiles para la resolución de problemas, trabajar en equipo o creatividad.

El enfoque de competencias para los sistemas de educación superior se convierte en un aspecto imperativo para revalorar los procesos formativo universitario. El énfasis debe cambiar su enfoque teórico hacia una práctica donde se reciba los insumos necesarios y ser evaluados fuera en la práctica en base a competencias para alinearse con las demandas laborales del mercado.

El enfoque de las IES debe transformarse hacia un enfoque constructivista, en donde se deje a un lado al docente como proveedor de contenidos, cambiar la pedagogía por andragogía y transformar completamente hacia un enfoque práctico que con ayuda del docente como facilitador forme competencias en los estudiantes, que generen ideas a través de un problema, que interactúen a través del trabajo en equipo hacia la búsqueda de soluciones reales e impulse la creatividad a través de auto búsqueda de conocimientos.

Es imperativo reducir la brecha entre el conocimiento aprendido durante la fase universitaria y los conocimientos y habilidades requeridas en el entorno laboral. Si bien a través del estudio realizado, no se alcanza un índice óptimo en cuanto al perfil de egreso, es necesario aplicar la lógica del mercado frente a la lógica académica, pues, si el entorno académico contempla los saberes necesarios para obtener un título profesional, el entorno laboral se enfrenta a una realidad adversa por la cual se prepararon los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alfa-EuropeAID. *Proyecto Tuning para América Latina*. Versión digital en <http://www.tuningal.org/>
- Arango, J. (2017). *Identificación de factores esenciales para la creación de empresas desde la perspectiva del emprendedor: el caso del Parque del Emprendimiento*. *Cuadernos de Contabilidad*, 18 (45). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n45/0123-1472-cuco-18-45-00110.pdf>
- Carreras, L., Brenda, A., Blanco, E., Enrique, J. y Cavazos, J. 1 (2017). “*Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)*”. *Perspectiva Empresarial*. Digital. <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v4n1a1>
- Goyal, P., Rahman, Z. y Kazmi, A. (2013). *Investigación sobre el rendimiento de la empresa y el rendimiento de la sostenibilidad empresarial: revisión de la literatura y agenda de investigación futura*. *Decisión Gerencial*, 51, 361-379. <https://doi.org/10.1108/00251741311301867>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC. 2021). Directorio de Empresas y Establecimientos.
- Jafarzadeh, S. (2013). *Investigación de la relación de las habilidades de los gerentes con el empoderamiento de los recursos humanos de la sede central de Irán*. *Revista de Ciencias de la Vida* 10:95-104. https://www.researchgate.net/publication/283233506_Investigation_of_managers'_skills_relation_with_the_one_of_Iran's_central_headquarters_human_resources_empowerment
- López Rengifo, C., Huamán Huayta, L., & Aguirre Chávez, C. (2021). *PERFIL DE EGRESO: Educación superior universitaria*. Huancayo – Junín – Perú: © Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Méndez, V., Méndez, L., y Cruz, A. (2018). *La importancia de la administración en las organizaciones como forma para lograr competitividad*. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-15. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/administracion-organizaciones.html>
- Neuman, WL. (2000). *Métodos de investigación social enfoques cualitativos y cuantitativos*. Cuarta edición, Allyn & Bacon, Needham Heights.
- Nuño, de León. (2010). *Modelo para el desarrollo profesional del educador del nivel superior, desde el planteamiento de la Organización de las Naciones Unidas*. 25 p.
- Nuño P. (2012). *Administración de Pequeñas Empresas*. México, Red Tercer Milenio S.C. 1ed.
- Pacheco Rodríguez, F. R., Bombón Orellana, N. D., Ortiz Coloma, H. P., & Meléndez Torres, M. M. (2022). *Habilidades gerenciales potenciales para empresas de la Zona de Planificación*

3 – Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 4196-4217.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3769

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3769>

Pereda F., López, T. y González, F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)*. Intangible Capital, vol. 10, núm. 3, pp. 528-561 Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España

Plan Nacional de Desarrollo. (2017-2021). Versión digital en

https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_ecuador_0244.pdf, 31p

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, SENPLADES. (2017, 2021). Agenda Zonal. Zona 3-Centro, 41 p.