



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyectos de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniero de Empresas**

**TEMA: “Lineamientos para el fomento de
competencias desde una perspectiva del Plan
Nacional del Buen Vivir”**

AUTOR: Segundo Mariano Sisa Mazabanda

TUTOR: Ing. Mg. Carlos Vinicio Mejía Vayas

AMBATO – ECUADOR

Mayo 2017



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Carlos Vinicio Mejía Vayas

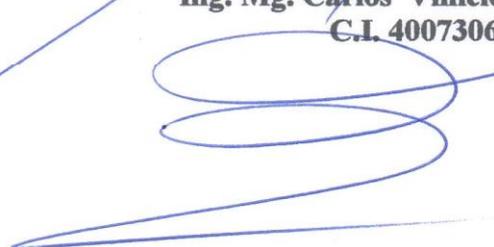
CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “LINEAMIENTOS PARA EL FOMENTO DE COMPETENCIAS DESDE UNA PERSPECTIVA DEL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR” presentado por SEGUNDO MARIANO SISA MAZABANDA para optar por el título de Ingeniero de Empresas. CERTIFICO, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el reglamento de títulos y grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 24 de Marzo de 2017



Ing. Mg. Carlos Vinicio Mejía Vayas
C.I. 400730693



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

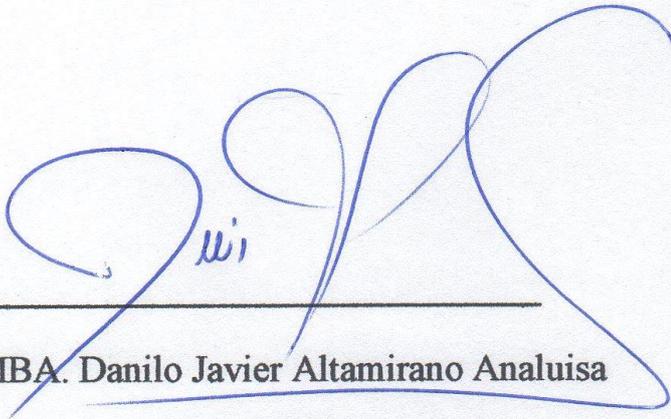
Yo, SEGUNDO MARIANO SISA MAZABANDA, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniero de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



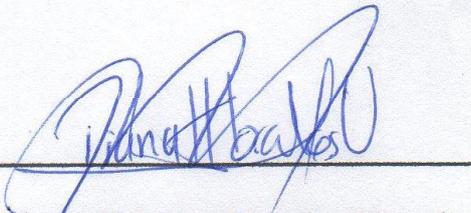
Segundo Mariano Sisa Mazabanda
CI.1804068599

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. MBA. Danilo Javier Altamirano Analuisa
C.I. 1803086923



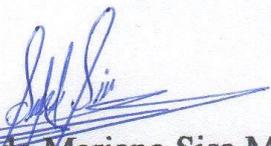
Dra. Diana Cristina Morales Urrutia
C.I. 1803547262

Ambato, 5 de mayo de 2017

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto, con el fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos del autor.



Segundo Mariano Sisa Mazabanda
CI.1804068599

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida

A la Universidad Técnica de Ambato, y a nuestra querida **Facultad de Ciencias Administrativas** por convertirse en segundo hogar durante 5 años de mi vida, donde disfrute las alegrías, conocimientos, experiencias y donde logre forjar grandes amistades.

Al tutor, el Ing. Vinicio Mejía, por su tiempo, su guía y soporte fundamental para que este proyecto de investigación se lleve a cabo.

Segundo Mariano Sisa.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida llena y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres José y Concepción, porque con su infinito amor supieron orientarme por el camino correcto de la vida, por implantar en mí los mejores valores, por ser mi ejemplo a seguir de lucha y dedicación, por haberme dado la mejor herencia que es la educación.

A mi esposa, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones.

Segundo Mariano Sisa.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁG.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xix
ABSTRACT.....	xx
1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	1
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos.....	4
3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA.....	5
4. METODOLOGÍA.....	18
5. RESULTADOS.....	20
Encuesta sector alimentos.....	21
Encuesta sector cadena agroforestal.....	40
Encuestas sector cuero y calzado.....	55
Encuestas sector farmacéutico.....	69

Encuesta sector turismo.....	88
Encuestas sector petroquímico	106
Encuestas sector tecnología.....	124
Encuestas sector textil	142
Encuestas sector metalmecánica.....	157
6. CONCLUSIONES	175
7. RECOMENDACIONES	176
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	177
8. ANEXOS.....	1

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁG.
Tabla N° 1 Tamaño población por cada estrato	19
Tabla N° 2 Tamaño de la muestra por cada estrato	19
Tabla N° 3 Sectores Productivos	20
Tabla N° 4 Habilidades gerenciales	21
Tabla N° 5 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	22
Tabla N° 6 Sector y cambio de matriz productiva	24
Tabla N° 7 Liderazgo	26
Tabla N° 8 Capacidad de resolver problemas	27
Tabla N° 9 Capacidad para administrar talento humano	29
Tabla N° 10 Administración de tiempo	30
Tabla N° 11 Comunicación.....	31
Tabla N° 12 Comunicación en otro idioma	32
Tabla N° 13 Toma de decisiones	33
Tabla N° 14 Procesos administrativos	35
Tabla N° 15 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	36
Tabla N° 16 Trabajo en equipo	37
Tabla N° 17 Modelo por competencias sector alimentos	39
Tabla N° 18 Habilidades gerenciales	40
Tabla N° 19 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	41
Tabla N° 20 Sector y cambio de la matriz productiva	43
Tabla N° 21 Liderazgo	44
Tabla N° 22 Resolución de problemas.....	45
Tabla N° 23 Administrar y desarrollar el talento humano	46
Tabla N° 24 Administración de tiempo	47
Tabla N° 25 Comunicación.....	48
Tabla N° 26 Comunicación en segundo idioma.....	49
Tabla N° 27 Toma de decisiones	50
Tabla N° 28 Procesos administrativos	51
Tabla N° 29 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	52

Tabla N° 30 Trabajo en equipo	53
Tabla N° 31 Modelo por competencias sector cadena agroforestal	54
Tabla N° 32 Habilidades gerenciales	55
Tabla N° 33 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	56
Tabla N° 34 Sector y matriz productiva.....	57
Tabla N° 35 Liderazgo	58
Tabla N° 36 Resolver problemas	59
Tabla N° 37 Administrar y desarrollar el talento humano	60
Tabla N° 38 Administración de tiempo	61
Tabla N° 39 Comunicación.....	62
Tabla N° 40 Comunicación en un segundo idioma.....	63
Tabla N° 41 Toma de decisiones	64
Tabla N° 42 Procesos administrativos	65
Tabla N° 43 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	66
Tabla N° 44 Trabajo en equipo	67
Tabla N° 45 Modelo por competencias sector cuero y calzado	68
Tabla N° 46 Habilidades gerenciales	69
Tabla N° 47 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	71
Tabla N° 48 Sector y cambio de la matriz productiva	72
Tabla N° 49 Liderazgo	74
Tabla N° 50 Resolver problemas	75
Tabla N° 51 Administrar y desarrollar el talento humano	76
Tabla N° 52 Administración de tiempo	78
Tabla N° 53 Comunicación.....	79
Tabla N° 54 Comunicación en un segundo idioma.....	80
Tabla N° 55 Toma decisiones	81
Tabla N° 56 Procesos administrativos	82
Tabla N° 57 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	84
Tabla N° 58 Trabajo en equipo	85
Tabla N° 59 Modelo por competencias sector farmacéutico	86
Tabla N° 60 Habilidades gerenciales	88
Tabla N° 61 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	89

Tabla N° 62 Sector y cambio de la matriz productiva	90
Tabla N° 63 Liderazgo	92
Tabla N° 64 Resolver problemas	93
Tabla N° 65 Administrar y desarrollar el talento humano	94
Tabla N° 66 Administración de tiempo	95
Tabla N° 67 Comunicación.....	96
Tabla N° 68 Comunicación en un segundo idioma.....	98
Tabla N° 69 Toma de decisiones	99
Tabla N° 70 Procesos administrativos	101
Tabla N° 71 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	102
Tabla N° 72 Trabajo en equipo	103
Tabla N° 73 Modelo por competencias sector turismo.....	104
Tabla N° 74 Habilidades gerenciales	106
Tabla N° 75 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	107
Tabla N° 76 Sector y cambio de la matriz productiva	108
Tabla N° 77 Liderazgo	109
Tabla N° 78 Resolver problemas	111
Tabla N° 79 Administrar y desarrollar el talento humano	112
Tabla N° 80 Administración de tiempo	113
Tabla N° 81 Comunicación.....	115
Tabla N° 82 Comunicación en un segundo idioma.....	116
Tabla N° 83 Toma de decisiones	118
Tabla N° 84 Procesos administrativos	119
Tabla N° 85 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	120
Tabla N° 86 Trabajo en equipo	122
Tabla N° 87 Modelo por competencias sector petroquímica.....	123
Tabla N° 88 Habilidades gerenciales	124
Tabla N° 89 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	126
Tabla N° 90 Sector y matriz productiva.....	127
Tabla N° 88 Liderazgo	129
Tabla N° 92 Resolver problemas	130
Tabla N° 93 Administrar y desarrollar el talento humano	132

Tabla N° 94 Administración de tiempo	133
Tabla N° 95 Comunicación.....	134
Tabla N° 96 Comunicación en un segundo idioma.....	135
Tabla N° 97 Tomar decisiones.....	136
Tabla N° 98 Procesos administrativos	137
Tabla N° 99 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	139
Tabla N° 100 Trabajo en equipo	140
Tabla N° 101 Modelo por competencias sector tecnología	141
Tabla N° 102 Habilidades gerenciales	143
Tabla N° 103 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	144
Tabla N° 104 Sector y matriz productiva.....	145
Tabla N° 105 Liderazgo	146
Tabla N° 106 Resolver problemas	147
Tabla N° 107 Administrar y desarrollar el talento humano	148
Tabla N° 108 Administración de tiempo	149
Tabla N° 109 Comunicación.....	150
Tabla N° 110 Comunicación en un segundo idioma.....	151
Tabla N° 111 Tomar decisiones.....	152
Tabla N° 112 Procesos administrativos	153
Tabla N° 113 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	154
Tabla N° 114 Trabajo en equipo	155
Tabla N° 115 Modelo por competencias sector textil.....	156
Tabla N° 116 Habilidades gerenciales	157
Tabla N° 117 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	158
Tabla N° 118 sector y cambio de la matriz productiva.....	159
Tabla N° 119 Liderazgo	161
Tabla N° 120 Resolver problemas	162
Tabla N° 121 Administrar talento humano	163
Tabla N° 122 Administración de tiempo	164
Tabla N° 123 Comunicación.....	165
Tabla N° 124 Comunicación en un segundo idioma.....	166
Tabla N° 125 Toma de decisiones	168

Tabla N° 126 Procesos administrativos	169
Tabla N° 127 Oportunidades para emprender nuevos negocios	170
Tabla N° 128 Trabajo en equipo	171
Tabla N° 129 Modelo por competencias sector metalmecánica	172
Tabla N° 130 Cuadro resumen competencias gerenciales de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua	173
Tabla N° 131 Cuadro modelo de competencia general para los sectores productivos de la provincia de Tungurahua	173
Tabla N° 132 Modelo De Competencias Gerenciales Para Los Sectores Productivos De Tungurahua.....	174

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁG.
Gráfico N° 1 Habilidades gerenciales	21
Gráfico N° 2 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	23
Gráfico N° 3 Sector y cambio de matriz productiva	24
Gráfico N° 4 Liderazgo	26
Gráfico N° 5 Capacidad de resolver problemas	28
Gráfico N° 6 Capacidad para administrar talento humano	29
Gráfico N° 7 Administración de tiempo	30
Gráfico N° 8 Comunicación	31
Gráfico N° 9 Comunicación en otro idioma	32
Gráfico N° 10 Toma de decisiones	34
Gráfico N° 12 Procesos administrativos	35
Gráfico N° 12 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios	36
Gráfico N° 14 Trabajo en equipo	38
Gráfico N° 14 Habilidades gerenciales	41
Gráfico N° 15 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	42
Gráfico N° 16 Sector y cambio de la matriz productiva	43
Gráfico N° 17 Liderazgo	44
Gráfico N° 18 Resolución de Problemas	45
Gráfico N° 19 Administrar y desarrollar el talento humano	46
Gráfico N° 20 Administración de tiempo	47
Gráfico N° 21 Comunicación	48
Gráfico N° 22 Comunicación en segundo idioma	49
Gráfico N° 23 Toma de decisiones	50
Gráfico N° 24 Procesos administrativos	51
Gráfico N° 25 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios	52
Gráfico N° 26 Trabajo en equipo	53
Gráfico N° 27 Habilidades gerenciales	55
Gráfico N° 28 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	56
Gráfico N° 29 Sector y matriz productiva	57

Gráfico N° 30 Liderazgo.....	58
Gráfico N° 31 Resolver problemas	59
Gráfico N° 32 Administrar y desarrollar el talento humano	60
Gráfico N° 33 Administración de tiempo	61
Gráfico N° 34 Comunicación.....	62
Gráfico N° 35 Comunicación en un segundo idioma	63
Gráfico N° 36 Toma de decisiones	64
Gráfico N° 37 Procesos administrativos	65
Gráfico N° 38 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	66
Gráfico N° 39 Trabajo en equipo	67
Gráfico N° 40 Habilidades gerenciales.....	70
Gráfico N° 41 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	71
Gráfico N° 42 Sector y cambio de la matriz productiva	73
Gráfico N° 43 Liderazgo.....	74
Gráfico N° 44 Resolver problemas	75
Gráfico N° 45 Administrar y desarrollar el talento humano	77
Gráfico N° 46 Administración de tiempo	78
Gráfico N° 47 Comunicación.....	79
Gráfico N° 48 Comunicación en un segundo idioma	80
Gráfico N° 49 Toma de decisiones	81
Gráfico N° 50 Procesos administrativos	83
Gráfico N° 51 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	84
Gráfico N° 52 Trabajo en equipo	85
Gráfico N° 53 Habilidades gerenciales.....	88
Gráfico N° 54 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	89
Gráfico N° 55 Sector y cambio de la matriz productiva	91
Gráfico N° 56 Liderazgo.....	92
Gráfico N° 57 Resolver problemas	93
Gráfico N° 58 Administrar y desarrollar el talento humano	94
Gráfico N° 59 Administración de tiempo	96
Gráfico N° 60 Comunicación.....	97
Gráfico N° 61 Comunicación en un segundo idioma	98

Gráfico N° 62	Toma de decisiones	100
Gráfico N° 63	Procesos administrativos	101
Gráfico N° 64	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	102
Gráfico N° 65	Trabajo en equipo	103
Gráfico N° 66	Habilidades gerenciales	106
Gráfico N° 67	Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	107
Gráfico N° 68	Sector y cambio de la matriz productiva	108
Gráfico N° 69	Liderazgo	110
Gráfico N° 70	Resolución de problemas.....	111
Gráfico N° 71	Administrar y desarrollar el talento humano	112
Gráfico N° 72	Administración de tiempo	114
Gráfico N° 73	Comunicación.....	115
Gráfico N° 74	Comunicación en un segundo idioma	116
Gráfico N° 75	Toma de decisiones	118
Gráfico N° 76	Procesos administrativos	119
Gráfico N° 77	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	121
Gráfico N° 78	Trabajo en equipo	122
Gráfico N° 79	Habilidades gerenciales	125
Gráfico N° 80	Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	126
Gráfico N° 83	Sector y matriz productiva	128
Gráfico N° 82	Liderazgo	129
Gráfico N° 83	Resolver problemas	131
Gráfico N° 84	Administrar y desarrollar el talento humano	132
Gráfico N° 85	Administración de tiempo	133
Gráfico N° 86	Comunicación.....	134
Gráfico N° 87	Comunicación en un segundo idioma	135
Gráfico N° 88	Toma de decisiones	137
Gráfico N° 89	Procesos administrativos	138
Gráfico N° 90	Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	139
Gráfico N° 91	Trabajo en equipo	140
Gráfico N° 92	Habilidades gerenciales	143
Gráfico N° 93	Proyectos para fortalecer los sectores priorizados	144

Gráfico N° 94 Sector y matriz productiva	145
Gráfico N° 95 Liderazgo	146
Gráfico N° 96 Resolver problemas	147
Gráfico N° 97 Administrar y desarrollar el talento humano	148
Gráfico N° 98 Administración de tiempo	149
Gráfico N° 99 Comunicación.....	150
Gráfico N° 100 Comunicación en un segundo idioma	151
Gráfico N° 101 Tomar decisiones.....	152
Gráfico N° 102 Proceso administrativo	153
Gráfico N° 105 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios.....	154
Gráfico N° 104 Trabajo en equipo	155
Gráfico N° 105 Habilidades gerenciales	157
Gráfico N° 106 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados.....	158
Gráfico N° 107 Sector y cambio de la matriz productiva	160
Gráfico N° 108 Liderazgo	161
Gráfico N° 109 Resolver problemas	162
Gráfico N° 110 Administrar talento humano	163
Gráfico N° 111 Administración de tiempo	164
Gráfico N° 112 Comunicación.....	165
Gráfico N° 113 Comunicación en un segundo idioma	167
Gráfico N° 114 Toma de decisiones	168
Gráfico N° 115 Procesos administrativos	169
Gráfico N° 116 Oportunidades para emprender nuevos negocios.....	170
Gráfico N° 117 Trabajo en equipo	171

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se desarrolló en los nueve sectores productivos de la provincia de Tungurahua, priorizados en los planes de desarrollo nacionales y regionales y plan nacional del buen vivir que son: alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímica, tecnología, textil, metalmecánica; se mantuvo contacto directo con los directivos y gerentes de las empresas representativas de los sectores antes mencionados.

El objetivo principal fue el de investigar el modelo por competencias que se aplica en las distintas empresas de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua, para lo cual se realizó una investigación de campo, que puso en contacto directo con los gerentes de las diferentes empresas, además una investigación descriptiva que detalló las cualidades de los gerentes respecto a las habilidades gerenciales que poseen.

Se realizó la encuesta con trece preguntas referentes a las competencias gerenciales aplicando también un enfoque cualitativo que interpreta la problemática de los sectores y sus efectos en las competencias y habilidades gerenciales, y cuantitativo porque se analiza la información extraída de los datos estadísticos realizados, también se ubica en el paradigma crítico del entorno empresarial en los sectores productivos de la provincia de Tungurahua.

Una vez interpretados los datos se evidencia que los gerentes utilizan y aplican un modelo de competencias, basado en competencias técnicas y personales, y se ha evidenciado el inadecuado manejo de competencias en los diferentes sectores productivos de la provincia de Tungurahua, se propone un modelo general de competencias para los nueve sectores productivos de la zona.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, COMPETENCIAS GERENCIALES, SECTORES PRODUCTIVOS, HABILIDADES GERENCIALES.

ABSTRACT

The present work was carried out in the nine productive sectors of the province of Tungurahua, prioritized in the national and regional development plans and national plan of the good life that are: food, agroforestry chain, leather and footwear, pharmaceutical, tourism, petrochemical, technology, Textile, metalworking; Direct contact was maintained with the managers and managers of the companies representing the aforementioned sectors.

The main objective was to investigate the competency model applied in the different companies of the productive sectors of the province of Tungurahua, for which a field investigation was carried out, which put in direct contact with the managers of the different companies, In addition a descriptive investigation that detailed the qualities of the managers regarding the managerial abilities that they possess.

The survey was carried out with thirteen questions regarding the managerial competences, applying also a qualitative approach that interprets the problematic of the sectors and its effects in the managerial competences and abilities, and quantitative because it analyzes the extracted information of the statistical data realized, also Locates in the critical paradigm of the business environment in the productive sectors of the province of Tungurahua.

Once the data are interpreted, it is evident that the managers use and apply a competency model, based on technical and personal skills, and the inadequate management of skills in the different productive sectors of the province of Tungurahua has been evidenced. Of competencies for the nine productive sectors of the area.

KEYWORDS: RESEARCH, MANAGEMENT SKILLS, PRODUCTIVE SECTORS, MANAGEMENT SKILLS.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

En el Plan Nacional del Buen Vivir (2013-2017) manifiesta que:

“El cambio de la matriz productiva es una alternativa para alcanzar el buen vivir de los ecuatorianos, en donde se establecen lineamientos que fortalezcan competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados.”

Por su parte se señala en *ecuadorencifras* (2013) que: las agendas de desarrollo productivo son instrumentos que sirven para planificar y coordinar el trabajo que realizan los sectores público y privado local. A través de ellas se identifica los productos que más posibilidad tiene de éxito, dentro de la realidad provincial. En este trabajo también se puede ver con claridad los aspectos comunes que existen en cada territorio, que impulsan acuerdos básicos para el desarrollo y definen proyectos estratégicos de mediano y largo plazo.

“Por los constantes cambios que se generan debido a la globalización es importante para los gerentes de las organizaciones innovar sus habilidades para poder dirigir las empresas, ya que se han detectado vacíos tanto en la capacidad como en la formación de los administradores, es primordial desarrollar las habilidades y competencias necesarias que contribuyan con el desempeño de sus funciones”. Varela, Bedoya, y Uribe (2013).

La problemática a investigar tiene que ver con el aporte que las empresas de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua puedan dar a los requerimientos del plan nacional del buen vivir desde una perspectiva de las competencias gerenciales que sus directivos poseen y que servirían para lograr o cumplir con esta política de estado; la pregunta a responder con esta investigación es: ¿De qué manera un modelo de competencias gerenciales o directivas aporta en la consecución de los objetivos para los sectores productivos de: alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímico, tecnología, textil, metalmecánica, del plan nacional del buen vivir en la provincia de Tungurahua?

El desarrollo de las competencias gerenciales contribuye a fortalecer la capacidad de interrelación con el entorno, para así desarrollar inteligencias múltiples y emocionales, lo

cual nos ayudara para el direccionamiento de personas y proyectos para su efectiva conducción en concordancia con los objetivos de la organización o del proceso del cual participa.

En un artículo publicado el 22 de julio de 2014 con referencia a las competencias gerenciales se menciona lo siguiente: “El poseer adecuadas competencias beneficiara al desempeño y mejoramiento de la organización para ello se debe tener presente varios factores como la comunicación, liderazgo, negociador, poseer principios y valores para ser difundidos en su entorno laboral, para motivar, para propiciar la creatividad y la innovación y para señalar la dirección del cambio y la transformación de la organización”. (La Hora, 2014)

Hace algunos años se lograba crecer en las empresas por el simple hecho de la antigüedad. Sabían que ocuparían el puesto inmediato superior cuando el que lo ocupaba se iba o se jubilaba. Esa historia se reemplazó con un perfil profesional basado en características curriculares y se evaluaba el potencial intelectual y la capacidad para interactuar con personas. Los puestos gerenciales eran un objetivo en el escalafón pero no basados en una necesidad de aprender y poner en práctica sus habilidades si no de ejercer el poder y la autoridad.

Actualmente debido al cambio constante, contamos con mucha información en forma permanente, esto nos lleva a implementar y crear nuevas maneras de trabajar, de llevar adelante nuevos procesos y nuevas competencias en los recursos humanos. Igualmente, el mercado es distinto y los recursos también deberán serlo para satisfacer a este nuevo mercado cada día más exigente en calidad de servicio y costo del mismo.

Las empresas necesitan que el personal que realiza trabajos que puedan llegar a afectar la calidad de sus productos o los servicios que brinda, tenga las competencias apropiadas. Estas competencias pueden ser adquiridas mediante un proceso formal de educación, o bien mediante la formación directamente en la empresa, la experiencia puede ser un factor que indique que se cuenta con dicha competencia.

La idea de analizar estos tipos de sectores surge para satisfacer nuevas necesidades de nuestros clientes y conocer cuáles son sus habilidades gerenciales en los distintos sectores

El éxito de la propuesta es conocer los distintos temas empleados en habilidades gerenciales y está fundamentado en el aprovechamiento del potencial de la infraestructura que posee, permitiendo que no se requiera de una inversión inicial significativa para los distintos sectores.

Este estudio intenta responder a la profundización en el conocimiento de los aspectos productivos y tecnológicos de los pequeños productores. Se espera que la formulación de políticas y programas para éstos, pueda recibir un aporte desde este estudio a partir de la reelaboración de información censal sobre sus producciones y tecnologías principales, sobre el impacto potencial de algunas tecnologías seleccionadas y sobre líneas fundamentales de investigación en la materia.

La formación de un empresario es un proceso en el cual intervienen un sinnúmero de variables sociales, culturales, psicológicas y económicas que contribuyen, con un conjunto de conocimientos específicos, a desarrollar una serie de competencias que buscan lograr que este empresario en formación tenga altas probabilidades de convertirse en un empresario exitoso, capaz de generar riqueza y desarrollo social a lo largo de su vida.

Para ello, la determinación de nuevos empresarios con visión humanística, emprendedora, competitiva y gerencial, se basa en la educación hacia líderes empresariales, mismo que dispondrán de unas competencias básicas en lo personal, o sea un conjunto de valores, creencias, actitudes, modos de reacción y de acción. Estos empresarios tienen como funciones la identificación del valor, la creación del valor y la distribución del valor empresarial, porque han llegado a tener la capacidad de integrar los recursos de producción empresarial con el entorno.

Sin embargo, es importante destacar que la aparición de nuevos empresarios, es decir de personas que sepan cuándo, cómo, dónde y con qué empezar nuevas empresas con potencial de crecimiento; personas capaces de llevar una carrera empresarial y de equilibrar sus objetivos personales con los objetivos de la sociedad, personas creativas e innovadoras, capaces de enfrentar las variaciones del ambiente económico y social, tienen un gran impacto en los sectores empresariales, porque ellos serán los futuros líderes del éxito.

Como resultado de este análisis, el trabajo de investigación propone un pautas adecuadas de formación empresarial fundamentado en competencias y habilidades gerenciales como: las competencias de conocimiento relacionadas con los conocimientos requeridos para el desarrollo de la empresa, y las competencias personales entendidas como las habilidades, comportamientos, actitudes y valores necesarios para convertirse en un empresario exitoso a lo largo del tiempo.

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo general

- Investigar el modelo de competencias que se aplica en las empresas de los sectores productivos de alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímico, tecnología, textil, metalmecánica de Tungurahua.

2.2. Objetivos específicos

- Caracterizar los sectores productivos de la provincia de Tungurahua.
- Analizar las competencias que poseen los gerentes de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua.

3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA

Para poder realizar el trabajo de investigación se ha tomado como guía otros artículos de revistas, trabajos de investigación, tesis de maestría de doctorales, documentos gubernamentales y otros referentes al tema planteado.

Para Martínez, Hernández, y Gómora (2016) el objetivo propuesto de plantear un modelo por competencias en escenarios globales, se logró estructurando una investigación basada en una revisión literaria principalmente de los modelos de competencias de Whetten D.A, Cameron K.S.; lo que permitió adentrarse más en la temática, definiéndose: competencias gerenciales, habilidades directivas, conocimientos, habilidades, actitudes y valores; se concluyó que la aplicación de modelos de competencias directivas en organizaciones de todo tipo es importante y necesario, para que los directivos puedan alcanzar el éxito de la misma; así también hacerla más eficaz y eficiente y que se desempeñe de acuerdo con los requerimientos del contexto global.

En la misma línea de pensamiento Hernández L. (2014) en un estudio realizado en Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs), establece que representan la estructura empresarial más numerosa del mundo alcanzando 90% del parque empresarial, contribuyendo con el 50% de los empleos y del Producto Interno Bruto (PIB); planteando un modelo basado en competencias esenciales para garantizar el éxito, competitividad y sustentabilidad en el tiempo; la principal conclusión del estudio, es que las competencias esenciales apuntalan los procesos clave de la empresa y generan valor añadido, siendo la verdadera esencia del éxito y competitividad.

En la investigación de: Porras (2014) el objetivo principal, fue el fortalecer las habilidades gerenciales, mediante la aplicación de estrategias que ayuden a un cambio gerencial, mejorando las habilidades tanto individuales como equipos de trabajo, es por ello que el trabajo se direcciona al factor humano, concluyendo que el talento humano es un activo más relevante al interior de cualquier organización; es por esto que el desarrollar un modelo de habilidades gerenciales ayudará y aportará a que en las organizaciones se logren los objetivos estratégicos.

Es importante mencionar que el direccionamiento estratégico de las empresas, exigen una serie de habilidades gerenciales y competencias, que dependen de las ideas de la gerencia estratégica Valbuena, Morillo, Montiel, y Hernández (2012) realizaron una investigación que estableció la relación entre la gerencia estratégica y los conflictos organizacionales, concluyendo que los componentes de la gerencia estratégica deben ser aplicados por los directores organizacionales; siendo la gerencia estratégica y el manejo de conflictos dos habilidades directivas importantes para la dirección de una empresa, por el hecho de que las creencias y valores solo se manifiestan en las relaciones interpersonales cuando hay cohesión y comprensión entre los integrantes de una organización, por esto una adecuada aplicación de habilidades gerenciales permitirá que en una empresa se puedan manejar de manera adecuada y tomar decisiones conforme la empresa lo requiera por parte del gerente y a la delegación de responsabilidades lo que contribuye a un pertinente manejo del tiempo de la producción, la gerencia implica el tener altos niveles de productividad sin mal gastar el talento humano y el tiempo, un gerente debe ser mucho más técnico es decir tener capacidad para interpretar, capacidad para delegar funciones, coordinar tiempos y auditar el trabajo.

Otro aporte interesante es el de Aguilera y Marchant (2014) quienes menciona que, en las organizaciones se necesitan todo el tiempo gerentes que tengan habilidades y destrezas que permitan que sus equipos de trabajo se desarrollen en ambientes que estimulen el compromiso y la participación, favoreciendo el crecimiento del talento humano orientándolo hacia los resultados mejorando el rendimiento individual y grupal. Se indica también que el desempeño del gerente enriquece el trabajo por el hecho de que el directivo es el que está en la parte superior de la estructura organizacional, de donde la supervivencia de la misma depende de las habilidades directivas que en su trabajo el gerente aplique. Como se aprecia los gerentes deben poseer la capacidad para tener claro el rumbo que debe seguir la empresa en general, estabilizarse frente al cambio, es el encargado de generar las políticas adecuadas en la organización para que fluya la confianza entre los colaboradores.

Para Pereda, Lopez, y González (2014) el objetivo fue: conocer la relación de la administración con las habilidades gerenciales, mediante la valoración de las mismas, para ello los autores dieron un soporte teórico con el fin de ampliar más sus conocimientos

respecto a las habilidades gerenciales, como metodologías utilizaron una investigación de campo y aplicaron técnicas estadísticas para conocer los resultados de la investigación; se plantearon una pirámide de habilidades gerenciales en donde en primer lugar están las habilidades personales del directivo: la autodirección, relaciones personales, gestión del tiempo, gestión de estrés, toma de decisiones, visión en la organización; en segundo lugar se encuentran las habilidades con otras personas: la interacción con los demás de su entorno, la comunicación, poder de negociar, el cómo se trabaja en equipo, la solución efectiva de problemas; y en tercer lugar están las habilidades de dirección de personas, esto es: la motivación, el no mal gastar los recursos, el entrenamiento de personal, el liderazgo. Los autores concluyen que tanto las habilidades directivas y personales son importantes ya que estas permiten tener un ventaja diferencial en aquellas administraciones con directivos enfocados a las habilidades interpersonales, que en aquellas que tienen un personal menos desarrollado en estas habilidades.

Por su parte Turiño Hurtado, Cañizares Luna, y Sarasa Muñoz (2013) mencionan que, se han identificado vacíos en cuanto a las competencias gerenciales de los jefes de departamento; indican que es importante tener un rol metodológico, debido a que se cumplen las políticas de nivel científico, consideran además que existen varias irregularidades en la parte metodológica debido a que no hay suficientes controles y a la baja calidad. La deficiente gestión se ve reflejada debido a la inestabilidad en los puestos gerenciales, utilizando un enfoque cualitativo de investigación se analizó a 12 jefes departamentales, identificándose las necesidades de aprendizaje de tipo gerencial e individual que afectan en el trabajo como son: la poca destreza en identificar necesidades, la determinación de los objetivos centrales, poca calidad de control, inexistencia de indicadores de productividad. Por otro lado se expresan necesidades, como: evaluar el aprendizaje, existencia de documentos, temas pedagógicos, existencia de problemas en las líneas de investigación; es fundamental combinar las habilidades y conocimientos referentes a lo gerencial lo que permitirá poseer mayor efectividad en el rol de jefes de departamentos.

Bocanegra (2013) Menciona que, para la buena gestión de un gerente es importante ir controlando cada uno de los indicadores y objetivos de la organización, para ello el gerente debe tener una formación adecuada de competencias que permita tener experticia en el

entorno que rodea a la empresa; el objetivo principal de la investigación fue conocer e identificar los indicadores en la gestión desde los planes de acción de la empresas, además de conocer las razones del incumplimiento de los programas de acción y deficiencia de las competencias requeridas en el cargo de gerencia; además se definieron las competencias y se analizaron como están relacionadas con la parte laboral, a fin de que los gerentes manejen y dominen las competencias, que su personal requiere esto contribuirá a tener una ventaja competitiva.

Un estudio de Torres, García, y Luisana (2016) acerca de las competencias gerenciales en los directivos de varias instituciones, se estableció que: la comunicación, planeación, acción estratégica, manejo de personal, trabajo en equipo, administración del tiempo, motivación y creatividad, se desarrollaban en las empresas, en su mayoría eficientemente, aunque se comprobó fallas específicas en: el proceso de comunicación, trabajo en equipo y la motivación por parte de los gerentes o directivos de las organizaciones; por lo que se concluye que se deben desarrollar estrategias que fortalezcan los conocimientos de los gerentes para que adopten posturas más flexibles y abiertas a los cambios.

De acuerdo con Hernández, Armenteros, Villanueva, Montalvo, y Ramírez (2016) la capacidad de dirección permite una gestión eficaz de los recursos humanos, siendo éste un factor para el éxito y competitividad de las empresas; por esto se realizó una medición del desempeño de competencias directivas en empresas medianas y grandes; se midió la auto percepción del desempeño en los gerentes en dos niveles (alta dirección y mandos intermedios); los resultados reflejaron niveles adecuados en los valores de: las competencias estratégicas, relaciones interpersonales y de eficacia personal; en un grado óptimo se encontró: la orientación al cliente y el compromiso con la organización; concluyendo que en las empresas del sector estudiado predomina la visión del desempeño orientado a los resultados y metas económicas, la poca generación de valor procedente de la gestión del talento humano.

Páez, Rincón, Astudillo, y Bohórquez (2014) Mencionan que el desarrollo de competencias directivas requiere de un buen liderazgo que es esencial también para la gestión exitosa de las organizaciones; analizaron competencias directivas relacionadas con el liderazgo como son: integridad, confianza, orientación a los resultados, importancia en la acción,

perseverancia, uso del tiempo, comunicación, conformación y desarrollo de equipos, toma de decisiones, capacidad de negociación y capacidad de direccionamiento estratégico; todas estas consideradas como elementos clave para el desarrollo exitoso de las organizaciones.

Evolución de las Habilidades Gerenciales

Al tratar de Habilidades Gerenciales (HG) Ramírez-Cardona y Ramírez-Salazar (2016) hablan de administración desde que Henri Fayol en 1916 considera que la administración se basa en un conjunto de actividades: Prever, Organizar, Dirigir, Coordinar y Controlar a lo que él denominó proceso administrativo; posteriormente en la década de los ochenta Drucker (2014) afirmaba que las tareas de la administración eran tres:

1. Propósito y la misión específica de la empresa o negocio
2. Obtener un trabajo productivo y lograr que el trabajador consiga resultados
3. Encauzar las influencias y las responsabilidades sociales

Tanto para ejecutar las actividades del proceso administrativo, como para llevar a cabo las tareas de la administración los gerentes necesitan de habilidades y destrezas directivas o gerenciales; De ahí que las HG han sido estudiadas y analizadas por varios autores clasificándolas en: Habilidades Técnicas, Humanas y Conceptuales Beauchamp y Parsons (2016), como habilidades gerenciales técnicas son el conjunto de conocimientos adquiridos académicamente, estas habilidades centran al gerente en pensar en tiempos, costos, recursos, tomando en cuenta la parte productiva y operativa, por otro lado mencionan las habilidades gerenciales humanísticas y sociales, es decir tratar de influir en el talento humano de la organización, basándose en la cultura organizacional y el clima laboral que genera el gerente en la organización, maximizando el nivel de confianza y regenerando un alto nivel de interacción entre los miembros de la empresa. Mencionan también que las habilidades gerenciales conceptuales se enfocan en el gerente eficaz, es decir desarrollar de manera eficaz el pensamiento analizando el entorno organizacional y la solución de los problemas.

Cabe mencionar que en la gestión de las habilidades gerenciales es primordial no sólo para el fortalecimiento de la estructura organizacional en la empresa, hay que tomar en cuenta

además el talento humano, la realización de estrategias institucionales que ayuden el ambiente laboral. Cuando el gerente toma en cuenta las capacidades, necesidades del personal contribuirá el rendimiento de cada una de las áreas de la organización.

Habilidades o Competencia Gerenciales

Para este proyecto es conveniente revisar algunos conceptos y definiciones como la de Aguilera y Marchant (2014, pág. 66) quienes consideran que las HG o competencias gerenciales se agrupan en: Gerenciamiento de la Motivación del personal, Conducción de grupos de trabajo, Liderazgo, Comunicación eficaz, Dirección de personas y Gestión del cambio y desarrollo de la organización; por otro lado Lazzati (2015) “son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales.”

Por otra parte Allred Whetten (2014) menciona que: “la competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).” Finalmente concuerda Arroyo R. (2013) que las competencias gerenciales” son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones. En la actualidad, en el trabajo no solo se juzga a una persona por su inteligencia sino también por su capacidad de manejarse y administrar a otras personas.”

Las Habilidades Gerenciales se clasifican en: Habilidades Personales, Habilidades Técnicas y Habilidades de Gestión

Habilidades personales

Para Pereda, López-Guzmán, y González (2014) las habilidades personales integran las habilidades interpersonales y directivas para la gestión, que cada vez están adquiriendo mayor importancia en las organizaciones y empresas; por otra parte García, Barradas, y Gutiérrez, (2016) indican que “las habilidades personales son las que incluyen la estabilidad emocional, auto concepto, confianza en sí mismo, sociabilidad, ajuste social,

tolerancia, inteligencia social y liderazgo”; a su vez Sánchez, Aguirre, Sainz, Mota, y Gómez (2016, pág. 11) relaciona las habilidades personales con la manera en que se resuelven los problemas que están presentes en las organizaciones utilizando las herramientas que incorporan los aspectos fundamentales para que un gerente pueda seguir cumpliendo con los objetivos empresariales y mantenga competitiva a la empresa.

Las habilidades personales son las que posibilitan que los directivos puedan cumplir con sus responsabilidades como son: la toma de decisiones, el manejo de equipos de trabajo, el control y la supervisión de las actividades por él encomendadas.

Habilidades Técnicas

De acuerdo con Ordoñez, y otros (2016, pág. 151) las Habilidades Técnicas son los conocimientos y competencias dentro de un campo especializado, habilidades de trato personal, interactuar efectivamente con la gente, tanto en forma individual como en grupo; por su parte Lafarga, Gómez del Campo, y Serrano (2014) incluyen dentro de las habilidades técnicas los idiomas, el desarrollo personal, técnicas de supervisión, trabajo en equipo, calidad y servicio, primeros auxilios, atención a clientes.

De lo anterior se puede decir entonces que las habilidades técnicas tienen que ver con todas las competencias, habilidades y destrezas que se adquieren en procesos de capacitación especializada, que nunca debe faltar en la formación continua y desarrollo personal del todo gerente o directivo que se interese por hacer de su organización competitiva y bien administrada.

Habilidades de Gestión

Según Stettinius, Wood, Doyle, y Colley (2015, pág. 23) las habilidades de gestión son las que ayudan al proceso estratégico, a conocer la empresa y el entorno, a revisar y evaluar continuamente las decisiones implementadas, a la mejora continua y a la búsqueda de la competitividad; así también Beauchamp y Parsons (2016) mencionan que dentro de las habilidades de gestión están el liderazgo, la solución de problemas a la vez que se debe desarrollar credibilidad y profesionalismo; para Oviedo, Díaz, Otazu, y Ibañez (2015) las

habilidades de gestión son el conjunto de habilidades comportamentales y del pensamiento que ayudan al desarrollo del trabajo colaborativo y multidisciplinario, creatividad y espíritu crítico.

Las habilidades de gestión por lo tanto son las que integran a las habilidades personales y técnicas, ya que el gestionar una empresa requiere de competencias y destrezas que ayuden a innovar ya que el momento actual así lo requiere.

Competencias

Para Posada (2014) señala que el concepto de competencia más generalizado y aceptado, es el de “saber hacer en un contexto”, lo cual implica tener la capacidad de aplicarla en distintos espacios laborales. Por otra parte menciona Spencer (2013) definen a la competencia como una característica subyacente o sobresaliente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, en términos de criterio. Finalmente Leboyer (2014) piensa que existen competencias individuales y competencias clave de la empresa u organización que mantienen estrecha relación: las competencias de la organización están constituidas por la integración y coordinación de competencias individuales, mismas que implican la coordinación de conocimientos y cualidades individuales.

Competencias gerenciales

Según Lazzati (2015) “son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales.” Por otra parte Allred Whetten (2014) menciona que: “la competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).” Finalmente concuerda Arroyo R. (2013) Que las competencias gerenciales: “son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones. En la actualidad, en el trabajo no solo se

juzga a una persona por su inteligencia sino también por su capacidad de manejarse y administrar a otras personas.”

Productividad

Para Medina Fernández de Soto (2017) La productividad es uno de los principales objetivos estratégicos de las empresas, ya que sin ella los productos no llegarían a los niveles de competitividad del mundo globalizado; a su vez Montico-Riesco y Martín (2014) la define como la relación entre los recursos utilizados y los productos/servicios prestados, sin dejar de tener en cuenta la calidad; de ahí que para este proyecto el analizar la productividad de las empresas de la industriales permitirá ser más competitivo y generar valor agregado al consumidor mediante procesos de mejora continua y el aprovechamiento de las HG de los propios directivos de las empresas.

La provincia de Tungurahua por su ubicación geográfica, se convierte en un lugar de oportunidades por el hecho de encontrarse en el centro del país, siendo el paso obligado de todos los comerciantes y quienes ejercen actividades económicas de todos los sectores productivos; quienes han radicado en esta provincia se han caracterizado por ser personas trabajadoras y emprendedoras en todas las áreas y sectores que generan actividad económica, en la mayoría de casos son entes que han tenido éxito y han constituido empresas que han remontado varias generaciones y han dejado un legado para las futuras generaciones Fonseca, Rueda, y García (2015).

Plan nacional del buen vivir

EL Buen Vivir es un principio constitucional basado en el ‘Sumak Kawsay’, que recoge una visión del mundo centrada en el ser humano, como parte de un entorno natural y social.

La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado, el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades,

oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno -visto como un ser humano universal y particular a la vez- valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente y sin producir ningún tipo de dominación a un otro).

Sector alimentos

Según el Instituto nacional de estadísticas y censos INEC (2009) la característica de consumo de alimentos es masiva y la industria que se dedica a la elaboración de los mismos es de mucha relevancia dentro de la producción y desempeño económico nacional, llegando a aportar con un 7.83% del PIB.

Conforme a los datos del Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad la industria de alimentos y bebidas, específicamente “elaboración de espaguetis, macarrones, fideos y otras pastas sin cocer ni rellenos”; esta actividad es la quinta de la provincia en producción bruta y sueldos y salarios pagados, 9,9 millones de dólares y 937 mil dólares respectivamente, la sexta en generación de empleo, 244 personas ocupadas, la séptima de la provincia en consumo de materia prima, 5,9 millones de dólares, y la novena actividad de la provincia en impuestos pagados, 774 mil dólares (2011).

Sector Cadena Agroforestal

De acuerdo con Pro Ecuador la superficie de plantaciones alcanza 170 mil hectáreas, principalmente de varias especies de Pino, Eucalipto, Teca, Balsa, Laurel y Terminalia. Alrededor del 45% se encuentra en la sierra y el restante 55% en la costa y región amazónica ecuatoriana. Una fuente importante de productos madereros son los árboles que están dentro de los sistemas agroforestales.

Los productos forestales utilizados por la industria maderera son 100% locales y los muebles son elaborados con las maderas más diversas. Debido a la elevada calidad de la materia prima ecuatoriana, existe un potencial muy grande para el desarrollo de industrias

de transformación primaria de la madera (tableros conglomerados y pulpa) y para la transformación secundaria (muebles y papel).

Las industrias forestales del Ecuador producen cantidades relevantes de madera aserrada y paneles de madera. Estos productos son destinados a la exportación y su evolución ha sido creciente. En lo referente a papel, la demanda interna de pasta y papel es mayor a la capacidad de producción actual, por lo que se logra satisfacer esa demanda a través de importaciones.

Las oportunidades de la industria se reflejan en el continuo crecimiento del consumo nacional e internacional de productos forestales y preferencia por muebles hechos de madera, el incremento de la demanda de muebles a nivel mundial y el potencial uso de variedades alternativas (2017).

Sector Cuero y calzado

Según los datos de la agenda para la transformación productiva territorial: Tungurahua (2011) la principal actividad de manufactura, es de la industria del cuero, más específicamente “fabricación de calzado de caucho y plástico (excepto el ortopédico y de asbesto u otro material textil sin suela aplicada)”, actividad con la mayor producción bruta de la provincia, 68,9 millones de dólares, con el mayor consumo de materia prima y materiales auxiliares, 39,9 millones de dólares, la que más impuestos paga de la provincia, 5,4 millones de dólares, la primera de la provincia en cuanto a generación de empleo, 1.320 personas ocupadas, y también la primera actividad en monto de sueldos y salarios pagados, 6,8 millones de dólares. La primera actividad de manufactura de la provincia, en cada una de las variables analizadas.

Sector farmacéutico

Este sector es el que está compuesto por: Productores esto es, los laboratorios farmacéuticos nacionales; Distribuidores (casas de representación, importación y venta; distribuidoras farmacéuticas de importación, exportación y venta) y Comercializadores que

son los botiquines rurales, farmacias y cadenas de farmacias, instituciones públicas, tiendas o negocios pequeños (Superintendencia de control del poder de mercado, 2014).

Sector turismo

Este sector está compuesto por los servicios de hotelería, turismo y restaurantes, a pesar de la gran diversidad de atractivos turísticos que disponen las cuatro provincias de la Región 3, sin embargo su desarrollo se ha concentrado en Tungurahua que cuenta con la mayor cantidad de servicios turísticos (798 actores) en donde hay una fuerte concentración en el cantón Baños de Agua Santa y Ambato. Esto quiere decir que Tungurahua concentra cerca de la mitad de la infraestructura turística de la región (48%), tiene el 53% de los alojamientos, el 44% de los locales de comidas y bebidas, y el 64% de las agencias de viajes y operadores turísticos (Agenda para la transformación productiva territorial: Tungurahua, 2011).

Sector petroquímico

Es el que relaciona las industrias básicas con las actividades extractivas primarias, como la minera o la petrolera, y determina el establecimiento de encadenamientos productivos. Como ejemplos se pueden citar a la industria de plásticos que para sus procesos requiere de materias primas derivadas de la petroquímica (polipropileno, polietileno, polietilentereftalato); o de la industria textil, que utiliza fibras sintéticas como el poliéster, nylon, poliamidas, entre otros. La petroquímica, también atañe al sector hidrocarburífero, tiene dos vertientes: el petróleo y el gas natural. Estos dos comprenden una compleja red de industrias que producen una variedad de materias primas. Estas a su vez son utilizadas por las industrias manufactureras (plásticos, fertilizantes, urea, cauchos, fibras, etc.). La urea merece especial atención por tratarse de un producto estratégico para el desarrollo industrial ecuatoriano. Se trata de un fertilizante nitrogenado que se obtiene a partir del gas natural (Ministerio de Industrias y Productividad, 2013).

Sector tecnológico

En este sector se generan servicios tecnológicos que pueden atender los requerimientos de

los demás sectores productivos, con el propósito de mejorar la productividad y competitividad de los mismos, así también mejorar procesos productivos e incrementar rendimientos financieros y económicos (Ministerio de Industrias y Productividad, 2013).

Sector textil

La tercera principal actividad manufacturera de la provincia, es de la rama textil, específicamente “fabricación de prendas de vestir para hombres, mujeres, niños y bebés: ropa exterior, interior, de dormir; ropa de diario y de etiqueta, ropa de trabajo (uniformes) y para practicar deportes (calentadores, buzos de arquero, pantalonetas, etc.)”; esta industria es la tercera de la provincia en generación de empleo, la cuarta en sueldos y salarios pagados, 1 millón de dólares, la quinta en generación de impuestos, 1,3 millones de dólares, la sexta industria de la provincia en producción bruta para la venta, 9,8 millones de dólares, y la octava en consumo de materias primas, 5,3 millones de dólares (Agenda para la transformación productiva territorial: Tungurahua, 2011).

Sector metalmecánico

La segunda actividad principal de la provincia de Tungurahua, es de la rama metalmecánica y automotriz, específicamente “fabricación de carrocerías (incluso cabinas) diseñadas para ser montadas sobre chasis de vehículos automotores, carrocerías para vehículos sin chasis y carrocerías de monocasco; carrocerías para vehículos de turismo, camiones y vehículos de uso especial”; esta industria es la segunda de la provincia en generación de empleo, 522 personas ocupadas, la segunda en sueldos y salarios pagados, 1,4 millones de dólares, la segunda en impuestos pagados, 1,7 millones de dólares, la tercera de la provincia en producción bruta de artículos para la venta, 14,1 millones de dólares, y también la tercera en consumo de materias primas y materiales auxiliares para la producción, 11 millones de dólares (Agenda para la transformación productiva territorial: Tungurahua, 2011).

4. METODOLOGÍA

En la elaboración del presente trabajo se utilizó un paradigma crítico y un enfoque descriptivo. La investigación descriptiva nos permitirá conocer y realizar un diagnóstico del mercado en cuanto a los sectores productivos a fin de conocer las oportunidades de negocios existentes en el sector.

Para la realización de este trabajo se tomó en cuenta aspectos relevantes de las habilidades gerenciales para la aplicación de las técnicas de las encuestas a los directivos y propietarios de diferentes empresas de la provincia Tungurahua.

Cabe recalcar que el presente trabajo se realizó mediante una investigación de campo, valiéndose de la encuesta, la misma que guarda estrecha relación a todo lo que se refiere a las habilidades y destrezas gerenciales, su incidencia dentro de la organización y posibles estrategias a implementarse para la mejora de las mismas y de igual manera realizar un aporte como estudiante de la Facultad de Ciencias Administrativas.

La población que se investigó y de acuerdo a censo económico de Tungurahua, son 33.818 (INEC, 2017) empresas de los sectores productivos.

Cálculo de muestra estratificado

Tamaño población objetivo a la que aplicó el estudio mercado 33818

Asignación Error	5%
Asignación % Nivel de confianza	95%
Tamaño de la población objetivo:	33.818
Tamaño de la muestra que se desea obtener	217
Número de estratos a considerar	9

Tabla N° 1 Tamaño población por cada estrato

Número de estratos	9
Tamaño población por cada estrato	
estrato 1	10909
estrato 2	468
estrato 3	5143
estrato 4	1403
estrato 4	2026
estrato 6	3429
estrato 7	1403
estrato 8	4675
estrato 9	4364
Tamaño población	33818

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: INEC

Fórmula cálculo estratificado

$$ni = n * \frac{Ni}{N}$$

En donde:

ni = muestra por estrato i

n = número de la muestra

N = número de elementos de la población

Ni = número de la población por estrato i

Tabla N° 2 Tamaño de la muestra por cada estrato

estrato 1	69
estrato 2	3
estrato 3	33
estrato 4	9
estrato 5	13
estrato 6	22
estrato 7	9
estrato 8	30
estrato 9	28
Tamaño de la muestra	217

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: Encuestas

Tabla N° 3 Sectores Productivos

SECTORES PRODUCTIVOS	# de empresas	% Sector	Cálculo de muestra
Alimentos	10909	32	70
Cadena agroforestal	468	1	3
Cuero y calzado	5143	15	33
Farmacéutico	1403	4	9
Turismo	2026	6	13
Petroquímico	3429	10	22
Tecnología	1403	4	9
Textil	4675	14	30
Metalmecánica	4364	13	28
Total	33818	100	217

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: INEC

El instrumento de recolección de información fue un cuestionario que se aplicó a los gerentes de las empresas de los sectores productivos de alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímico, tecnología, textil, metalmecánica de la provincia de Tungurahua.

5. RESULTADOS

SECTOR ALIMENTOS



ENCUESTA SECTOR ALIMENTOS

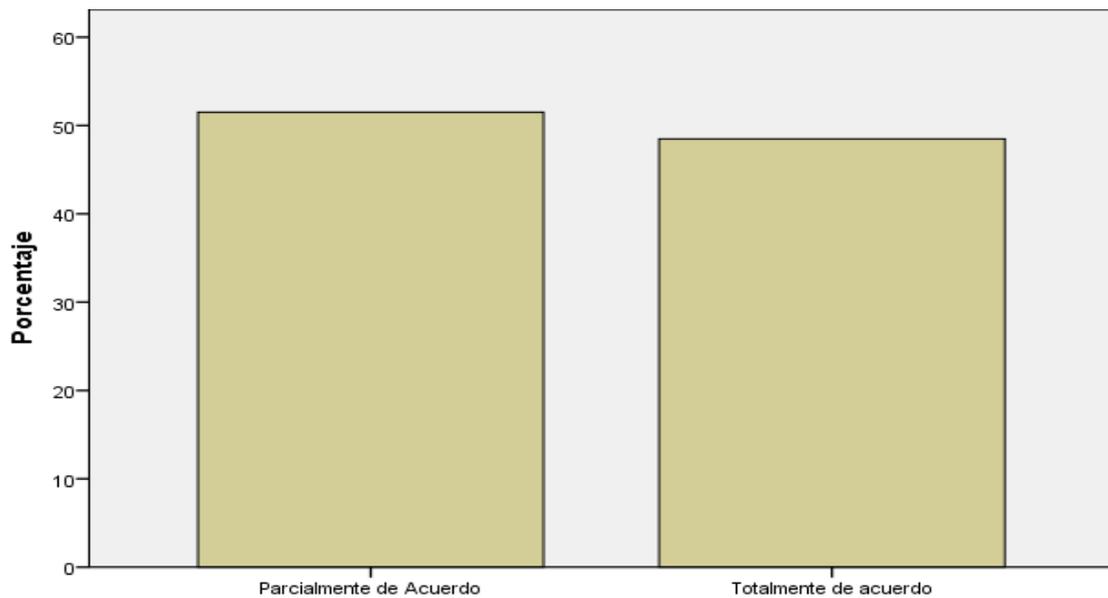
Tabla N° 4 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente de Acuerdo	34	48,6	51,5	51,5
Totalmente de acuerdo	32	45,7	48,5	100,0
Total	66	94,3	100,0	
Perdi dos Sistema	4	5,7		
Total	70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 1 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 nos indica que de las 66 personas encuestados, 34 personas, que representan el 51,5%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo que poseen habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa y 32 personas del total de encuestados, que representan el 48,5%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que poseen habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 51,5% están parcialmente de acuerdo que poseen habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, seguido podemos notar que las personas con un 48,5% personas nos señalaron que están totalmente de acuerdo que poseen habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo que poseen habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa.

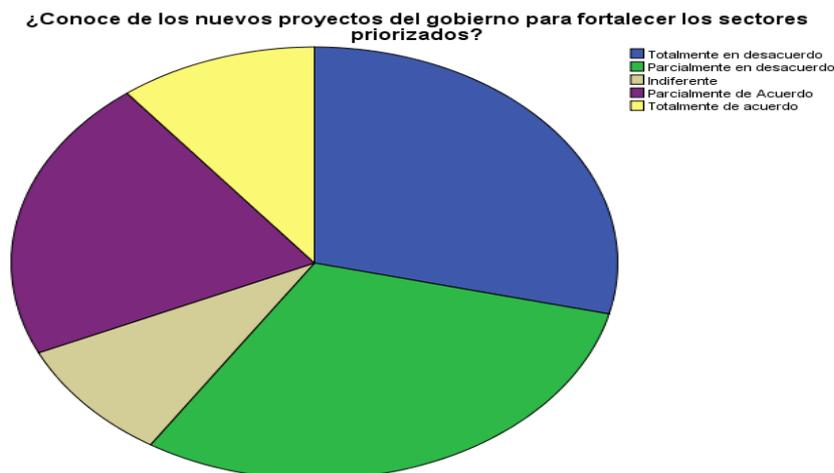
Tabla N° 5 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	27,1	28,8	28,8
	Parcialmente en desacuerdo	20	28,6	30,3	59,1
	Indiferente	6	8,6	9,1	68,2
	Parcialmente de Acuerdo	14	20,0	21,2	89,4
	Totalmente de acuerdo	7	10,0	10,6	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 2 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 nos indica que de las 66 personas encuestados, 7 personas, que representan el 10,6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que conocen nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 14 personas del total de encuestados, que representan el 21,2%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 6 personas del total de las encuestadas, que representan el 9,1%, nos señalaron que se muestran indiferentes en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 20 personas que representan el 30,3%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 19 personas, que representan el 28,8%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo que conocen nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 30,3% están parcialmente en desacuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, seguido de un 28,8%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo que conocen nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, así también tenemos a un 21,2%, nos señalaron

que están parcialmente de acuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, tenemos también un 10,6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que conocen nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados y finalmente un 9,1%, nos señalaron que se muestran indiferentes en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 30,3%.

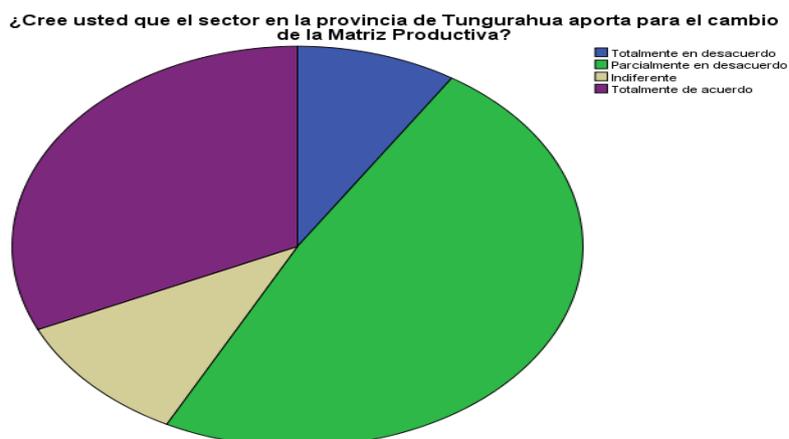
Tabla N° 6 Sector y cambio de matriz productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,6	9,1	9,1
	Parcialmente en desacuerdo	32	45,7	48,5	57,6
	Indiferente	7	10,0	10,6	68,2
	Totalmente de acuerdo	21	30,0	31,8	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 3 Sector y cambio de matriz productiva



laborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 nos indica que de las 66 personas encuestados, 21 personas, que representan el 31,8%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que el sector de la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, 7 personas del total de encuestados, que representan el 10,6%, nos señalaron que se muestran indiferentes que el sector de la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, 32 personas del total de las encuestadas, que representan el 48,5%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo que el sector de la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, 6 personas que representan el 9,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo que el sector de la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 48,5% están parcialmente en desacuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, seguido de un 31,8%, nos señalaron que están totalmente en de acuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, tenemos un 10,6% nos señalaron que se muestran indiferentes en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados y finalmente tenemos un 9,1% nos señalaron que están totalmente en desacuerdo que el sector de la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en conocer nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 48,5%.

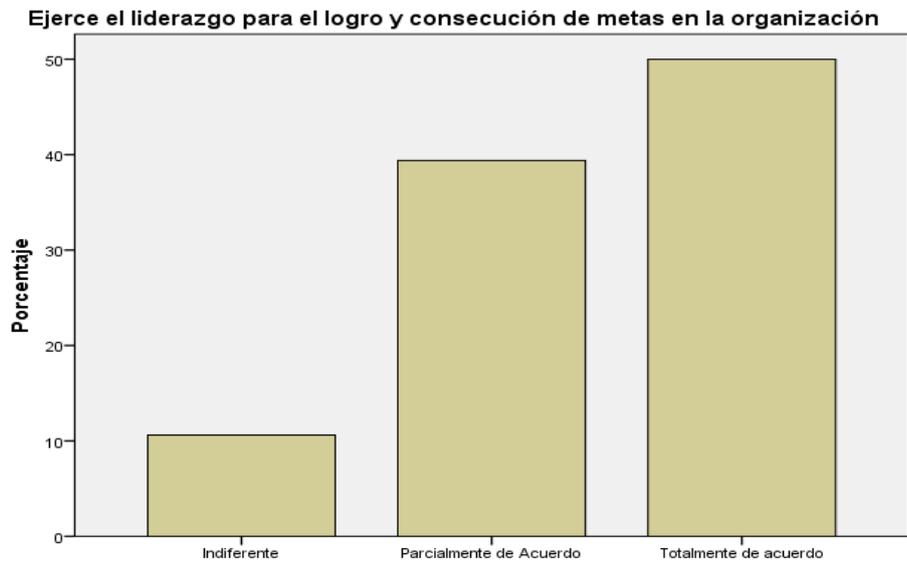
Tabla N° 7 Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	10,0	10,6	10,6
	Parcialmente de Acuerdo	26	37,1	39,4	50,0
	Totalmente de acuerdo	33	47,1	50,0	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 4 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 nos indica que de las 66 personas encuestados, 33 personas, que representan el 50%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 26 personas que representan el 39,4% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 7 personas que representan el 10,6% nos señalaron que se muestran indiferentes con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 50% están totalmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, seguido de un 39,4% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización y finalmente un 10,6% nos señalaron que se muestran indiferentes con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Podemos concluir que en su mayoría las personas con un 50% están totalmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo con ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización con un 50%.

Tabla N° 8 Capacidad de resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	13	18,6	19,7	19,7
	Indiferente	13	18,6	19,7	39,4
	Parcialmente de Acuerdo	20	28,6	30,3	69,7
	Totalmente de acuerdo	20	28,6	30,3	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 5 Capacidad de resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 nos indica que de las 66 personas encuestados, 20 personas, que representan el 30,3% están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, 20 personas que representan el 30,3% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, 13 personas que representan el 19,7% se muestran indiferentes con poseer capacidad para identificar, 13 personas que representan el 19,7% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 30,3% están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, un 30,3% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, un 19,7% se muestran indiferentes con poseer capacidad para identificar y finalmente un 19,7% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas 30,3%.

Tabla N° 9 Capacidad para administrar talento humano

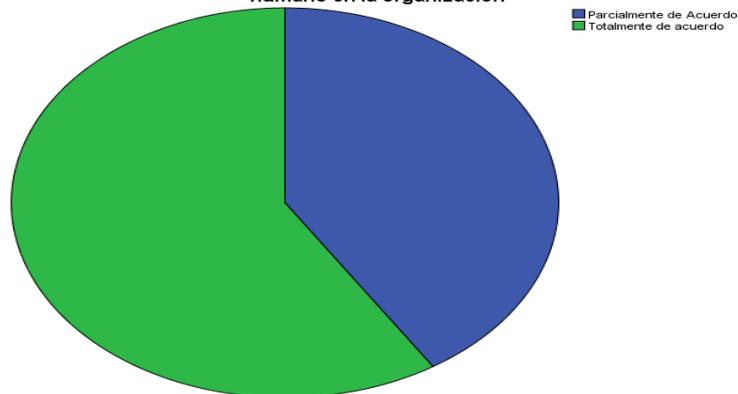
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de Acuerdo	27	38,6	40,9	40,9
	Totalmente de acuerdo	39	55,7	59,1	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 6 Capacidad para administrar talento humano

Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 nos indica que de las 66 personas encuestados, 39 personas, que representan el 59,1% están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización, 27 personas que representan el 40,9% están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 59,1% están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización y un 40,9% están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Podemos concluir que la mayoría de personas están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización con un 59,1%.

Tabla N° 10 Administración de tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	13	18,6	19,7	19,7
	Parcialmente de Acuerdo	26	37,1	39,4	59,1
	Totalmente de acuerdo	27	38,6	40,9	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 7 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 nos indica que de las 66 personas encuestados, 27 personas, que representan el 40,9% están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo, 26 personas que representan el 39,4% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo, 13 personas que representan el 19,7% se muestran indiferentes para organizar y planificar el tiempo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 40,9 % están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo, un 39,4% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo, un 19,7% se muestran indiferentes con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo con un 40,9%.

Tabla N° 11 Comunicación

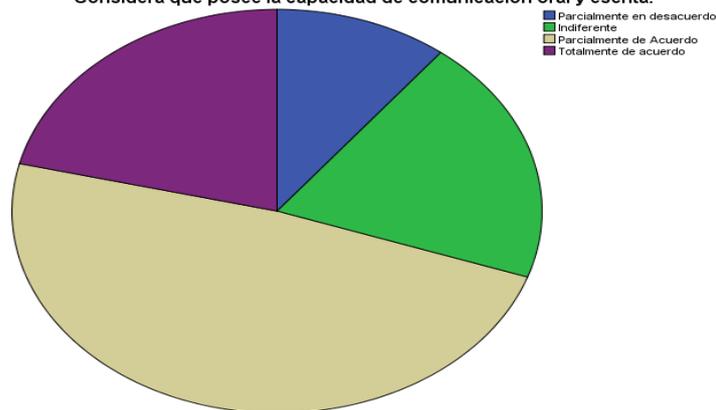
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	7	10,0	10,6	10,6
	Indiferente	13	18,6	19,7	30,3
	Parcialmente de Acuerdo	32	45,7	48,5	78,8
	Totalmente de acuerdo	14	20,0	21,2	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 8 Comunicación

Considera que posee la capacidad de comunicación oral y escrita.



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 nos indica que de las 66 personas encuestados, 14 personas, que representan el 21,2% están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, 32 personas que representan el 48,5% están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, 13 personas que representan el 19,7% se muestran indiferentes en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, finalmente 7 personas que representa el 10,6% están parcialmente en desacuerdo

en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 48,5 % están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, un 21,2% están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, un 19,7% se muestran indiferentes en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, finalmente un 10,6% están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita. Podemos concluir que la mayoría de personas están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita 48,5%.

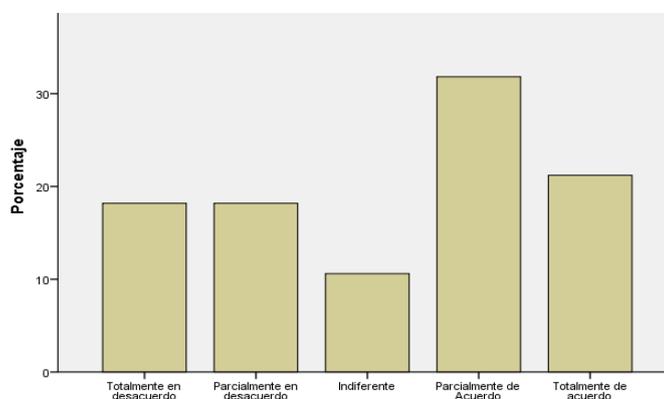
Tabla N° 12 Comunicación en otro idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	17,1	18,2	18,2
	Parcialmente en desacuerdo	12	17,1	18,2	36,4
	Indiferente	7	10,0	10,6	47,0
	Parcialmente de Acuerdo	21	30,0	31,8	78,8
	Totalmente de acuerdo	14	20,0	21,2	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 9 Comunicación en otro idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9 nos indica que de las 66 personas encuestados, 14 personas, que representan un 21,2% están totalmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, 21 personas que representan un 31,8% están parcialmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, 7 personas que representan un 10,6% se muestran indiferentes con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, 12 personas que representan un 18,2% se muestran parcialmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, finalmente 12 personas que representan un 18,2% se muestran totalmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 31,8 % están parcialmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, un 21,2% están totalmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, un 18,2% se muestran parcialmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma, un 18,2% se muestran totalmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma finalmente un 10,6% se muestran indiferentes con la capacidad de comunicación en un segundo idioma. Podemos concluir que la mayoría de personas están parcialmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 31,8%.

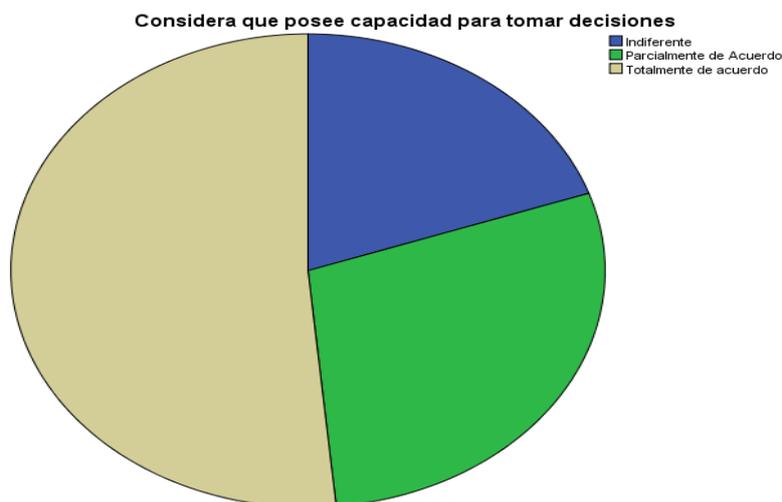
Tabla N° 13 Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	13	18,6	19,7	19,7
	Parcialmente de Acuerdo	19	27,1	28,8	48,5
	Totalmente de acuerdo	34	48,6	51,5	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 10 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 nos indica que de las 66 personas encuestados, 34 personas, que representan un 51,5% están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para tomar decisiones, 19 personas que representan un 28,8% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para tomar decisiones, 13 personas que representan el 19,7% se muestran indiferentes con poseer capacidad para tomar decisiones. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 51,5% están totalmente de acuerdo con poseer capacidad para tomar decisiones, un 28,8% están parcialmente de acuerdo con poseer capacidad para tomar decisiones finalmente un 19,7% se muestran indiferentes con poseer capacidad para tomar decisiones. Podemos concluir que la mayoría de personas están totalmente de acuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 51,5%.

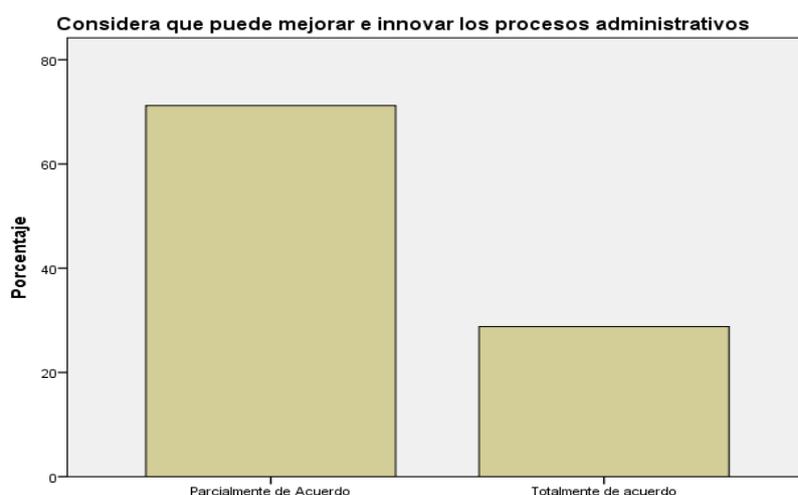
Tabla N° 14 Procesos administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de Acuerdo	47	67,1	71,2	71,2
	Totalmente de acuerdo	19	27,1	28,8	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 11 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

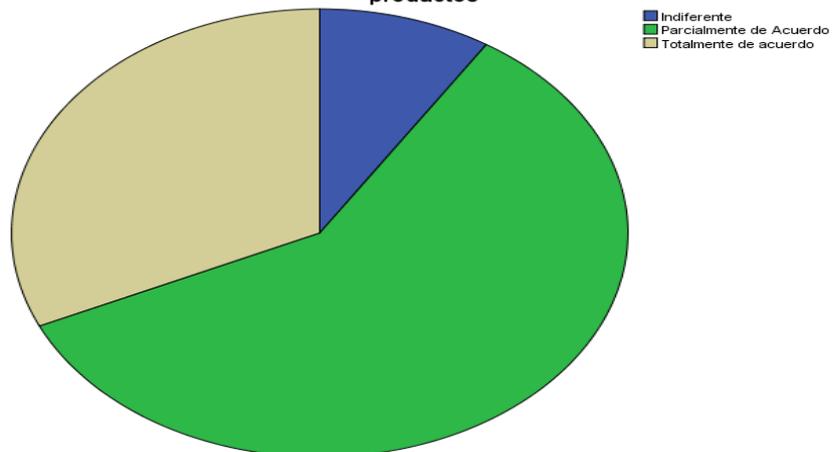
Los resultados de la pregunta numero 11 nos indica que de las 66 personas encuestados, 19 personas, que representan un 28,8% están totalmente de acuerdo en considerar que puede mejorar e innovar los procesos administrativos, 47 personas que representan un 71,2% están parcialmente de acuerdo en considerar que puede mejorar e innovar los procesos administrativos. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 71,2% están parcialmente de acuerdo en considerar que puede mejorar e innovar los procesos administrativos, un 28,8% están totalmente de acuerdo en considerar que puede mejorar e innovar los procesos administrativos. Podemos concluir que la mayoría de personas están parcialmente de acuerdo en considerar que puede mejorar e innovar los procesos administrativos con un 71,2%.

Tabla N° 15 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	6	8,6	9,1	9,1
	Parcialmente de Acuerdo	39	55,7	59,1	68,2
	Totalmente de acuerdo	21	30,0	31,8	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Gráfico N° 12 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 nos indica que de las 66 personas encuestados, 21 personas, que representan un 31,8% están totalmente de acuerdo con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, 39 personas que representa el 59,1% están parcialmente de acuerdo con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, 6 personas que representan el 9,1% se muestran indiferentes con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 59,1% están parcialmente de acuerdo con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, 31,8% están totalmente de acuerdo con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos finalmente 9,1% se muestran indiferentes con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. Podemos concluir que la mayoría de personas parcialmente de acuerdo con el detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos con un 59,1%.

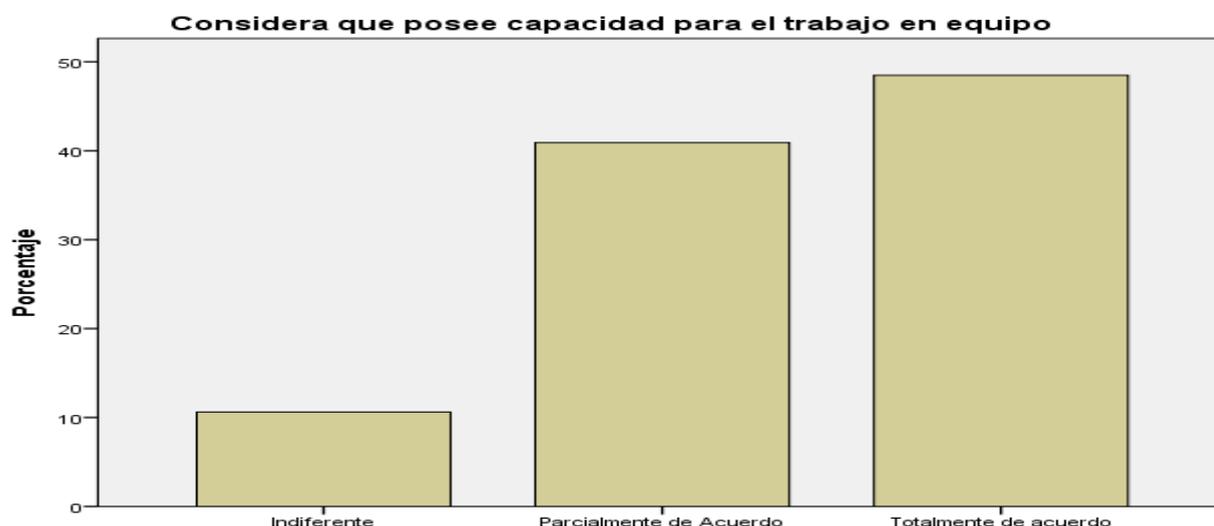
Tabla N° 16 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	7	10,0	10,6	10,6
	Parcialmente de Acuerdo	27	38,6	40,9	51,5
	Totalmente de acuerdo	32	45,7	48,5	100,0
	Total	66	94,3	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,7		
Total		70	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 13 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 nos indica que de las 66 personas encuestados, 32 personas, que representan un 48,5% están totalmente de acuerdo con el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, 27 personas que representa el 40,9% están parcialmente de acuerdo el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, 7 personas que representan el 10,6% se muestran indiferentes con el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 48,5% están totalmente de acuerdo con el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, un 40,9% están parcialmente de acuerdo el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, finalmente un 10,6% se muestran indiferentes con el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo. Podemos concluir que la mayoría de personas están totalmente de acuerdo con el considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo con un 48,5%.

Tabla N° 17 Modelo por competencias sector alimentos

Modelo por competencias sector alimentos	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	47.10%
Resolver problemas	28.60%
Administración de talento humano	55.70%
Administración de tiempo	38.60%
Comunicación	20.00%
Comunicación en otro idioma	20.00%
Toma de decisiones	48.60%
Proceso administrativo	27,10%
Emprendimiento de nuevos negocios	31.80%
Trabajo en equipo	45.70%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Se aprecia que en sector alimentos se da mucha importancia a las habilidades gerenciales de: administración del talento humano con un 55.70%, toma de decisiones con 48.60%, liderazgo con el 47.10%, trabajo en equipo 45.70%, y administración del tiempo 38.60%, como ejes importantes al momento de gestionar y dirigir sus actividades; así también en el sector alimentos se considera con menos importancia las competencias gerenciales de: Emprendimiento de nuevos negocios 31.80%, resolución de problemas 28.60%, aplicación del proceso administrativo 27.10%, comunicación y comunicación en otro idioma las dos con un 20.00%

CADENA AGROFORESTAL



Encuesta sector cadena agroforestal

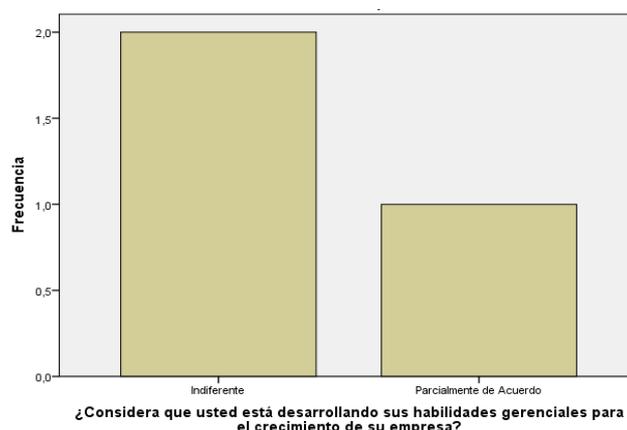
Tabla N° 18 Habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	66,7	66,7	66,7
	Parcialmente de Acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 14 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 2 personas, que representan el 66,7%, considera que es indiferente desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, mientras que 1 persona que representan el 33,3% considera que se encuentra parcialmente de acuerdo en desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas consideran que es indiferente desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa con un 66,7%, posterior a este tenemos a las personas considera que se encuentra parcialmente de acuerdo en desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas consideran que es indiferente desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa

Tabla N° 19 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	1	33,3	33,3	33,3
Totalmente de acuerdo	2	66,7	66,7	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 15 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 1 persona, que representan el 33,3%, nos señalaron que se encuentra parcialmente en desacuerdo conociendo los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados mientras que, 2 personas del total de encuestados que representan el 66,7%, nos señalaron que se encuentra totalmente de acuerdo conociendo los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo conociendo los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 66,7%, seguido con las personas que se encuentra parcialmente en desacuerdo conociendo los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo conociendo los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados.

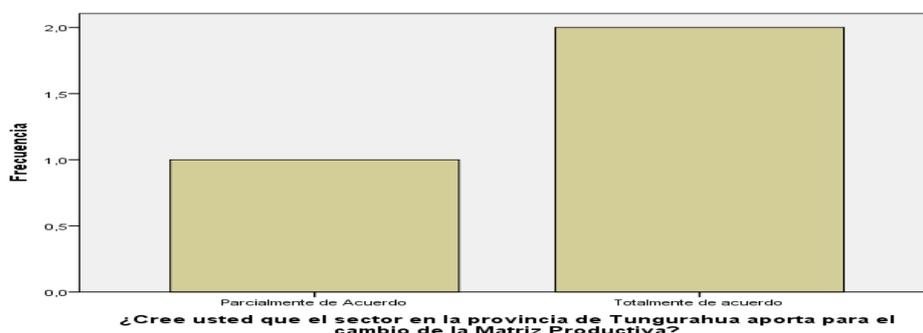
Tabla N° 20 Sector y cambio de la matriz productiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente de Acuerdo	1	33,3	33,3	33,3
Totalmente de acuerdo	2	66,7	66,7	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 16 Sector y cambio de la matriz productiva



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 1 persona, que representan el 33,3%, nos señalaron que se encuentra parcialmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva mientras que, 2 personas del total de encuestados que representan el 66,7%, nos señalaron que se encuentra totalmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, con un 66,7%, seguido con las personas que se encuentra parcialmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva.

Tabla N° 21 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	100,0	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 17 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados las 3 personas, que representan el 100%, nos señalaron que son indiferente en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Del total de encuestados podemos concluir que todas las personas señalaron que son indiferente en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

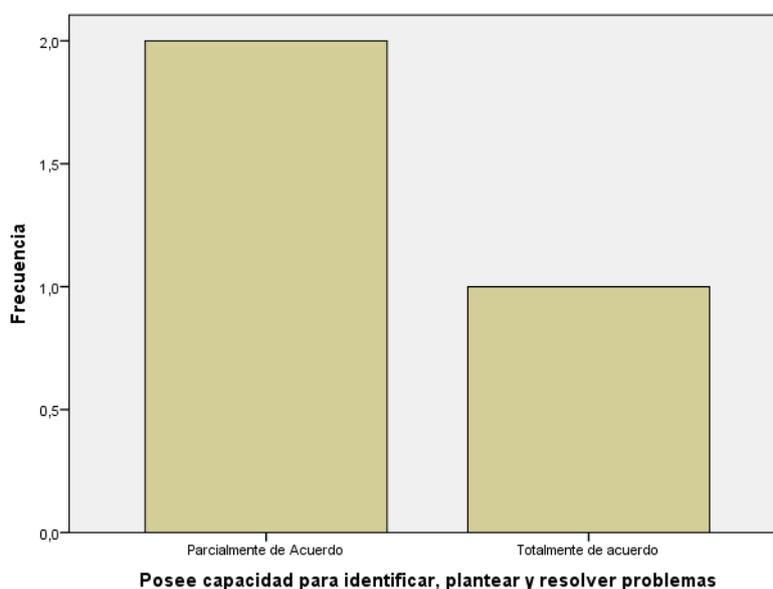
Tabla N° 22 Resolución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente de Acuerdo	2	66,7	66,7	66,7
Totalmente de acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 18 Resolución de Problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 2 personas, que representan el 66,7%, considera que están parcialmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, mientras que 1 persona que representan el 33,3% está totalmente de acuerdo en Poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas consideran que están parcialmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas con un 66,7%,

posterior a este tenemos a las personas considera que se encuentran totalmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas consideran que están parcialmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

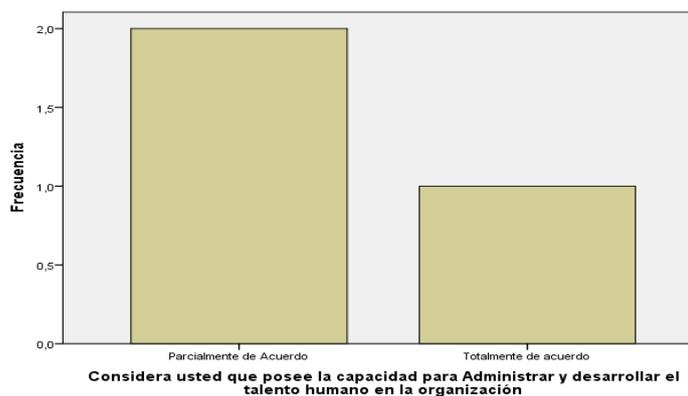
Tabla N° 23 Administrar y desarrollar el talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente de Acuerdo	2	66,7	66,7	66,7
Totalmente de acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 19 Administrar y desarrollar el talento humano



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 2 personas, que representan el 66,7%, considera que están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización, mientras que 1 persona que representan el 33,3% está totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas consideran que están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para

Administrar y desarrollar el talento humano en la organización con un 66,7%, posterior a este tenemos a las personas considera que se encuentran totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas consideran que están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

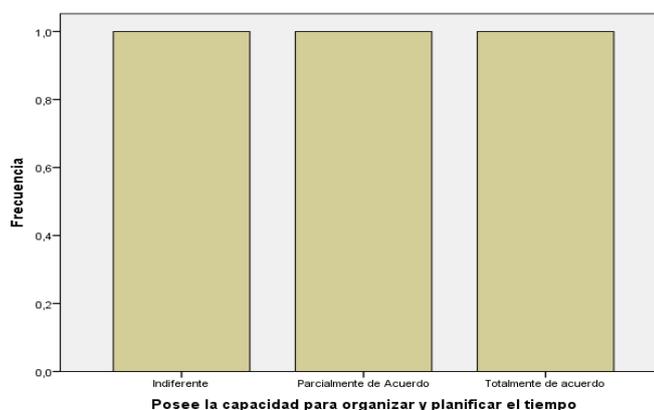
Tabla N° 24 Administración de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	33,3	33,3	33,3
Parcialmente de Acuerdo	1	33,3	33,3	66,7
Totalmente de acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 20 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 1 persona, que representan el 33,3%, nos señalaron que son indiferente en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, 1 persona, que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo y finalmente 1 persona de total de

las encuestadas que representan el 33,3%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo.

Podemos concluir que cada uno de las personas considera que poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo es indiferente, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo con un 33,3% cada uno.

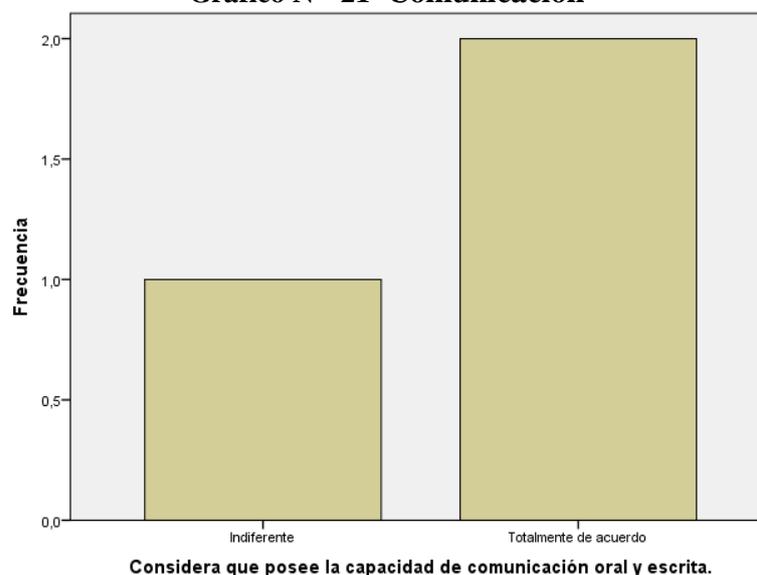
Tabla N° 25 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	33,3	33,3	33,3
Totalmente de acuerdo	2	66,7	66,7	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 21 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados 1 persona, que representan el 33,3%, nos señalaron que se indiferente poseer la capacidad de comunicación oral y escrita mientras

que, 2 personas del total de encuestados que representan el 66,7%, nos señalaron que se encuentra totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, con un 66,7%, seguido con las personas que son indiferentes en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita, con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación oral y escrita.

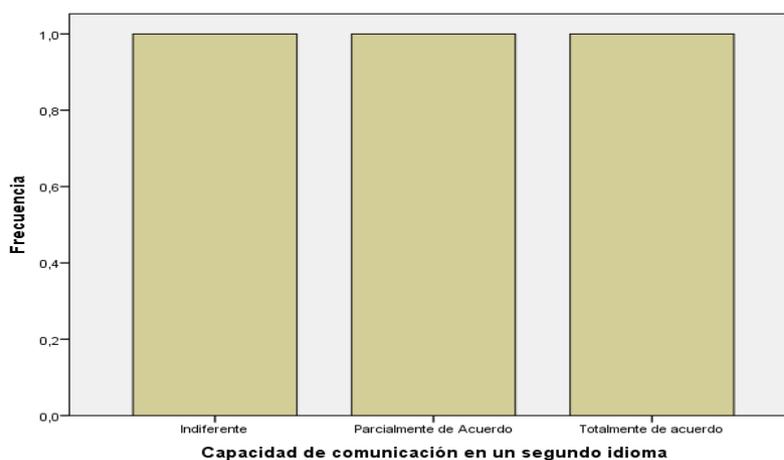
Tabla N° 26 Comunicación en segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	33,3	33,3	33,3
Parcialmente de Acuerdo	1	33,3	33,3	66,7
Totalmente de acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 22 Comunicación en segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta 9 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que las 3 personas encuestados 1 personas, que presentan el 33,3%, nos señaló que se

indiferente posee la capacidad de comunicación en un segundo idioma, 1 persona del total del encuestado que representan el 33,3%, nos mencionó que están parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicación en un segundo, 1 persona, que presentan el 33,3%, nos señaló que está totalmente de acuerdo en poseer la capacidad de comunicar en un segundo idioma. Del total de encuestados podemos concluir que cada una de las personas consideran que poseer la capacidad de comunicación en un segundo idioma es indiferente, parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo con un 33,3% cada uno.

Tabla N° 27 Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	3	100,0	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 23 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de un total de 3 personas encuestados, que representan el 100%, las 3 nos supieron manifestar que están totalmente de acuerdo en cuanto a si poseen la capacidad

para tomar decisiones. Del total de encuestados podemos concluir que todas las personas señalaron que se encuentran totalmente de acuerdo en cuanto a si poseen la capacidad para tomar decisiones.

Tabla N° 28 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	3	100,0	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 24 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de un total de 3 personas encuestados, que representan el 100%, las 3 nos supieron manifestar que están totalmente de acuerdo que si pueden mejorar e innovar los procesos administrativos. Del total de encuestados podemos concluir que todas las personas señalaron que se encuentran totalmente de acuerdo, considerando que si pueden mejorar e innovar los procesos administrativos.

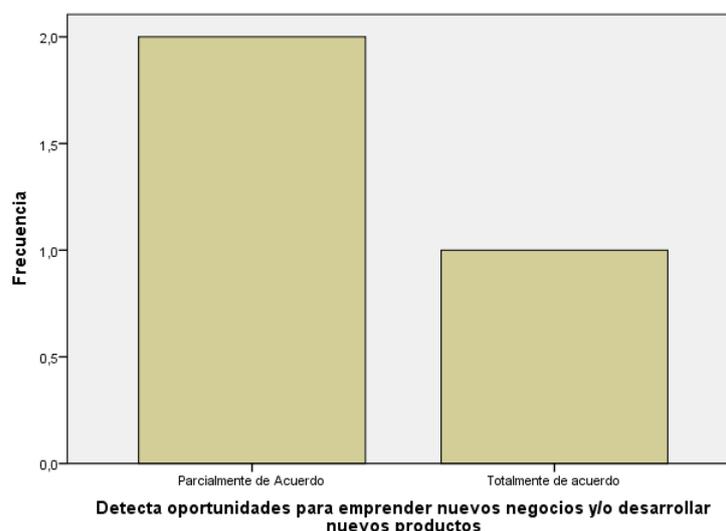
Tabla N° 29 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente de Acuerdo	2	66,7	66,7	66,7
	Totalmente de acuerdo	1	33,3	33,3	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 25 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de las 3 personas encuestados que representa el 100%, 2 persona, que representan el 66,7%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos mientras que, 1 personas del total de encuestados que representan el 33,3%, nos señalaron que se encuentra totalmente de acuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. Del total de encuestados podemos notar que en

su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, con un 66,7%, seguido con las personas que se encuentra totalmente de acuerdo, con un 33,3%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en cuanto a si detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

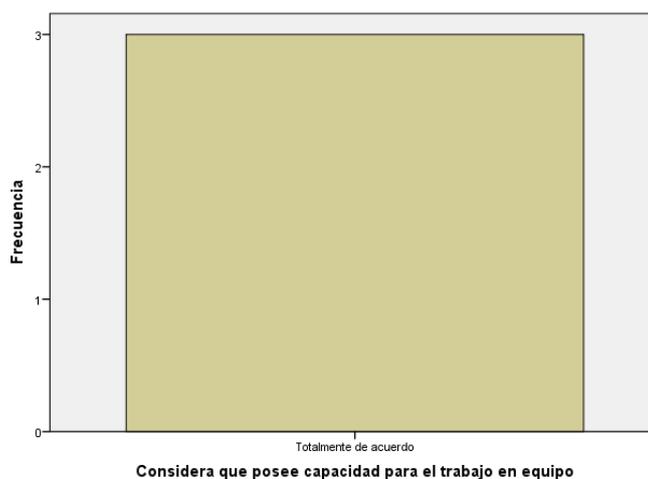
Tabla N° 30 Trabajo en equipo

Considera que posee capacidad para el trabajo en equipo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	3	100,0	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 26 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado en el sector de cadena agroforestal nos indica que de un total de 3 personas encuestados, que representan el 100%, las 3 supieron manifestar que están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para trabajar en equipo. Del total de encuestados podemos concluir que todas las personas señalaron que se

encuentran totalmente de acuerdo, considerando que poseen la capacidad para trabajar en equipo.

Tabla N° 31 Modelo por competencias sector cadena agroforestal

Modelo por competencias sector cadena agroforestal	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	0.00%
Resolver problemas	33.30%
Administración de talento humano	33.30%
Administración de tiempo	33.30%
Comunicación	66.70%
Comunicación en otro idioma	33.30%
Toma de decisiones	100.00%
Proceso administrativo	100,00%
Emprendimiento de nuevos negocios	33.30%
Trabajo en equipo	100.00%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

En el sector de la cadena agroforestal se da mucha importancia a las siguientes competencias gerenciales: Toma de decisiones, aplicación del proceso administrativo y trabajo en equipo con un 100%, comunicación con el 66.70%, así también se mencionan quizás con menos importancia a: Resolución de problemas, administración del talento humano, administración del tiempo, comunicación en otro idioma y emprendimiento de nuevos negocios todas con un 33.30%, sorprendentemente el liderazgo tiene en este sector 0%.

SECTOR CUERO Y CALZADO



Encuestas sector cuero y calzado

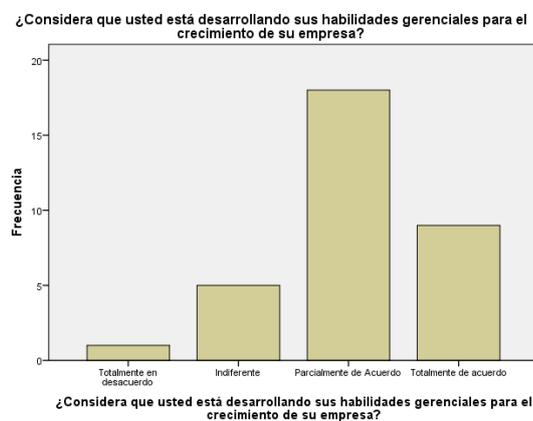
Tabla N° 32 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Indiferente	5	15,2	15,2	18,2
Válidos Parcialmente de Acuerdo	18	54,5	54,5	72,7
Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 27 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado al desarrollo de sus habilidades para el crecimiento de su empresa, nos indica que de las 33 personas encuestadas 18 personas, que representa el 54.5% considera que están parcialmente de acuerdo, mientras que 8 personas que representa el 27,3% consideran que están totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que 5 personas que representa el 15,2% son indiferentes, mientras que 1 persona que representa el 3,0% están totalmente de desacuerdo. Es decir que la mayoría de personas está de acuerdo en que está desarrollando sus habilidades para el crecimiento de la empres

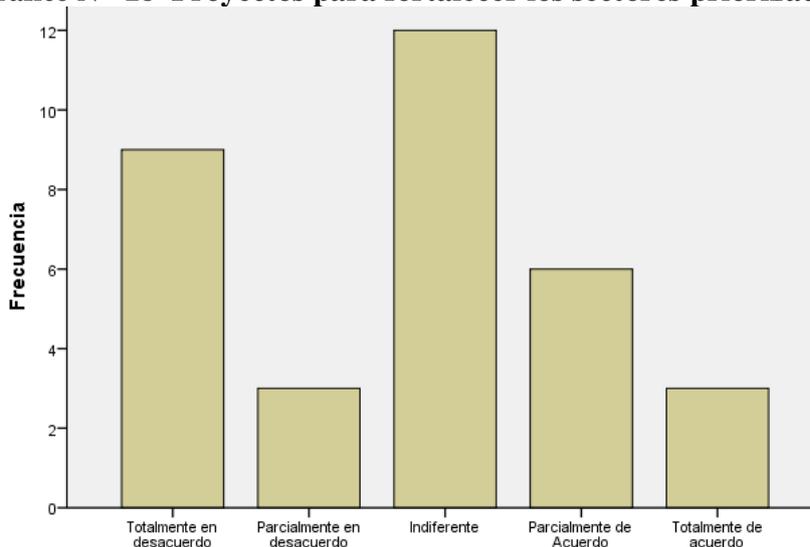
Tabla N° 33 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	9	27,3	27,3	27,3
Parcialmente en desacuerdo	3	9,1	9,1	36,4
Indiferente	12	36,4	36,4	72,7
Parcialmente de Acuerdo	6	18,2	18,2	90,9
Totalmente de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 28 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 enfocado al conocimiento de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, nos indica que de las 33 personas encuestadas 12 personas, que representa el 36.4% son indiferentes, mientras que 9 personas que representa el 27,3% consideran que están totalmente en desacuerdo con la afirmación, mientras que 6 personas que representa el 18,2% consideran que están parcialmente de acuerdo, mientras que 3 personas que representa el 9,1% están parcialmente en desacuerdo y finalmente 3 personas que representa el 9,1% están totalmente de acuerdo

Tabla N° 34 Sector y matriz productiva

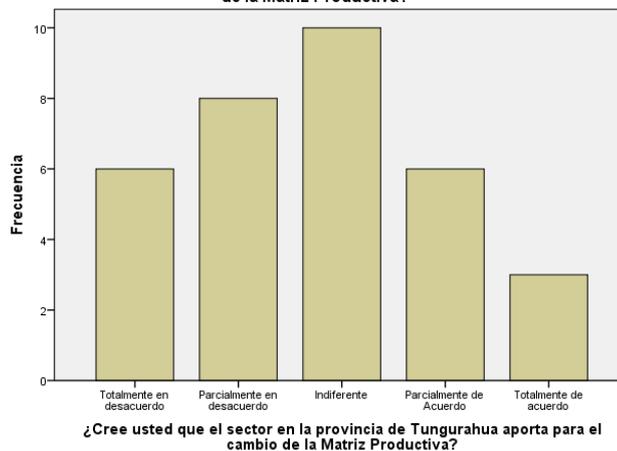
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	6	18,2	18,2	18,2
Parcialmente en desacuerdo	8	24,2	24,2	42,4
Indiferente	10	30,3	30,3	72,7
Parcialmente de Acuerdo	6	18,2	18,2	90,9
Totalmente de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 29 Sector y matriz productiva

¿Cree usted que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva?



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado a que el sector en la provincia de Tungurahua aporta el cambio de la matriz productiva, nos indica que de las 33 personas encuestadas 10 personas, que representa el 30.3% son indiferentes, mientras que 8 personas que representa el 24,2% consideran que están parcialmente en desacuerdo con la afirmación, mientras que 6 personas que representa el 18,2% consideran que están totalmente en desacuerdo, mientras que 6 personas que representa el 18,2% están parcialmente de acuerdo y finalmente 3 personas que representa el 9,1% están totalmente de acuerdo.

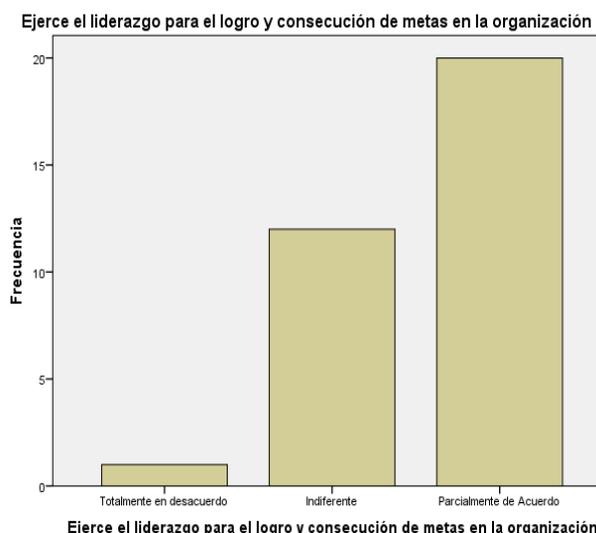
Tabla N° 35 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Válidos Indiferente	12	36,4	36,4	39,4
Parcialmente de Acuerdo	20	60,6	60,6	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 30 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 enfocado a ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, nos indica que de las 33 personas encuestadas 20 personas, que representa el 60.6% consideran que están parcialmente de acuerdo, mientras que 12 personas que representa el 36.4% consideran que son indiferentes, mientras que 1 persona que representa el 3.0% consideran que están totalmente en desacuerdo.

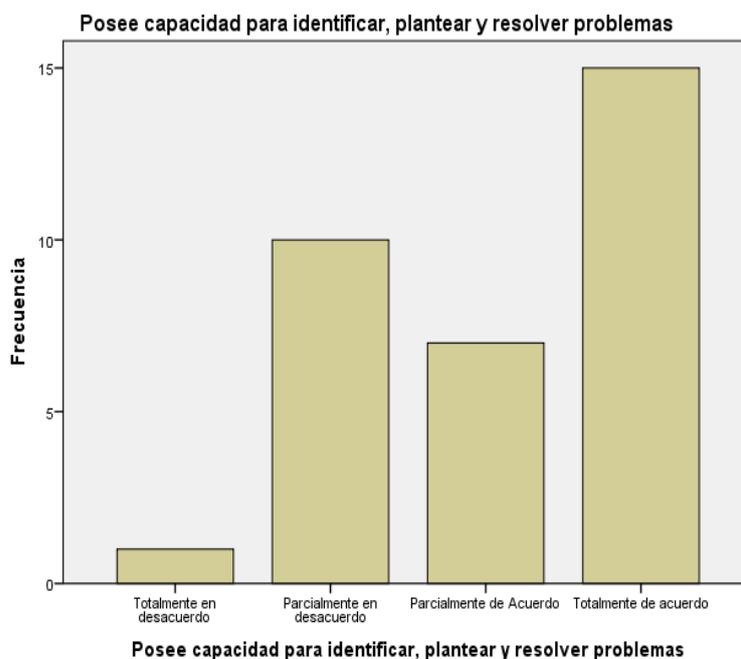
Tabla N° 36 Resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Parcialmente en desacuerdo	10	30,3	30,3	33,3
Parcialmente de Acuerdo	7	21,2	21,2	54,5
Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 31 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado a poseer capacidad para identificar, planear y resolver problemas, nos indica que de las 33 personas encuestadas 15 personas, que representa el 45.5% consideran que están totalmente de acuerdo, mientras que 10 personas que representa el 30.3% consideran que están parcialmente en desacuerdo con la afirmación, mientras que 7 personas que representa el 21.2% consideran que están parcialmente de acuerdo, mientras que 1 persona que representa el 3.0% están totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 37 Administrar y desarrollar el talento humano

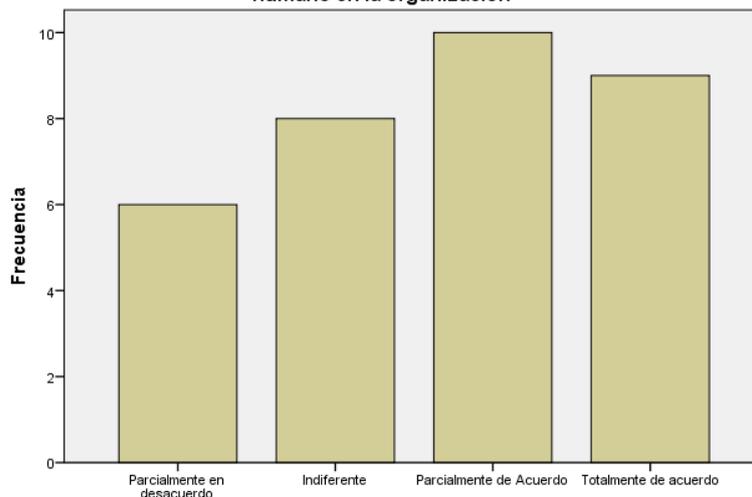
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	6	18,2	18,2	18,2
Indiferente	8	24,2	24,2	42,4
Válidos Parcialmente de Acuerdo	10	30,3	30,3	72,7
Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 32 Administrar y desarrollar el talento humano

Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización



Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado a poseer capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, nos indica que de las 33 personas encuestadas 10 personas, que representa el 30.3% consideran que están parcialmente de Acuerdo, mientras que 9 personas que representa el 27.3% consideran que están totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que 8 personas que representa el 24.2% consideran que son indiferentes, mientras que 6 persona que representa el 18.2% están parcialmente en desacuerdo.

Tabla N° 38 Administración de tiempo

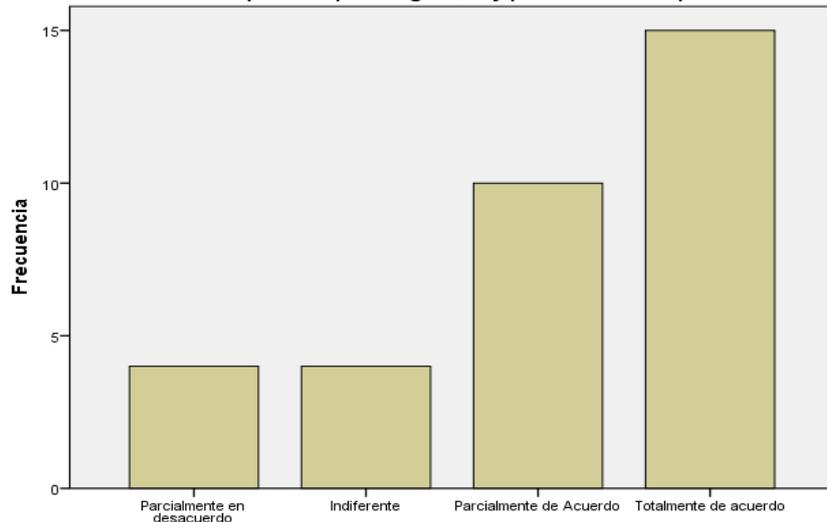
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	4	12,1	12,1	12,1
Indiferente	4	12,1	12,1	24,2
Válidos Parcialmente de Acuerdo	10	30,3	30,3	54,5
Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 33 Administración de tiempo

Posee la capacidad para organizar y planificar el tiempo



Posee la capacidad para organizar y planificar el tiempo

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

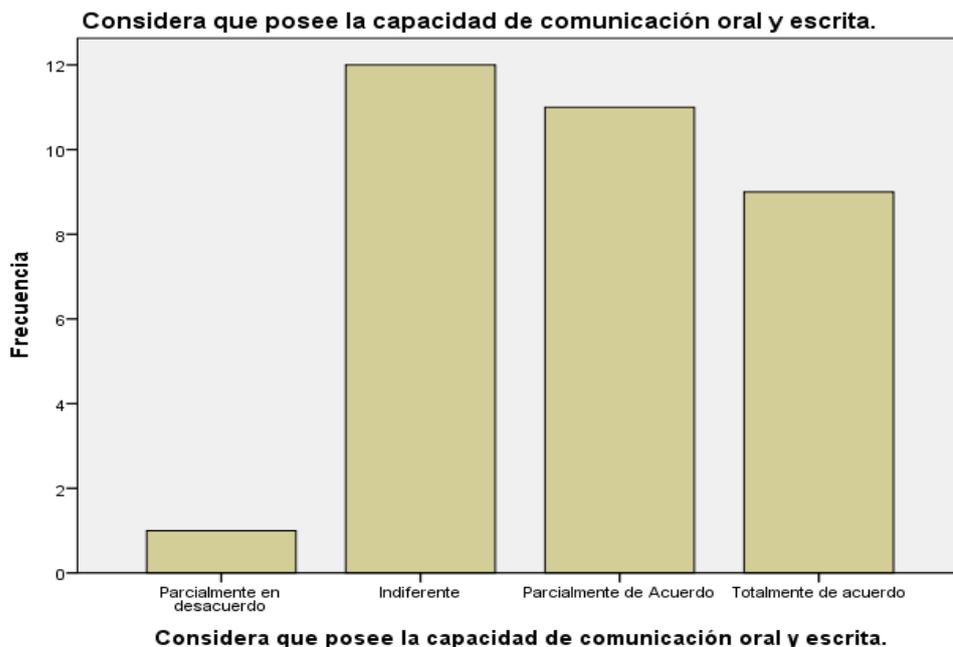
Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado a poseer capacidad para organizar y planificar el tiempo, nos indica que de las 33 personas encuestadas 15 personas, que representa el 45.5% consideran que están totalmente de acuerdo, mientras que 10 personas que representa el 30.3% consideran que están parcialmente de acuerdo con la afirmación, mientras que 4 personas que representa el 12.1% consideran que son indiferentes, mientras que 4 persona que representa el 12.1% están parcialmente en desacuerdo.

Tabla N° 39 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Indiferente	12	36,4	36,4	39,4
Válidos Parcialmente de Acuerdo	11	33,3	33,3	72,7
Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Gráfico N° 34 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado a la capacidad de comunicación oral y escrita nos indica que de las 33 personas encuestadas 1 persona, que representa el 3% considera que están parcialmente en desacuerdo, mientras que 12 personas que representa el 36,4% consideran que la comunicación oral y escrita es indiferente, mientras que 11 personas que representa el 33,3% están parcialmente de acuerdo, mientras que 9 personas que representa el 27,3% están totalmente de acuerdo.

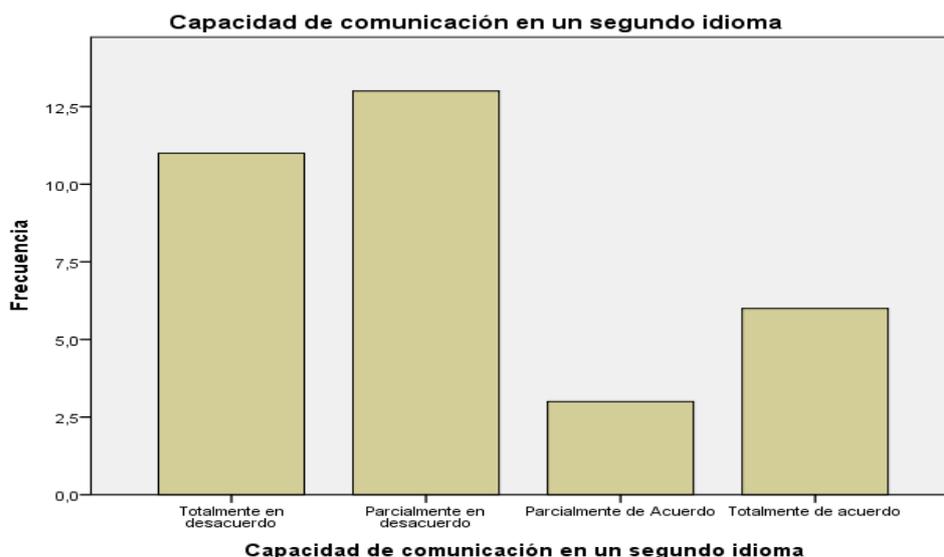
Tabla N° 40 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	11	33,3	33,3	33,3
Parcialmente en desacuerdo	13	39,4	39,4	72,7
Parcialmente de Acuerdo	3	9,1	9,1	81,8
Totalmente de acuerdo	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 35 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado de la pregunta numero 9 nos indica que de 33 personas encuestadas, 11 personas que representa el 33,3% están totalmente de acuerdo mientras que 13 personas que representa el 39,4% están parcialmente en desacuerdo, 3 personas que representa el 9,1% están parcialmente de acuerdo, mientras que 6 personas que representa 18,2% están totalmente de acuerdo con el segundo idioma.

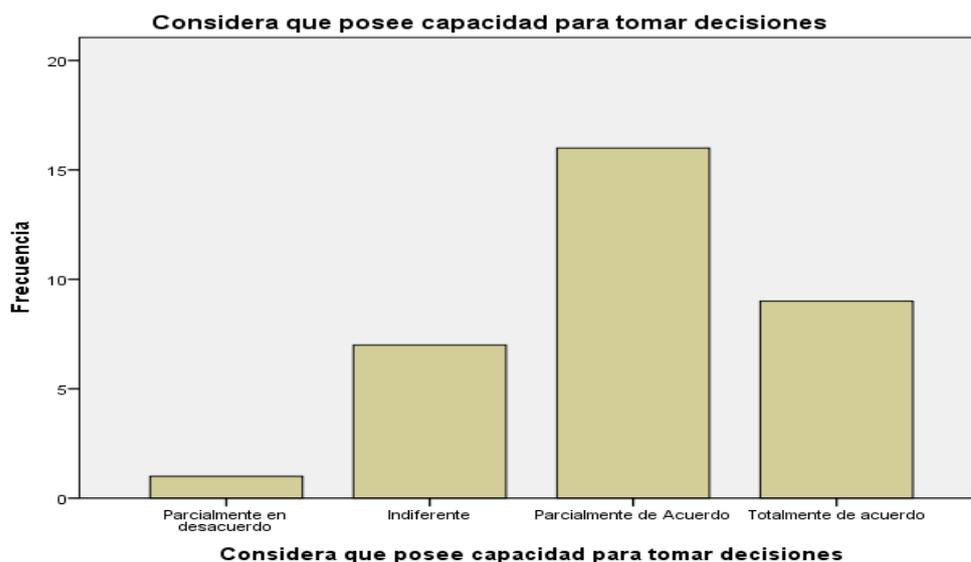
Tabla N° 41 Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Indiferente	7	21,2	21,2	24,2
Parcialmente de Acuerdo	16	48,5	48,5	72,7
Totalmente de acuerdo	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 36 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado de la pregunta numero 10 nos indica que de 33 personas encuestadas, 9 personas que representa el 27,3% están totalmente de acuerdo mientras que 1 personas que representa el 3% están parcialmente en desacuerdo, 16 personas que representa el 48,5% están parcialmente de acuerdo, mientras que 9 personas que representa 27,3% están totalmente de acuerdo capacidad para tomar decisiones

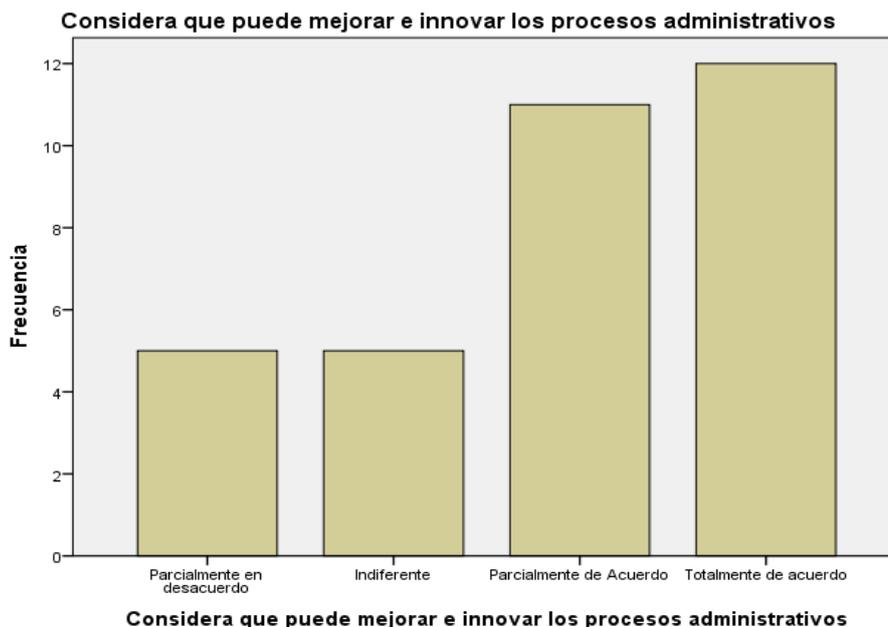
Tabla N° 42 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	5	15,2	15,2	15,2
Indiferente	5	15,2	15,2	30,3
Válidos Parcialmente de Acuerdo	11	33,3	33,3	63,6
Totalmente de acuerdo	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 37 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado de la pregunta numero 11 nos indica que de 33 personas encuestadas, 12 personas que representa el 36,4% están totalmente de acuerdo mientras que 5 personas que representa el 15,2% están parcialmente en desacuerdo, 11 personas que representa el 33,3% están parcialmente de acuerdo, mientras que 12 personas que representa 36,4% están totalmente de acuerdo capacidad para tomar decisiones.

Tabla N° 43 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

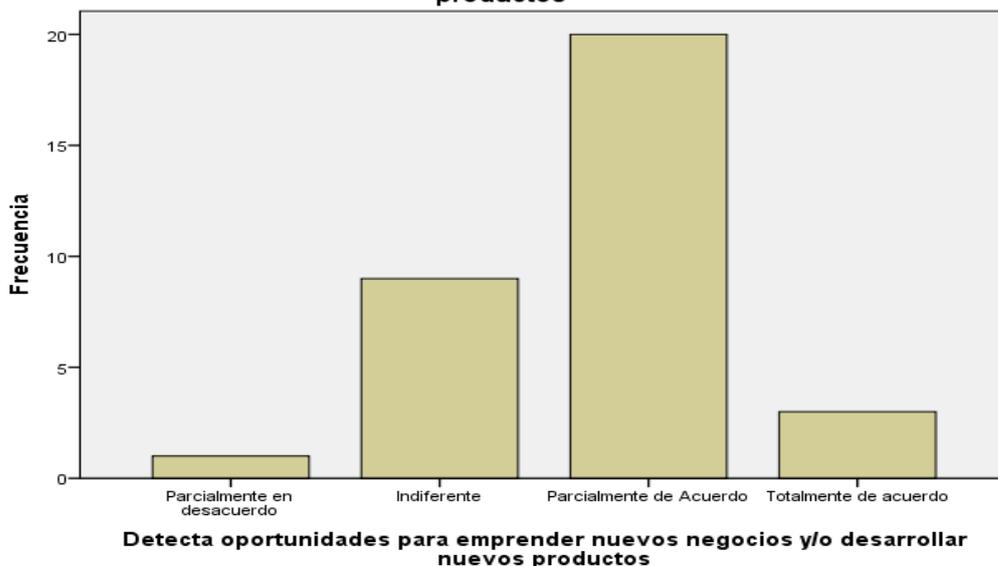
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Indiferente	9	27,3	27,3	30,3
Parcialmente de Acuerdo	20	60,6	60,6	90,9
Totalmente de acuerdo	3	9,1	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 38 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

El resultado de la pregunta numero 12 nos indica que de 33 personas encuestadas, 3 personas que representa el 9,1% están totalmente de acuerdo mientras que 1 personas que representa el 3% están parcialmente en desacuerdo, 20 personas que representa el 60,6% están parcialmente de acuerdo, 9 personas que representa 27,3% es indiferente en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos

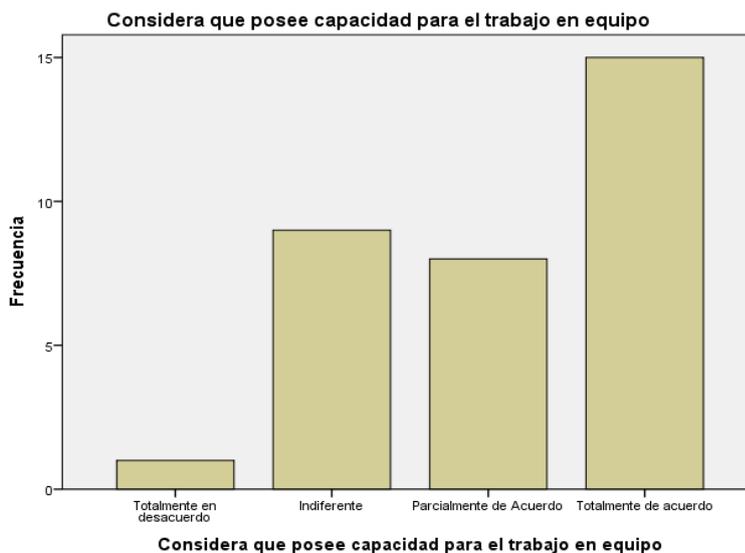
Tabla N° 44 Trabajo en equipo

	Frecuencia a	Porcentaje e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	3,0	3,0	3,0
Indiferente	9	27,3	27,3	30,3
Válidos Parcialmente de Acuerdo	8	24,2	24,2	54,5
Totalmente de acuerdo	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 39 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e Interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado a la capacidad para trabajar en equipo nos indica que de las 33 personas encuestadas 8 persona, que representa el 24,2% considera que están parcialmente en de acuerdo, mientras que 9 personas que representa el 27,3% considera que es indiferente, mientras que 8 personas que representa el 24,2% están parcialmente de acuerdo, mientras que 15 personas que representa el 45,5% están totalmente de acuerdo.

Tabla N° 45 Modelo por competencias sector cuero y calzado

Modelo por competencias sector cuero y calzado	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	60.60%
Resolver problemas	45.50%
Administración de talento humano	27.30%
Administración de tiempo	45.50%
Comunicación	27.30%
Comunicación en otro idioma	18.20%
Toma de decisiones	27.30%
Proceso administrativo	36,40%
Emprendimiento de nuevos negocios	9.10%
Trabajo en equipo	45.50%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Para las empresas del sector de cuero y calzado son de mucha importancia las competencias gerenciales de: liderazgo con un 60.60%, resolución de problemas, administración del tiempo, trabajo en equipo con un 45.50%, aplicación del proceso administrativo con un 36.40%; así también se mencionan con menos importancia las habilidades gerenciales de: administración de talento humano, comunicación y toma de decisiones con el 27.30% las tres, comunicación en otro idioma 18.20% y finalmente el emprendimiento de nuevos negocios con el 9.10%.

Sector farmacéutico



Encuestas sector farmacéutico

Tabla N° 46 Habilidades gerenciales

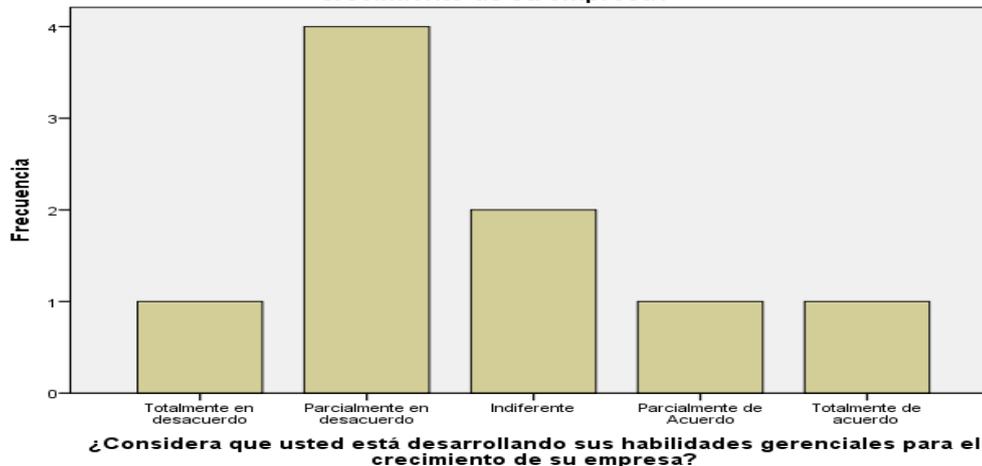
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	Parcialmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	55,6
	Indiferente	2	22,2	22,2	77,8
	Parcialmente de Acuerdo	1	11,1	11,1	88,9
	Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 40 Habilidades gerenciales

¿Considera que usted está desarrollando sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa?



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, 4 personas que representa el 44,4% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que se encuentran parcialmente de acuerdo, mientras que 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas que están parcialmente en desacuerdo con un 44,4% en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes, finalmente con un 11,1% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento.

Tabla N° 47 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

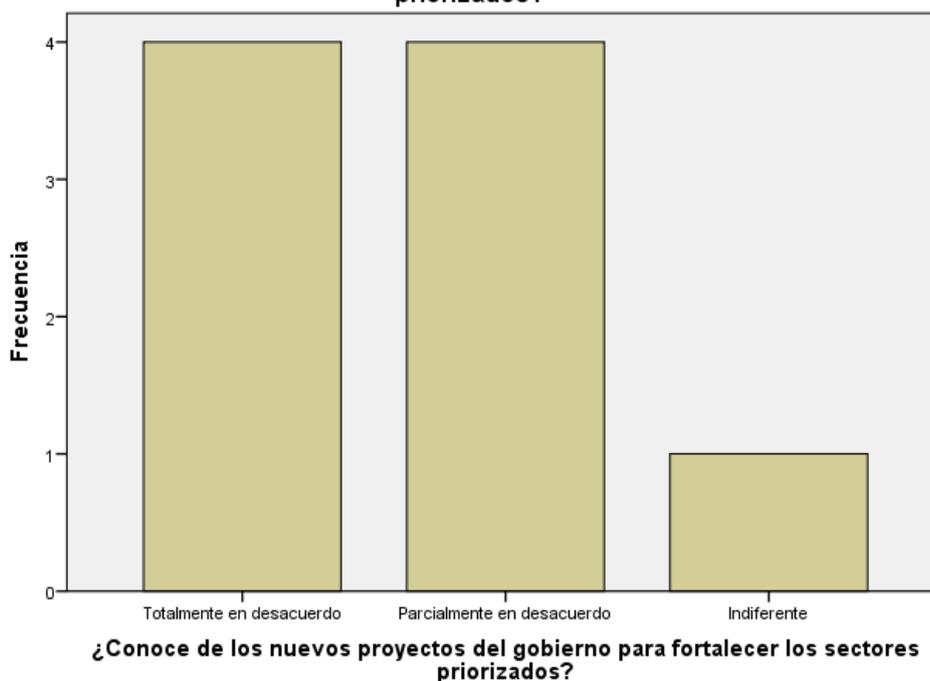
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	44,4
	Parcialmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	88,9
	Indiferente	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 41 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

¿Conoce de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados?



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en conocer los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 4 personas que representan el 44,4% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, mientras que 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que son indiferentes en conocer los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas que están totalmente en desacuerdo con un 44,4% en conocer los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, seguido de un 44,4% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, finalmente con un 11,1% nos señalaron que son indiferentes en conocer los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en conocer los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados.

Tabla N° 48 Sector y cambio de la matriz productiva

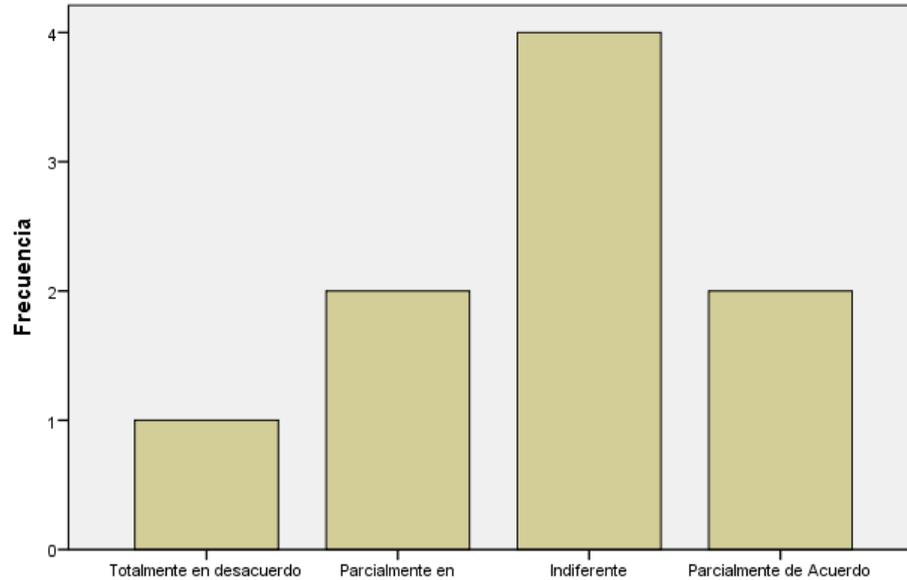
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	33,3
Indiferente	4	44,4	44,4	77,8
Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 42 Sector y cambio de la matriz productiva

¿Cree usted que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva?



¿Cree usted que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva?

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 4 personas que representa el 44,4% nos señalaron que son indiferentes, 2 persona que representa el 22,2% nos señalaron que se encuentran parcialmente de acuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas son indiferentes con un 44,4% en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, seguido de un 22,2% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, finalmente con un 11,1% nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz

Productiva. Podemos concluir que en su mayoría las personas son indiferentes en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

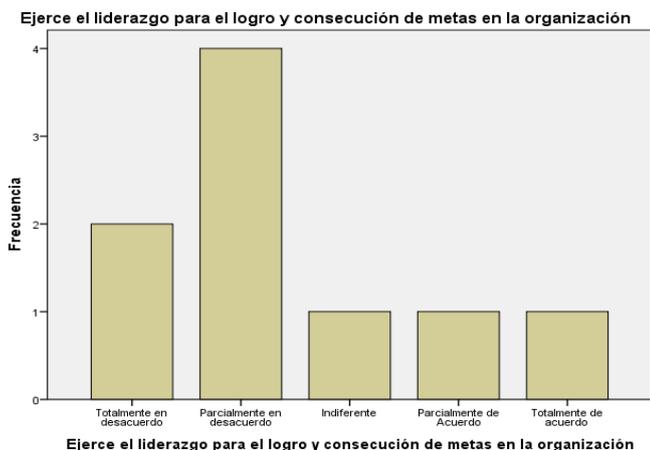
Tabla N° 49 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
Parcialmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	66,7
Indiferente	1	11,1	11,1	77,8
Parcialmente de Acuerdo	1	11,1	11,1	88,9
Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 43 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 4 personas que representa el 44,4% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que representa el 11,1% se encuentran parcialmente de acuerdo

mientras que el 11,1% manifiestan que están totalmente de acuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 44,4% están parcialmente en desacuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, seguido de un 22,2% nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, finalmente con un 11,1% manifiestan que están totalmente de acuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Podemos concluir que en su mayoría las personas se están parcialmente en desacuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

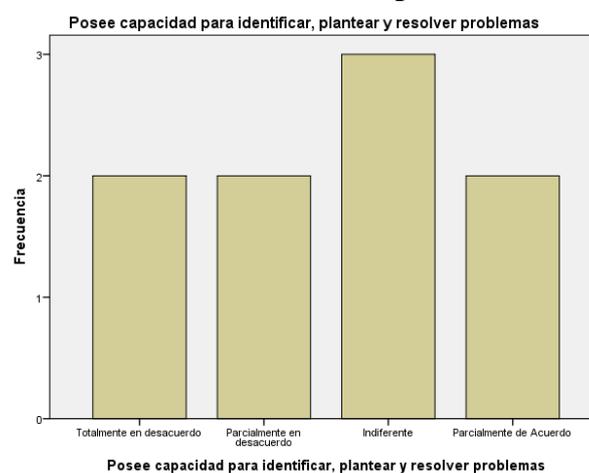
Tabla N° 50 Resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	44,4
Indiferente	3	33,3	33,3	77,8
Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 44 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que son indiferentes, 2 personas que representa el 22,2% se encuentran parcialmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% son indiferentes en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, seguido de un 22,2% nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, finalmente con un 22,2% manifiestan que están parcialmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Podemos concluir que en su mayoría las personas son indiferentes en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

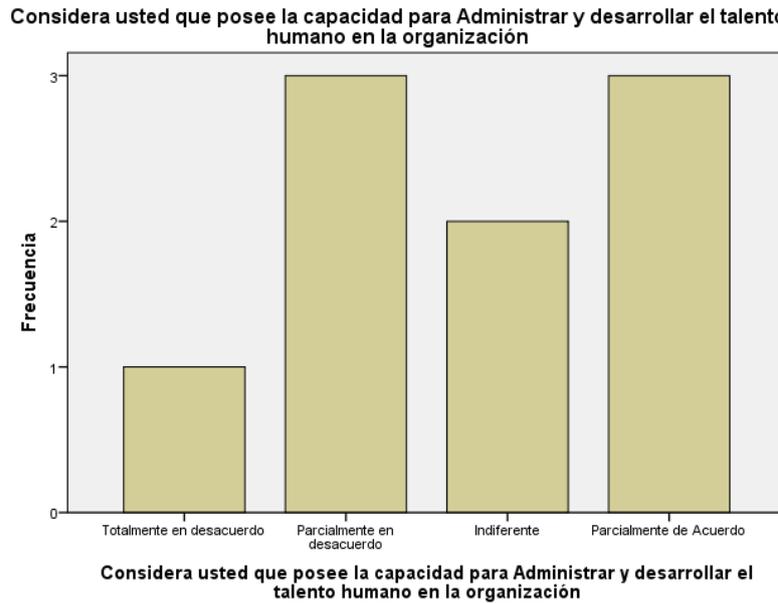
Tabla N° 51 Administrar y desarrollar el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	Parcialmente en desacuerdo	3	33,3	33,3	44,4
	Indiferente	2	22,2	22,2	66,7
	Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 45 Administrar y desarrollar el talento humano



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que son indiferentes, 3 personas que representa el 33,3% se encuentran parcialmente de acuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% están parcialmente de acuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 11,1% están totalmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

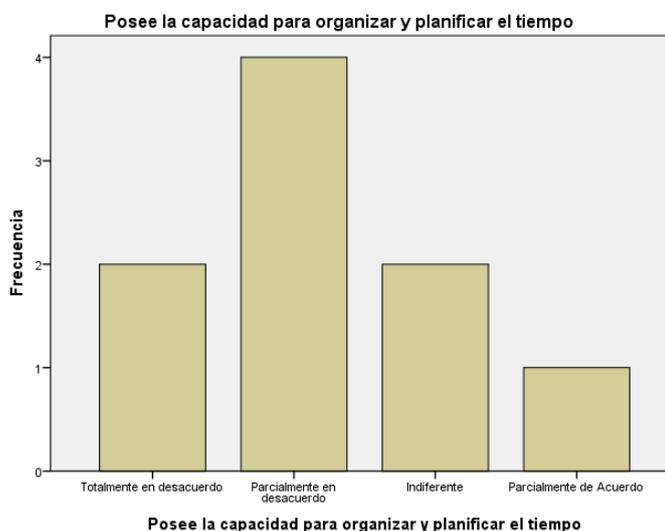
Tabla N° 52 Administración de tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
	Parcialmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	66,7
	Indiferente	2	22,2	22,2	88,9
	Parcialmente de Acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 46 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas que representan el 22,2%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, 4 personas que representa el 44,4% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que representa el 11,1% se encuentran parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 44,4% están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, seguido de un 22,2% nos señalaron que

son indiferentes mientras que el 11,1% se encuentran parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo.

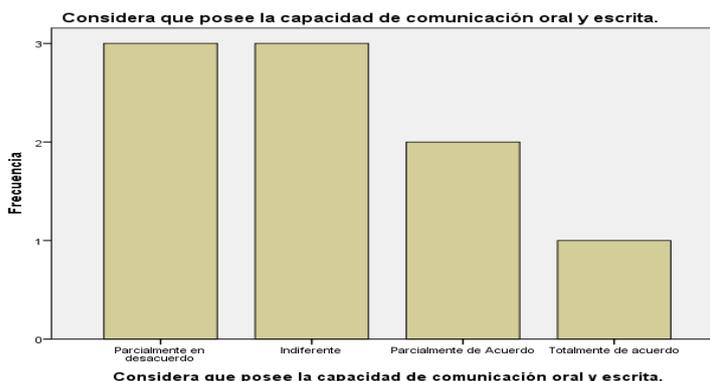
Tabla N° 53 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	3	33,3	33,3	33,3
Indiferente	3	33,3	33,3	66,7
Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	88,9
Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 47 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 3 personas que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo considera que posee la capacidad de comunicación oral y escrita. , 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que son indiferentes, 2 personas que corresponde el 22,2% están parcialmente de acuerdo, 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que están totalmente de acuerdo considera que posee la capacidad de comunicación oral y escrita.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 44,4% están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 11,1% se encuentran parcialmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo.

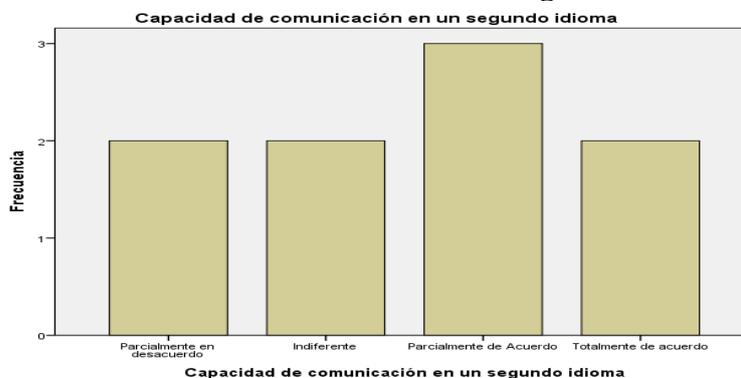
Tabla N° 54 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
Indiferente	2	22,2	22,2	44,4
Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	77,8
Totalmente de acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 48 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas que representan el 22,2%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en tener la capacidad de comunicación en un segundo idioma. 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que son indiferentes, 3 personas

que corresponde el 33,3% están parcialmente de acuerdo, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en tener la capacidad de comunicación en un segundo idioma. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% están parcialmente de acuerdo en tener la capacidad de comunicación en un segundo idioma., seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 22,2% se encuentran totalmente de acuerdo en tener la capacidad de comunicación en un segundo idioma. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo en tener la capacidad de comunicación en un segundo idioma.

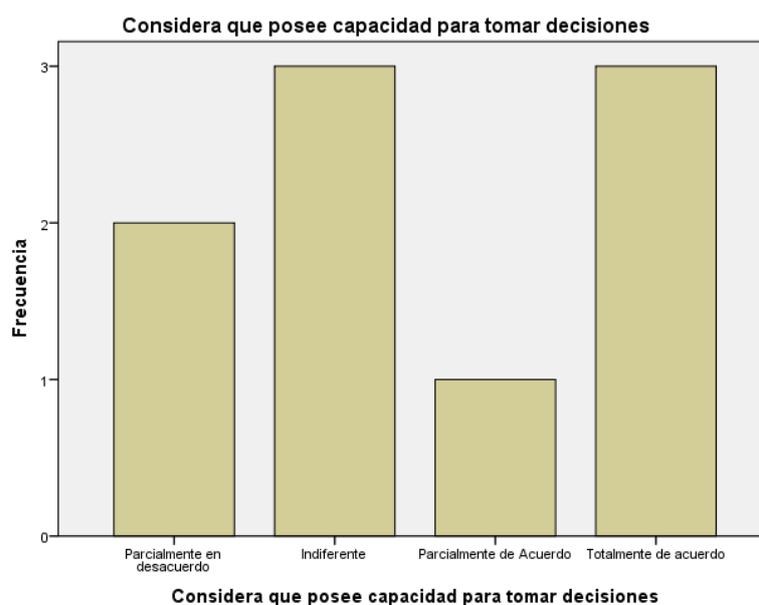
Tabla N° 55 Toma decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
Indiferente	3	33,3	33,3	55,6
Parcialmente de Acuerdo	1	11,1	11,1	66,7
Totalmente de acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 49 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas que representan el 22,2%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo considera que posee capacidad para tomar decisiones. 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que corresponde el 11,1% están parcialmente de acuerdo, 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que están totalmente de acuerdo considera que posee capacidad para tomar decisiones. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% están totalmente de acuerdo considera que posee capacidad para tomar decisiones, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 11,1% se encuentran parcialmente de acuerdo considera que posee capacidad para tomar decisiones. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo considera que posee capacidad para tomar decisiones.

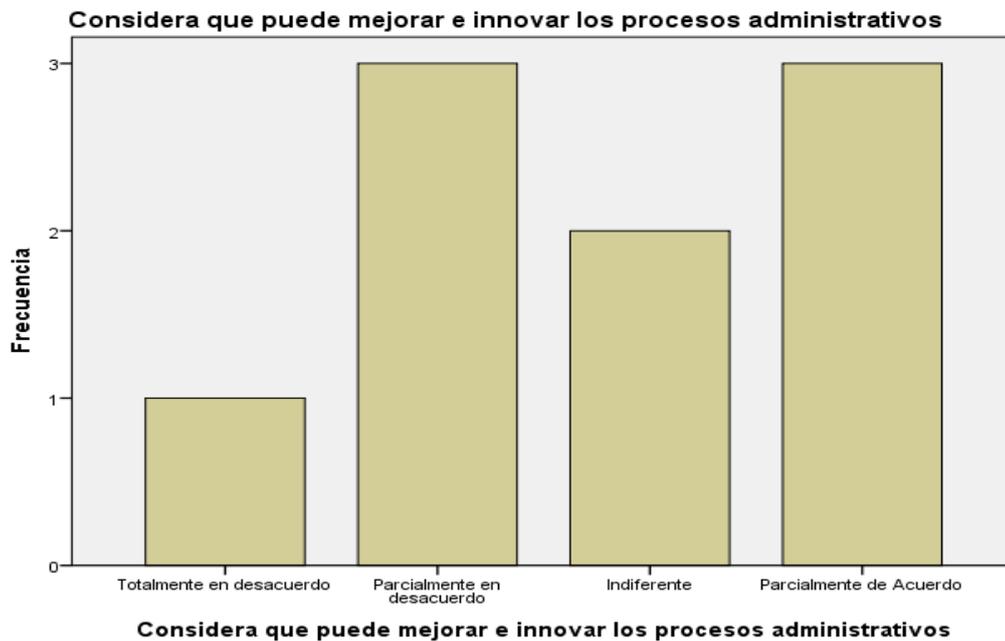
Tabla N° 56 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente en desacuerdo	3	33,3	33,3	44,4
Indiferente	2	22,2	22,2	66,7
Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 50 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo considera que puede mejorar e innovar los procesos administrativos, 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 2 personas que representa el 22,2% nos señalaron que son indiferentes, 3 personas que representa el 33,3% se encuentran parcialmente de acuerdo considera que puede mejorar e innovar los procesos administrativos. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% están parcialmente de acuerdo considera que puede mejorar e innovar los procesos administrativos, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 11,1% se encuentran totalmente en desacuerdo considera que puede mejorar e innovar los procesos. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo considera que puede mejorar e innovar los procesos administrativos.

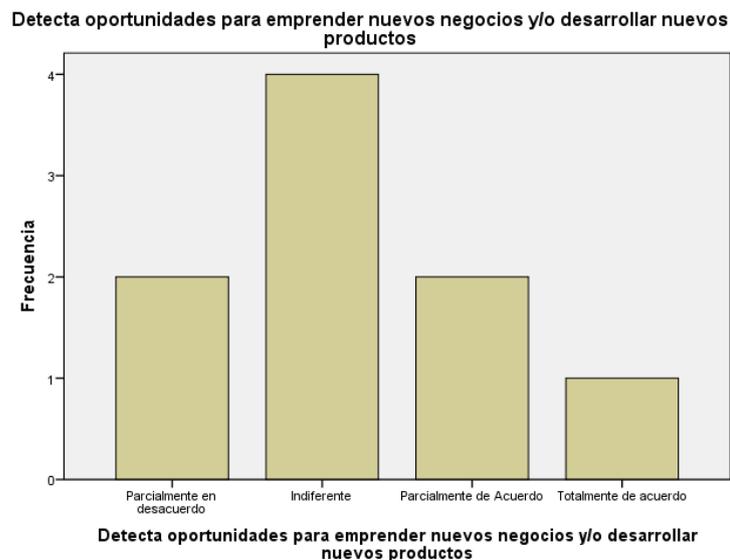
Tabla N° 57 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	22,2
	Indiferente	4	44,4	44,4	66,7
	Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	88,9
	Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 51 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 2 personas que representan el 22,2%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos, 4 personas que representa el 44,4% nos

señalaron que son indiferentes, 2 personas que corresponde el 22,2% están parcialmente de acuerdo, 1 persona que representa el 11,1% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 44,4% son indiferentes en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos, seguido de un 22,2% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo finalmente el 11,1% se encuentran totalmente de acuerdo en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran indiferentes en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y desarrollar nuevos productos

Tabla N° 58 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
	Parcialmente en desacuerdo	3	33,3	33,3	44,4
	Indiferente	3	33,3	33,3	77,8
	Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 52 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, 3

personas que representa el 33,3% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 3 personas que representa el 33,3% nos señalaron que son indiferentes, 2 personas que representa el 22,2% se encuentran parcialmente de acuerdo en considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 33,3% están parcialmente en desacuerdo en considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo, seguido de un 22,2% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo considera que posee capacidad para el trabajo en equipo, mientras que el 11,1% se encuentran totalmente en desacuerdo considera que posee capacidad para el trabajo en equipo. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en considerar que posee capacidad para el trabajo en equipo.

Tabla N° 59 Modelo por competencias sector farmacéutico

Modelo por competencias sector farmacéutico	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	11.10%
Resolver problemas	22.20%
Administración de talento humano	33.30%
Administración de tiempo	11.10%
Comunicación	11.10%
Comunicación en otro idioma	22.20%
Toma de decisiones	33.30%
Proceso administrativo	33.30%
Emprendimiento de nuevos negocios	11.10%
Trabajo en equipo	22.20%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

En las empresas del sector farmacéutico se consideran muy importantes las siguientes competencias gerenciales: la administración del talento humano, toma de decisiones y aplicación del proceso administrativo todas con un 33.30%, resolución de problemas, comunicación en otro idioma y trabajo en equipo con un 22.20%, se mencionan también con menos importancia a las competencias gerenciales de: liderazgo, administración del tiempo, comunicación y emprendimiento de nuevos negocios con un 11.10%.

Sector Turismo



Encuesta Sector Turismo

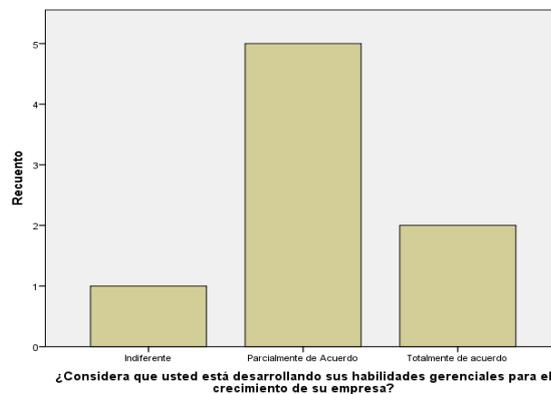
Tabla N° 60 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	12,5	12,5	12,5
Parcialmente de Acuerdo	5	62,5	62,5	75,0
Totalmente de acuerdo	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 53 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 8 personas encuestados 1 persona, que representan el 12,5%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, 5 personas que representa el 62.5% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 2 personas que representa el 25% nos señalaron que son indiferentes.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas que están parcialmente en desacuerdo con un 62.5% en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, seguido de un 25% nos señalaron que son indiferentes, finalmente con un 12,5% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento.

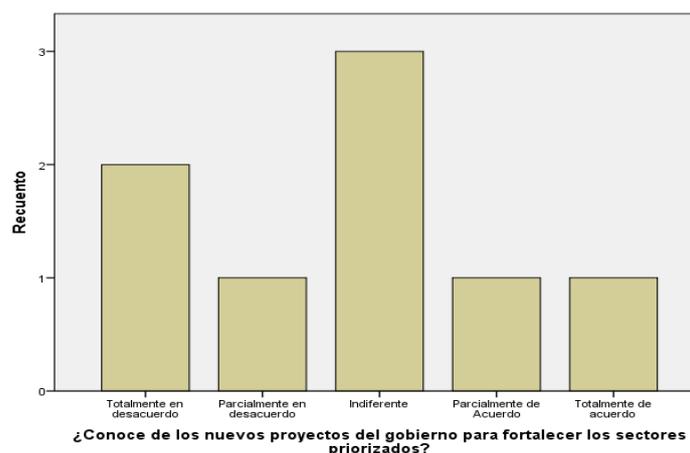
Tabla N° 61 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	25,0	25,0	25,0
Parcialmente en desacuerdo	1	12,5	12,5	37,5
Indiferente	3	37,5	37,5	75,0
Parcialmente de Acuerdo	1	12,5	12,5	87,5
Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 54 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 8 personas encuestados 2 persona, que representan el 25%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa, 1 personas que representa el 12.5% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 3 personas que representa el 37.5% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que representa el 12.5% nos señalaron que se encuentran parcialmente de acuerdo, mientras que 1 persona que representa el 12.5% nos señalaron que están totalmente de acuerdo y conocen de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas que están parcialmente en desacuerdo con un 37.5% conocen de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, seguido de un 25% nos señalaron que son indiferentes, finalmente con un 12% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en desarrollar sus habilidades gerenciales para el crecimiento.

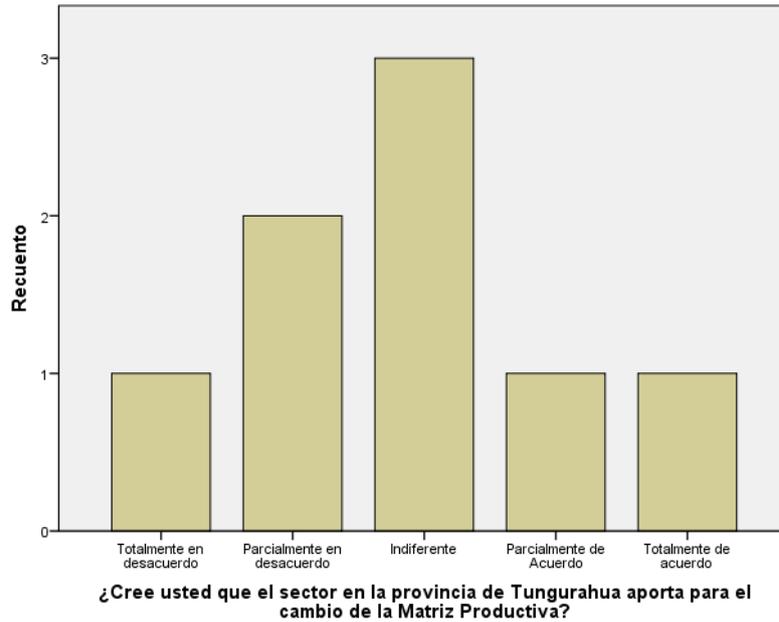
Tabla N° 62 Sector y cambio de la matriz productiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	12,5	12,5	12,5
Parcialmente en desacuerdo	2	25,0	25,0	37,5
Indiferente	3	37,5	37,5	75,0
Parcialmente de Acuerdo	1	12,5	12,5	87,5
Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 55 Sector y cambio de la matriz productiva



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 8 personas encuestados 1 persona, que representan el 12.5%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, 2 personas que representa el 25% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 3 personas que representa el 37.5% nos señalaron que son indiferentes, 1 persona que representa el 12,5% nos señalaron que se encuentran parcialmente de acuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva y finalmente 1 personas que representa el 12.5% nos señala que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas son indiferentes con un 37,5% en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, seguido de un 25,% nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, finalmente con un 12,5% nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva. Podemos concluir que en su mayoría las personas son indiferentes en creer que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

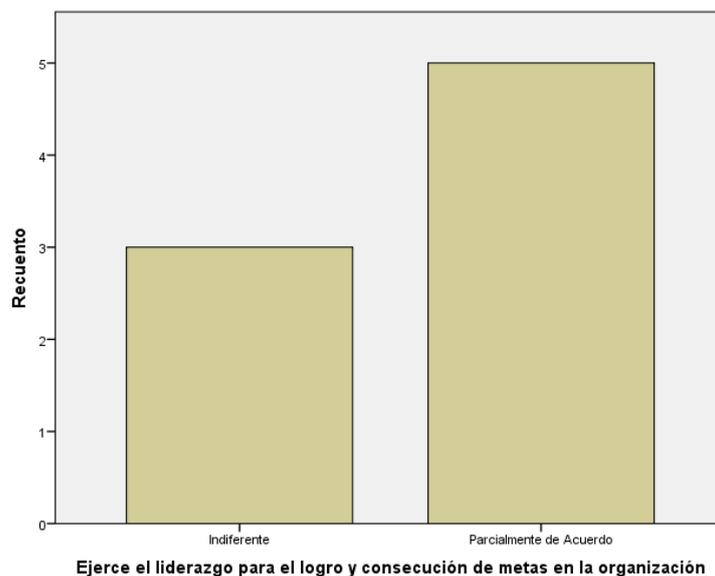
Tabla N° 63 Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	37,5	37,5	37,5
	Parcialmente de Acuerdo	5	62,5	62,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 56 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 9 personas encuestados 3 personas, que representan el 37.5%, nos señalaron que son indiferentes en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, y 5 personas que representa el 62.5% nos señalaron que están parcialmente en acuerdo que son indiferentes en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 62.5% están parcialmente en acuerdo en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas

en la organización, seguido de un 37.5% nos señalaron que son indiferentes en ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización.

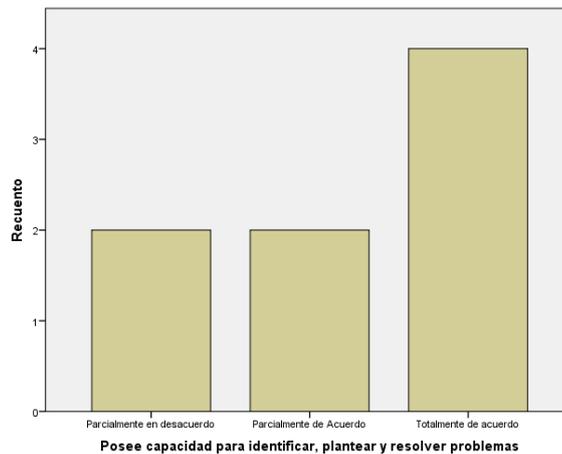
Tabla N° 64 Resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	2	25,0	25,0	25,0
	Parcialmente de Acuerdo	2	25,0	25,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 57 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 8 personas encuestados 2 personas, que representan el 25%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, 2 personas que representa el 25% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 4 personas que representa el 50% nos señalaron que están totalmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 50% están totalmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, seguido de un 25% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, finalmente con un 25%

manifiestan que están totalmente en desacuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo en poseer capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.

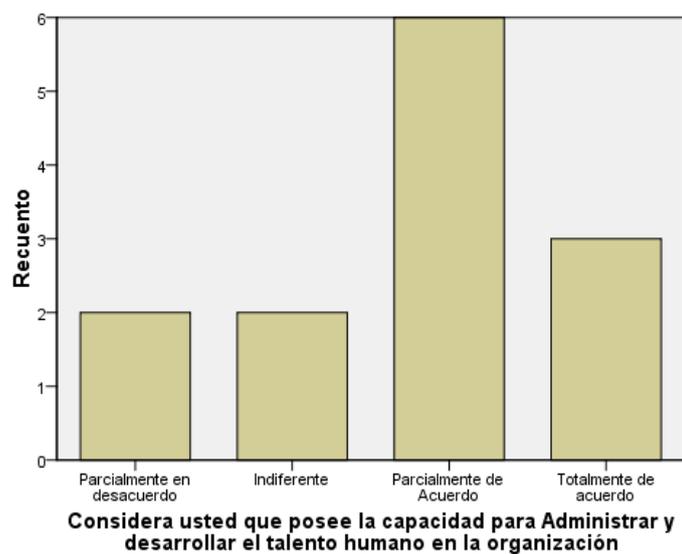
Tabla N° 65 Administrar y desarrollar el talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	2	15,4	15,4	15,4
	Indiferente	2	15,4	15,4	30,8
	Parcialmente de Acuerdo	6	46,2	46,2	76,9
	Totalmente de acuerdo	3	23,1	23,1	100,0
	Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 58 Administrar y desarrollar el talento humano



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 13 personas encuestados 2 persona, que representan el 15,4%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, 2 personas que representa el 15.4% nos señalaron que son indiferentes , 6 personas que representa el 46.22% nos señalaron que son parcialmente de acuerdo, 3 personas que representa el 23,1% se encuentran totalmente de acuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 46,22% están parcialmente de acuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, seguido de un 23,1% nos señalaron que están parcialmente de acuerdo mientras que el 15.4 % están totalmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Podemos concluir que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo considera que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

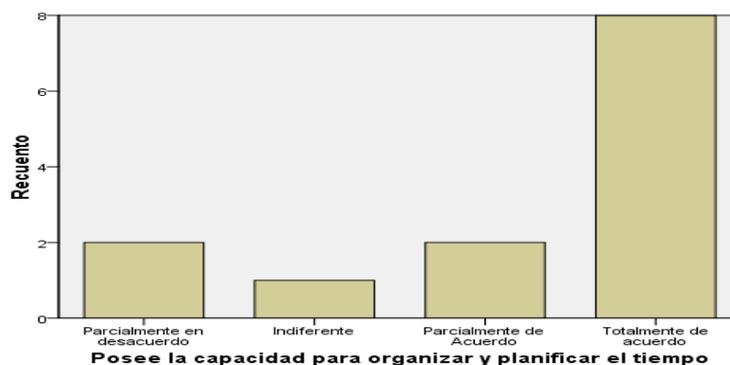
Tabla N° 66 Administración de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	2	15,4	15,4	15,4
Indiferente	1	7,7	7,7	23,1
Parcialmente de Acuerdo	2	15,4	15,4	38,5
Totalmente de acuerdo	8	61,5	61,5	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 59 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado en el sector farmacéutico nos indica que de las 13 personas encuestados 2 personas que representan el 15,4%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, 1 personas que representa el 7,7% nos señalaron que están indiferentes , 2 personas que representa el 15.4 % que están parcialmente de acuerdo , 8 persona que representa el 61.5% se encuentran totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas con un 61.5% están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo, seguido de un 22,2% nos señalaron que son indiferentes mientras que el 15.4% se encuentran parcialmente desacuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo en poseer la capacidad para organizar y planificar el tiempo.

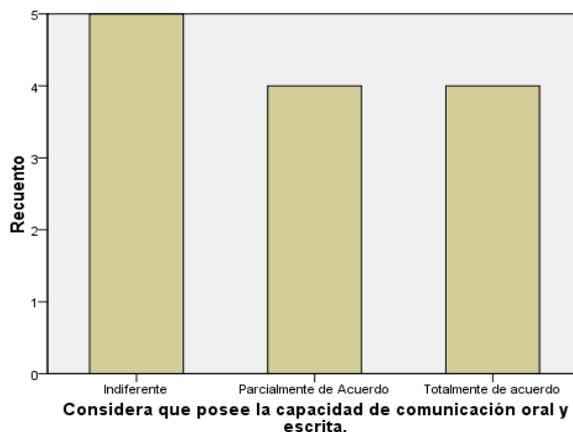
Tabla N° 67 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	5	38,5	38,5	38,5
Parcialmente de Acuerdo	4	30,8	30,8	69,2
Totalmente de acuerdo	4	30,8	30,8	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 60 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 5 personas, que representan el 38,5%, nos señalaron que es indiferente la capacidad de comunicación oral y escrita, 4 personas del total de encuestados que representan el 30,8%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo y finalmente 4 personas están totalmente de acuerdo del total de las encuestadas que representan el 30,8%. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron que es indiferente la capacidad de comunicación oral y escrita con un 38,5%, seguido de parcialmente de acuerdo con un 30,8%, posterior a este tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo. Podemos concluir que en su mayoría las personas señalaron que es indiferente la capacidad de comunicación oral y escrita

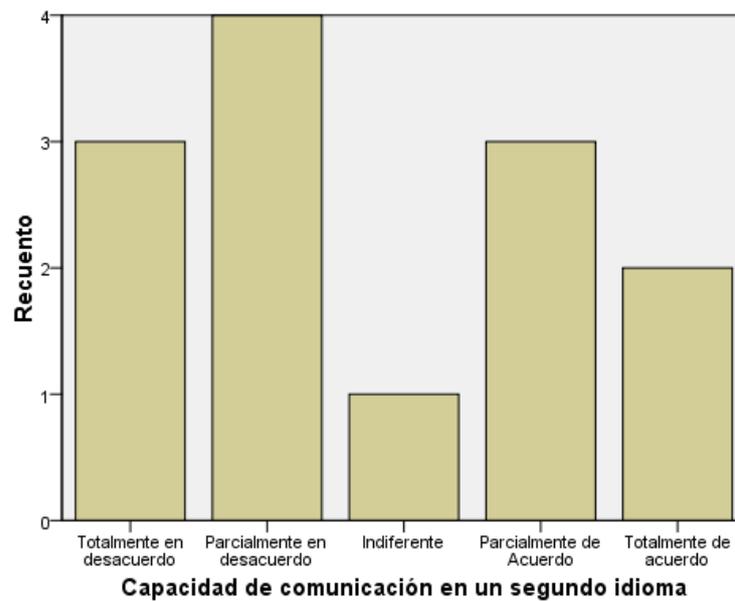
Tabla N° 68 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	23,1	23,1	23,1
Parcialmente en desacuerdo	4	30,8	30,8	53,8
Indiferente	1	7,7	7,7	61,5
Parcialmente de Acuerdo	3	23,1	23,1	84,6
Totalmente de acuerdo	2	15,4	15,4	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 61 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 3 personas, que representan el 23,1%, nos señalaron que están Totalmente en desacuerdo con referencia a Capacidad de comunicación en un segundo idioma, 4 personas del total de encuestados que representan el 30,8%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 1 persona indica que es indiferente, 3 están parcialmente de acuerdo y finalmente 2 personas están totalmente de acuerdo del total de las encuestadas que representan el 15,4%. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo con la capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 30,8%, seguido de totalmente en 23,1%. Podemos concluir que en su mayoría las personas señalaron que están parcialmente en desacuerdo con la Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

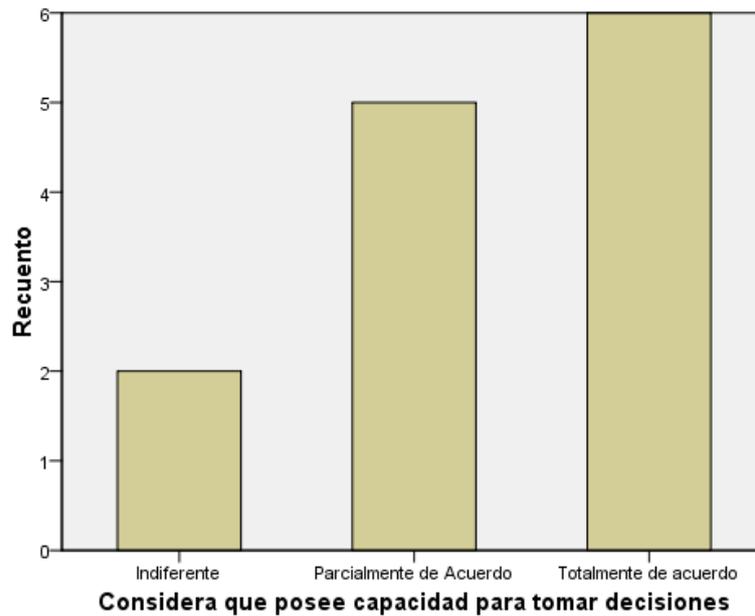
Tabla N° 69 Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	15,4	15,4	15,4
Parcialmente de Acuerdo	5	38,5	38,5	53,8
Totalmente de acuerdo	6	46,2	46,2	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 62 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 5 personas, que representan el 38,5%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo con referencia a la consideración que posee capacidad para tomar decisiones, 6 personas del total de encuestados que representan el 46,2%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo, y finalmente para 2 persona indica que es indiferente teniendo como porcentaje el 15,4%.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron que están totalmente de acuerdo con la consideración de poseer capacidad para tomar decisiones con un 38,5%, seguido de parcialmente de acuerdo en un 38,5%.

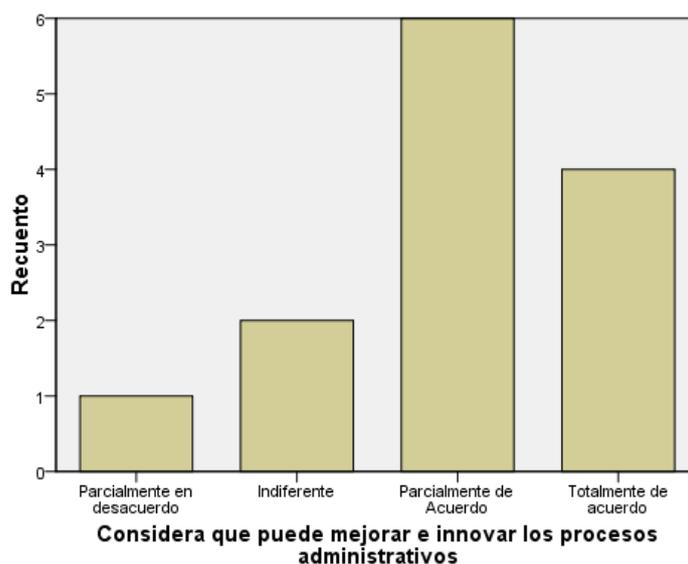
Tabla N° 70 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	23,1	23,1	23,1
Parcialmente de Acuerdo	3	23,1	23,1	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	53,8	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 63 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 3 personas, que representan el 23,1%, Considera indiferente que se posean una capacidad para el trabajo en equipo, 3 personas del total de encuestados que representan el 23,1%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo y finalmente 7 personas están totalmente de acuerdo del total de las encuestadas que representan el 53,8%.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron que están totalmente de acuerdo con la considera que se posee una capacidad para el trabajo en equipo indiferente con un 53,8%, seguido de parcialmente de acuerdo con un 23,1%, e indiferente con un mismo porcentaje. Podemos concluir que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo señalaron que se debe considera indiferente que se posean una capacidad para el trabajo en equipo.

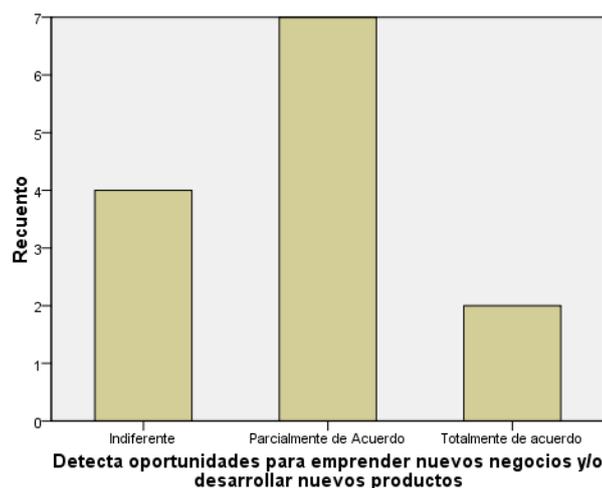
Tabla N° 71 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	4	30,8	30,8	30,8
Parcialmente de Acuerdo	7	53,8	53,8	84,6
Totalmente de acuerdo	2	15,4	15,4	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 64 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 4 personas, que representan el 30,8%, Considera indiferente que se Detecte oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, 7 personas señalan que están parcialmente de acuerdo del total de encuestados que representan el 53,8%, y finalmente 2 personas están totalmente de acuerdo del total de las encuestadas que representan el 15,4%.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron están totalmente de acuerdo con que se detecte oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos la considera que indiferente con un 53,8%, seguido de indiferente con un 30,8%.

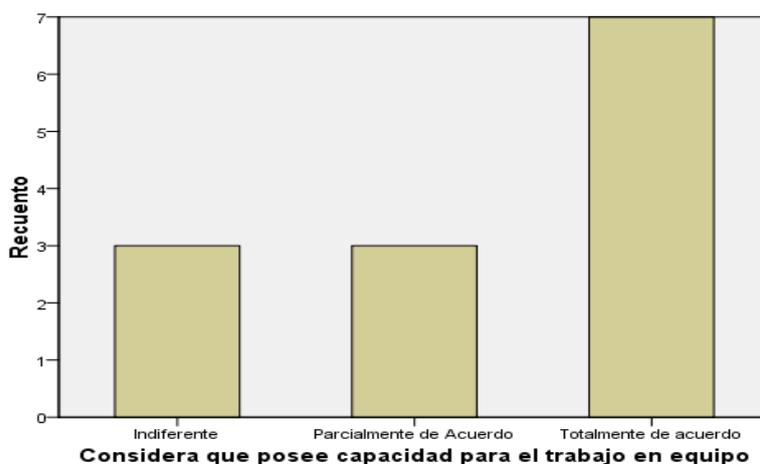
Tabla N° 72 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	23,1	23,1	23,1
Parcialmente de Acuerdo	3	23,1	23,1	46,2
Totalmente de acuerdo	7	53,8	53,8	100,0
Total	13	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 65 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado en el sector turístico nos indica que de las 13 personas encuestados 3 personas, que representan el 23,1% Considera que les es indiferente que se posea la capacidad para el trabajo en equipo, 3 personas que representan el 23,1%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo y finalmente 7 personas están totalmente de acuerdo del total de las encuestadas que representan el 53,8%. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría nos señalaron que están totalmente de acuerdo con un 38,5% que se posea la capacidad para el trabajo en equipo seguido de parcialmente de acuerdo con un 23,1% y a las personas que les son indiferente tienen el mismo porcentaje anterior.

Tabla N° 73 Modelo por competencias sector turismo

Modelo por competencias sector turismo	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	62.50%
Resolver problemas	50.00%
Administración de talento humano	23.10%
Administración de tiempo	61.50%
Comunicación	30.80%
Comunicación en otro idioma	15.40%
Toma de decisiones	46.20%
Proceso administrativo	53,80%
Emprendimiento de nuevos negocios	15.40%
Trabajo en equipo	53.80%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Para las empresas del sector turismo son importantes las competencias gerenciales de: liderazgo 62.50%, administración del tiempo 61.50%, aplicación del proceso administrativo y trabajo en equipo con el 53.80%, resolución de problemas 50.00% y toma de decisiones con el 46.20%, se consideran con menos importancia las habilidades gerenciales de: comunicación con el 30.80%, administración del talento humano 23.10%, y finalmente comunicación en otro idioma y emprendimiento de nuevos negocios con el 15.40%

Sector Petroquímica



Encuestas sector petroquímico

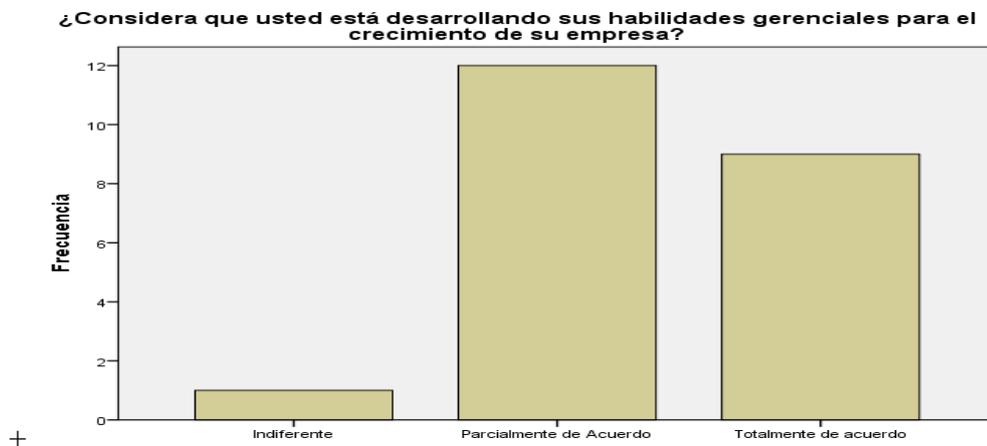
Tabla N° 74 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	4,5	4,5	4,5
Parcialmente de Acuerdo	12	54,5	54,5	59,1
Totalmente de acuerdo	9	40,9	40,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 66 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 12 personas, que representan el 54,5%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que se desarrolla habilidades gerenciales para su crecimiento, 9 personas del total de encuestados que representan el 40.9%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo, 1 personas del total de las encuestadas que representan el 4.5%, nos señalaron que son indiferentes.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas desarrollan habilidades gerenciales para su crecimiento 54.5%, seguido de estar de acuerdo 40.9%, posterior a este tenemos a las personas indiferentes 4.5%

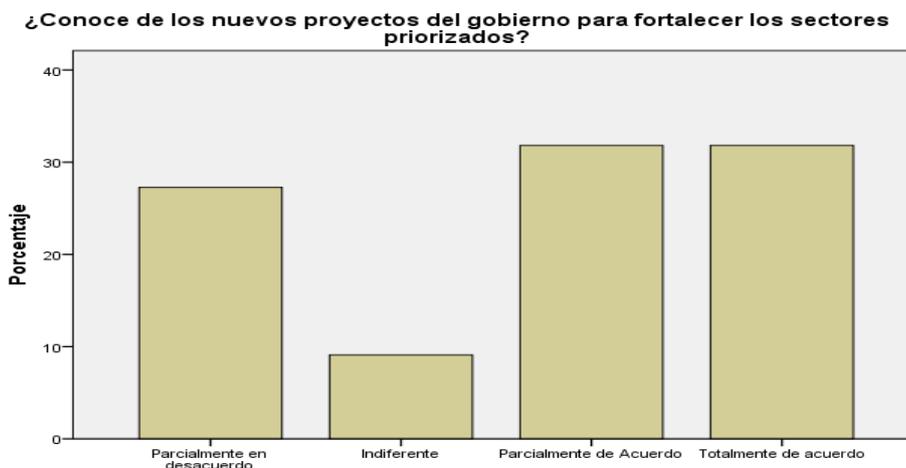
Tabla N° 75 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	6	27,3	27,3	27,3
Indiferente	2	9,1	9,1	36,4
Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	68,2
Totalmente de acuerdo	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 67 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que conozcan nuevos proyectos para fortalecer los sectores, 7 personas del total de encuestados que representan el 31.8%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo, 6 personas del total de las encuestadas que representan el 4.5%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo ,2 personas del total de encuestados que representan el 9.1 %, nos señalaron que está totalmente indiferente.

Del total de encuestados podemos notar el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que conozcan nuevos proyectos para fortalecer los sectores, el 31.8%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo, el 4.5%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 9.1 %, nos señalaron que está totalmente indiferente.

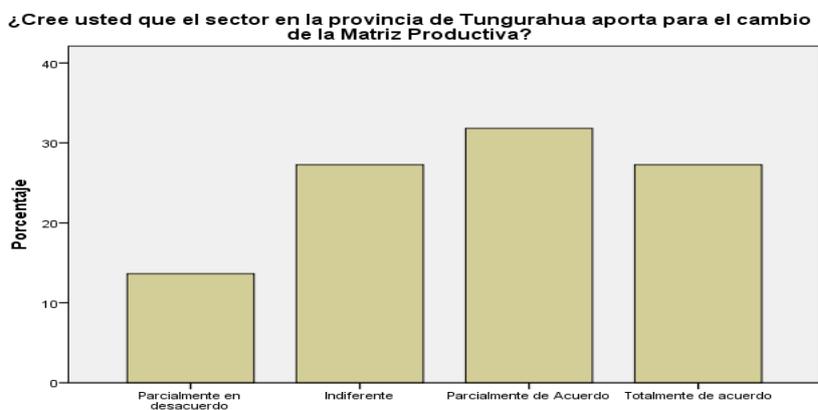
Tabla N° 76 Sector y cambio de la matriz productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	13,6
	Indiferente	6	27,3	27,3	40,9
	Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	72,7
	Totalmente de acuerdo	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 68 Sector y cambio de la matriz productiva



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, 6 personas del total de encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo, 6 personas del total de las encuestadas que representan el 27%, nos señalaron que están indiferentes ,3 personas del total de encuestados que representan el 13.6 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo. Del total de encuestados podemos notar el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la matriz productiva, el 27.3%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo, el 27%, nos señalaron que están indiferentes, el 13.6 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

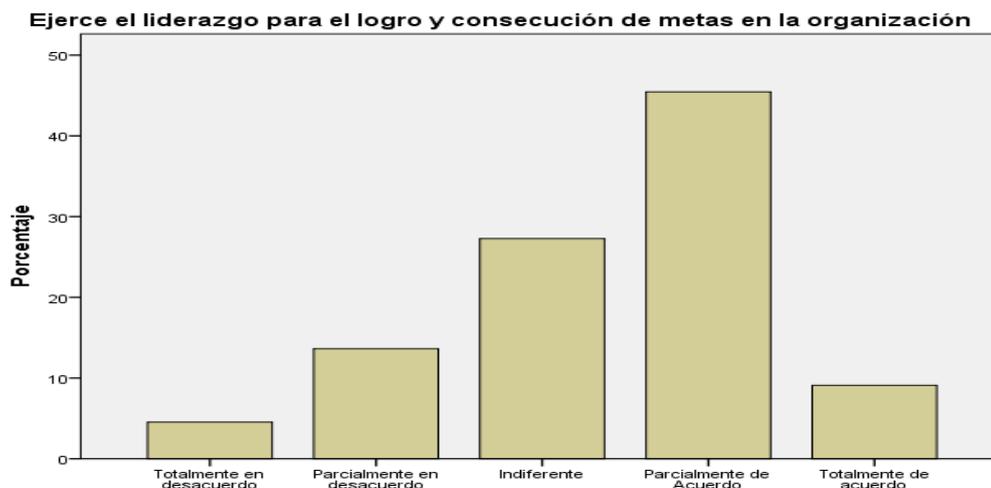
Tabla N° 77 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
Parcialmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	18,2
Indiferente	6	27,3	27,3	45,5
Parcialmente de Acuerdo	10	45,5	45,5	90,9
Totalmente de acuerdo	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 69 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 10 personas, que representan el 45.5%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que ejerce liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 6 personas del total de encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferentes, 3 personas del total de las encuestadas que representan el 13.6%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, 2 personas del total de encuestados que representan el 9.1 %, nos señalaron que está totalmente en acuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Del total de encuestados podemos notar el 45.5%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que ejerce liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferentes, el 13.6%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, el 9.1 %, nos señalaron que está totalmente en acuerdo, el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

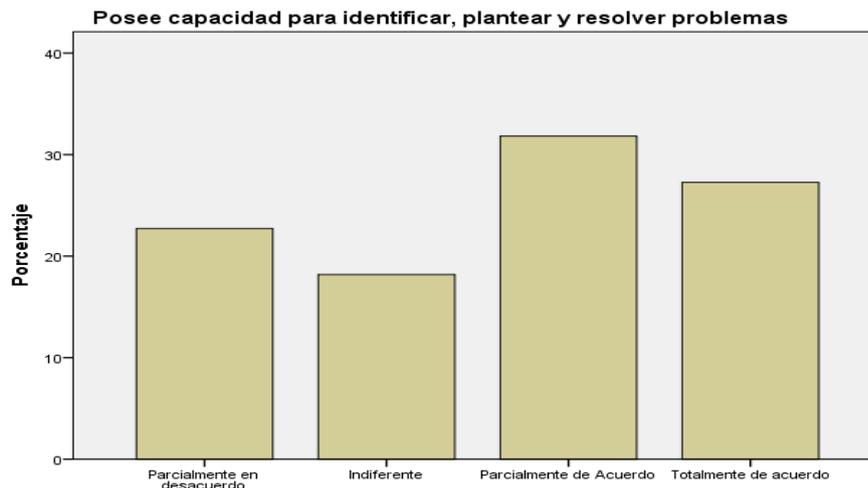
Tabla N° 78 Resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Parcialmente en desacuerdo	5	22,7	22,7	22,7
	Indiferente	4	18,2	18,2	40,9
	Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	72,7
	Totalmente de acuerdo	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 70 Resolución de problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que posea capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, 6 personas del total de encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, personas del total de las encuestadas que representan el 22.7%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, 4 personas del total de encuestados que representan el 18.2%, nos señalaron que está totalmente indiferente.

Del total de encuestados podemos notar el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que posea capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, el 27.3%, nos

señalaron que está totalmente acuerdo, el 22.7%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, el 18.2%, nos señalaron que está totalmente indiferente.

Tabla N° 79 Administrar y desarrollar el talento humano

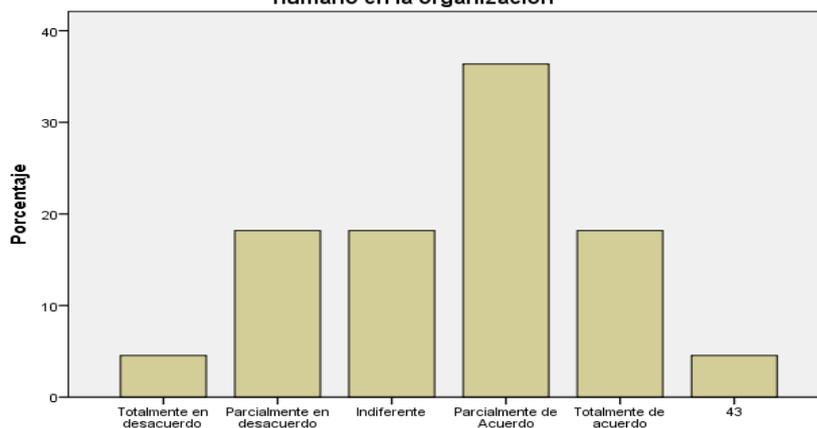
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
Parcialmente en desacuerdo	4	18,2	18,2	22,7
Indiferente	4	18,2	18,2	40,9
Parcialmente de Acuerdo	8	36,4	36,4	77,3
Totalmente de acuerdo	4	18,2	18,2	95,5
43	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 71 Administrar y desarrollar el talento humano

Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 8 personas, que representan el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad de administrar y desarrollar el talento humano, 4 personas del total de encuestados que representan el 18.2%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, 4 personas del total de las encuestadas que representan el 18.2%, nos señalaron que están totalmente desacuerdo, 4 personas del total de encuestados que representan el 18.2 %, nos señalaron que está totalmente en acuerdo, indiferente ,1 personas del total de encuestados que representan el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Del total de encuestados podemos notar el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad de administrar y desarrollar el talento humano, el 18.2%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, el 18.2%, nos señalaron que están totalmente desacuerdo, el 18.2 %, nos señalaron que está totalmente en acuerdo, indiferente, el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

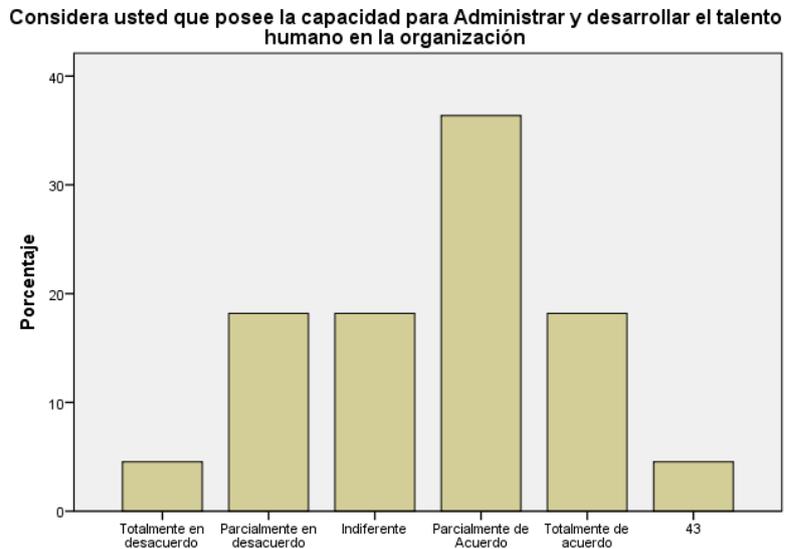
Tabla N° 80 Administración de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
Parcialmente en desacuerdo	4	18,2	18,2	22,7
Indiferente	4	18,2	18,2	40,9
Parcialmente de Acuerdo	8	36,4	36,4	77,3
Totalmente de acuerdo	4	18,2	18,2	95,5
43	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 72 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 8 personas, que representan el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad organizar y planificar su tiempo, 4 personas del total de encuestados que representan el 18.2%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, 4 personas del total de las encuestadas que representan el 18.2%, nos señalaron que están totalmente indiferente, 4 personas del total de encuestados que representan el 18.2 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Del total de encuestados podemos notar el representan el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad organizar y planificar su tiempo, el 18.2%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, el 18.2%, nos señalaron que están totalmente indiferente, el 18.2 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

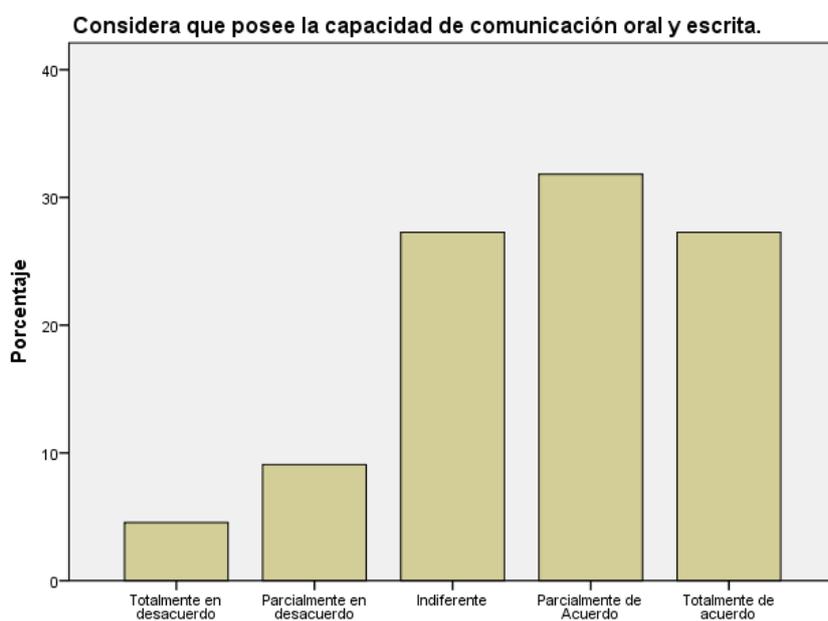
Tabla N° 81 Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
	Parcialmente en desacuerdo	2	9,1	9,1	13,6
	Indiferente	6	27,3	27,3	40,9
	Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	72,7
	Totalmente de acuerdo	6	27,3	27,3	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 73 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad de comunicación oral y escrita, 6 personas del total de encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, 6 personas del total de las encuestadas que representan el 27.3%, nos señalaron que están totalmente indiferente, 2 personas del total de encuestados que representan el 9.1 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Del total de encuestados podemos notar el representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la capacidad de comunicación oral y escrita, el 27.3%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, el 27.3%, nos señalaron que están totalmente indiferente, el 9.1 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 4.5 %, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

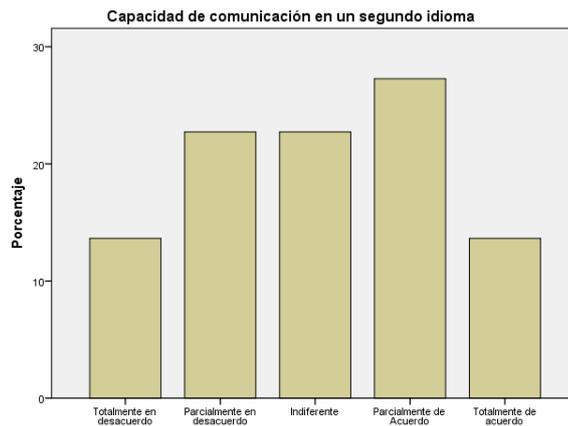
Tabla N° 82 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	13,6
Parcialmente en desacuerdo	5	22,7	22,7	36,4
Indiferente	5	22,7	22,7	59,1
Parcialmente de Acuerdo	6	27,3	27,3	86,4
Totalmente de acuerdo	3	13,6	13,6	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 74 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 6 personas, que representan el 27.3%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la comunicación en un segundo idioma, 5 personas del total de encuestados que representan el 22.7%, nos señalaron que está totalmente indiferente, 5 personas del total de las encuestadas que representan el 22.7%, nos señalaron que están totalmente desacuerdo, 3 personas del total de encuestados que representan 13.6 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 3 personas del total de encuestados que representan el 13.6%, nos señalaron que está totalmente en acuerdo. Del total de encuestados podemos notar el representan el 27.3%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que poseen la comunicación en un segundo idioma, el 22.7%, nos señalaron que está totalmente indiferente, el 22.7%, nos señalaron que están totalmente desacuerdo, el 13.6 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 13.6%, nos señalaron que está totalmente en acuerdo.

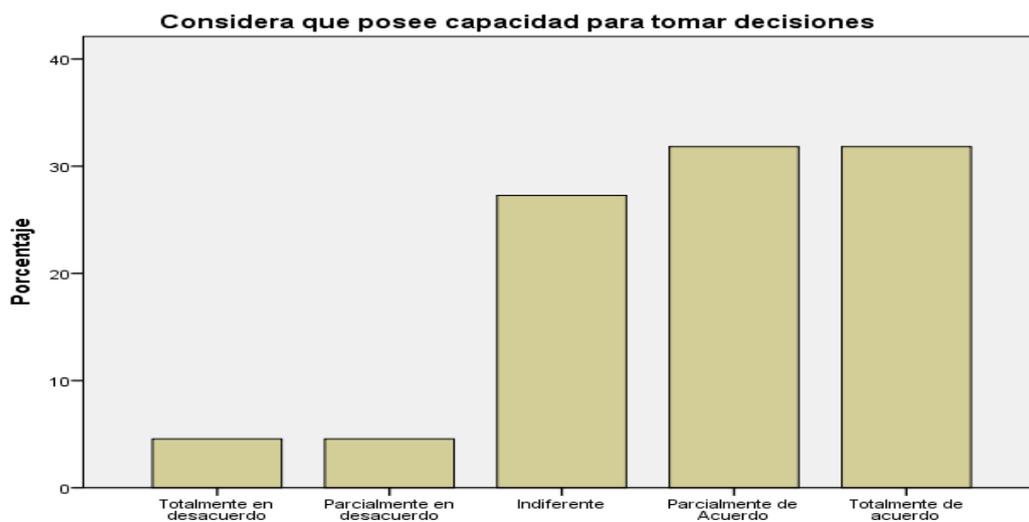
Tabla N° 83 Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
	Parcialmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	9,1
	Indiferente	6	27,3	27,3	36,4
	Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	68,2
	Totalmente de acuerdo	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 75 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad para tomar decisiones, 7 personas del total de encuestados que representan el 31.8%, nos señalaron que está totalmente acuerdo , 6 personas del total de las encuestadas que representan el 27.3%, nos señalaron que están totalmente indiferente, 1 personas del total de encuestados que representan 4.5 %, nos

señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo. Del total de encuestados podemos notar el representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad para tomar decisiones, el 31.8%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, el 27.3%, nos señalaron que están totalmente indiferente, 4.5 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

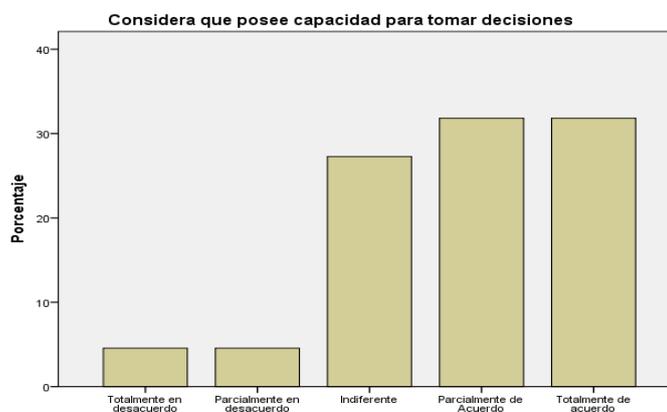
Tabla N° 84 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
Parcialmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	18,2
Indiferente	4	18,2	18,2	36,4
Parcialmente de Acuerdo	7	31,8	31,8	68,2
Totalmente de acuerdo	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 76 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad mejorar los procesos administrativos, 7 personas del total de encuestados que representan el 31.8%, nos señalaron que está totalmente acuerdo , 4 personas del total de las encuestadas que representan 18.2 %, nos señalaron que están totalmente indiferente, 3 personas del total de encuestados que representan 13.6 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo. Del total de encuestados podemos notar el representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad mejorar los procesos administrativos, el 31.8%, nos señalaron que está totalmente acuerdo, 18.2 %, nos señalaron que están totalmente indiferente, 13.6 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 85 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

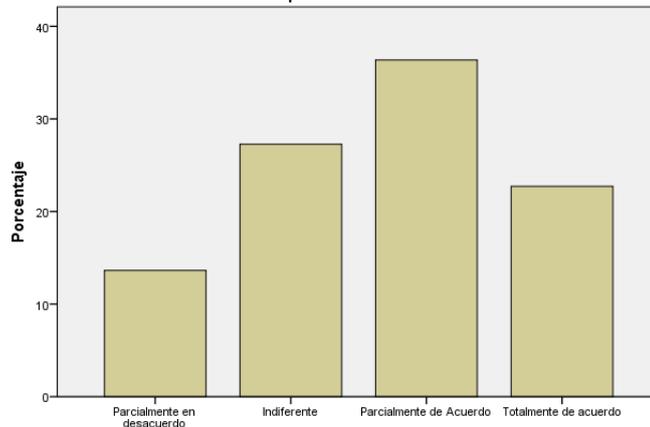
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	13,6
Indiferente	6	27,3	27,3	40,9
Parcialmente de Acuerdo	8	36,4	36,4	77,3
Totalmente de acuerdo	5	22,7	22,7	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 77 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 8 personas, que representan el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que en desarrollar nuevos productos ,6 personas del total de encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferente , 5 personas del total de las encuestadas que representan 22.7%, nos señalaron que están totalmente acuerdo, 3 personas del total de encuestados que representan 13.6 %, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo.

Del total de encuestados podemos notar el representan el 36.4%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que en desarrollar nuevos productos, el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferente, 22.7%, nos señalaron que están totalmente acuerdo, 13.6%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo.

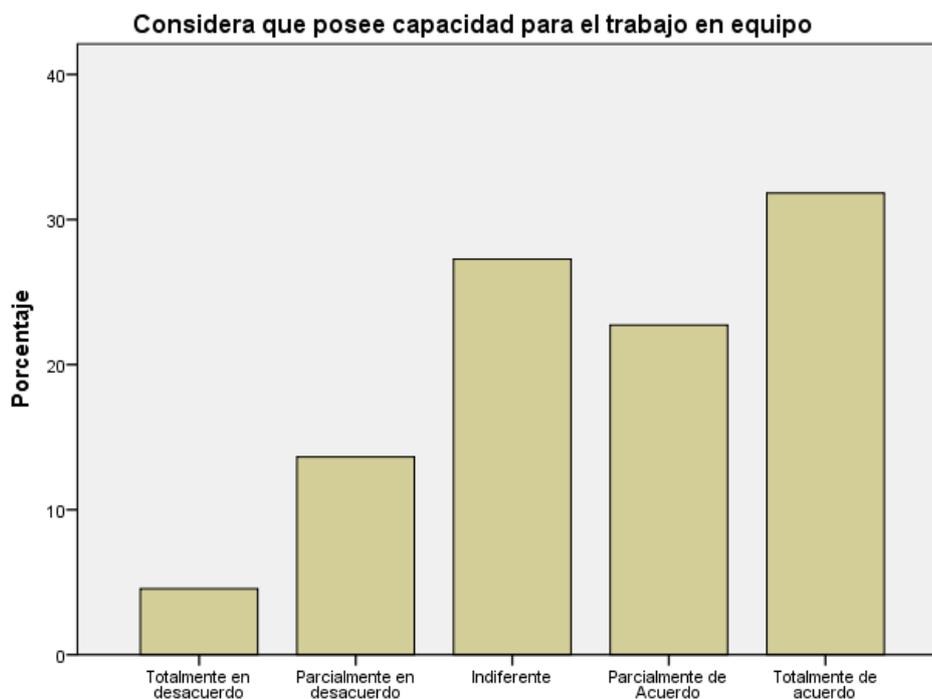
Tabla N° 86 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	4,5	4,5	4,5
	Parcialmente en desacuerdo	3	13,6	13,6	18,2
	Indiferente	6	27,3	27,3	45,5
	Parcialmente de Acuerdo	5	22,7	22,7	68,2
	Totalmente de acuerdo	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 78 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado en el sector petroquímica nos indica que de las 22 personas encuestados 7 personas, que representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad para trabajar en equipo,6 personas del total de

encuestados que representan el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferente, 5 personas del total de las encuestadas que representan 22.7%, nos señalaron que están totalmente acuerdo, 3 personas del total de encuestados que representan 13.6%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 1 personas del total de encuestados que representan el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo. Del total de encuestados podemos notar el representan el 31.8%, nos señalaron que es parcialmente de acuerdo que la capacidad para trabajar en equipo, el 27.3%, nos señalaron que está totalmente indiferente, 22.7%, nos señalaron que están totalmente acuerdo, 13.6%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 4.5%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 87 Modelo por competencias sector petroquímica

Modelo por competencias sector petroquímica	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	9.10%
Resolver problemas	27.30%
Administración de talento humano	18.20%
Administración de tiempo	18.20%
Comunicación	27.30%
Comunicación en otro idioma	13.60%
Toma de decisiones	31.80%
Proceso administrativo	31,80%
Emprendimiento de nuevos negocios	27.70%
Trabajo en equipo	31.80%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Dentro del sector petroquímico se consideran en importancia las siguientes competencias gerenciales: toma de decisiones, aplicación del proceso administrativo y trabajo en equipo con el 31.80%, emprendimiento de nuevos negocios 27.70%, y finalmente la resolución de problemas y la comunicación con el 27.30%; además se mencionan con menos importancia las habilidades gerenciales de: administración del talento humano y administración del tiempo con el 18.20%, comunicación en otro idioma 13.60% y liderazgo con 9.10%.

Sector Tecnología



Encuestas Sector Tecnología

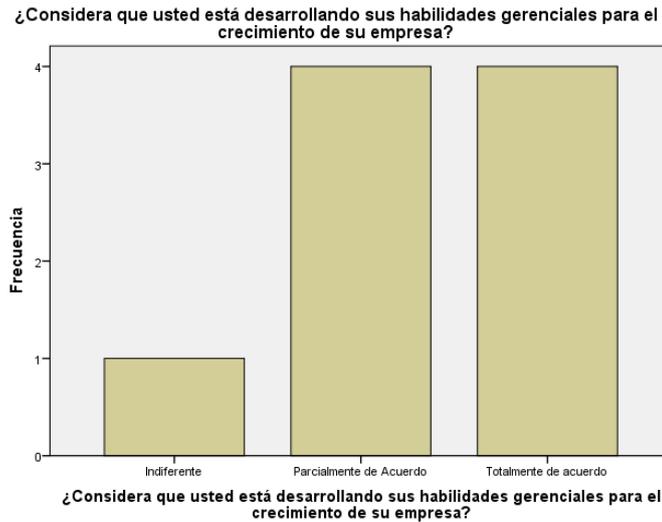
Tabla N° 88 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	11,1	11,1
	Parcialmente de Acuerdo	4	44,4	55,6
	Totalmente de acuerdo	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 79 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que es indiferente al desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa, 4 personas del total de encuestados que representan el 44,4%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo al desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa, y finalmente 4 personas del total de las encuestadas que representan el 44,4%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo al desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están totalmente y parcialmente de acuerdo con el desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa con un 44,4%, seguido de una sola persona que considera indiferente la idea de desarrollar habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran total y parcialmente de acuerdo con el desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de la empresa.

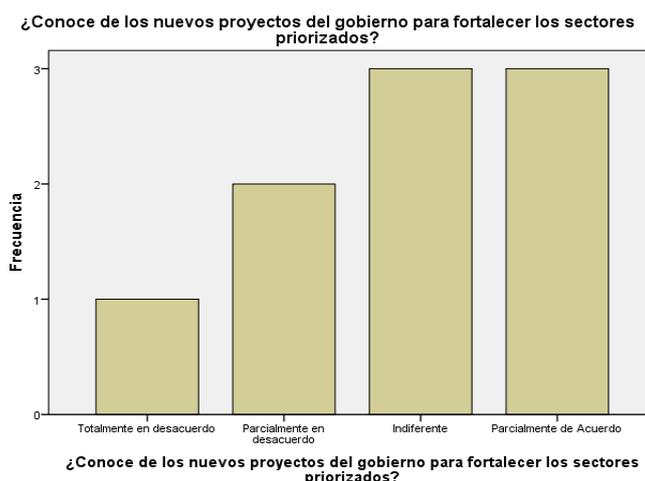
Tabla N° 89 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente en desacuerdo	2	22,2	22,2	33,3
Válidos Indiferente	3	33,3	33,3	66,7
Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 80 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta número 2 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 2 personas del total de encuestados que representan el 22,2%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados, 3 personas del total de encuestados que representan

el 33,3%, nos señalaron que son indiferentes a los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados y finalmente 3 personas del total de las encuestadas que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas son indiferentes y están parcialmente de acuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 33,3%, seguido de dos personas que se consideran parcialmente en desacuerdo con un 22,2% y finalmente una persona que está totalmente en desacuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados con un 11,1%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran indiferentes y parcialmente de acuerdo con los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados.

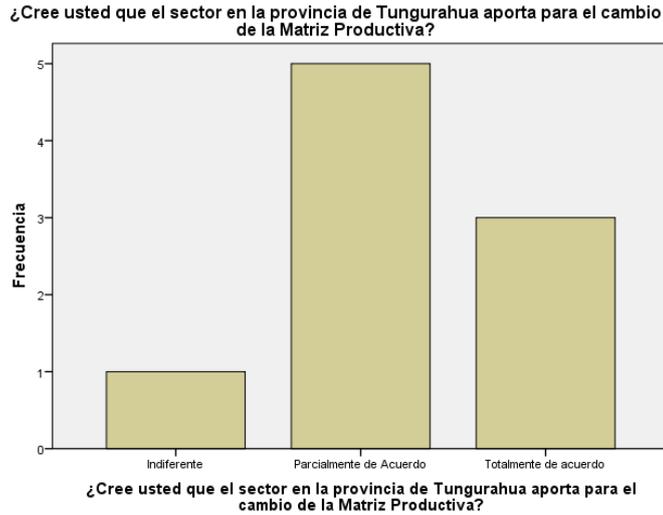
Tabla N° 90 Sector y matriz productiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente de Acuerdo	5	55,6	55,6	66,7
Válidos Totalmente de acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 81 Sector y matriz productiva



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que es indiferente con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, 5 personas del total de encuestados que representan el 55,6%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva, y finalmente 3 personas del total de las encuestadas que representan el 33,3%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva con un 55,6%, después tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva con un 33,3% seguido de una sola persona que se considera indiferente acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva con un 11,1%. Podemos concluir que en su

mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo con la idea de que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

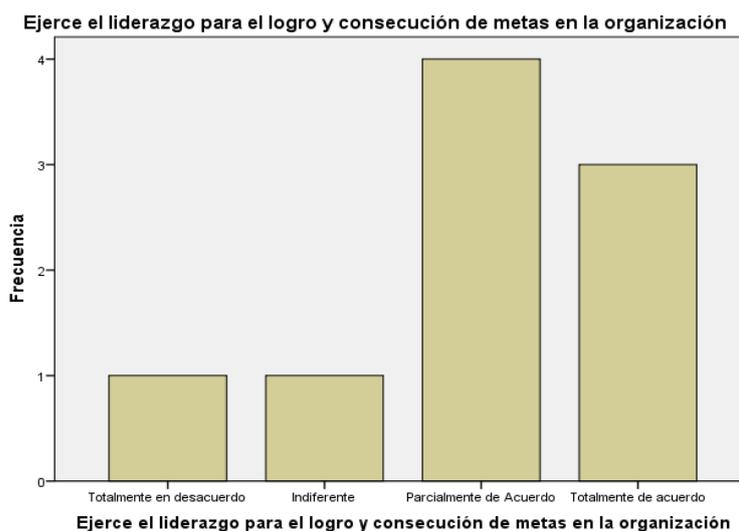
Tabla N° 91 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Indiferente	1	11,1	11,1	22,2
Válidos Parcialmente de Acuerdo	4	44,4	44,4	66,7
Totalmente de acuerdo	3	33,3	33,3	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 82 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 34 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que está totalmente en desacuerdo en que el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que esta indiferentemente de acuerdo en que el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que esta parcialmente

de acuerdo en que el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización, y finalmente 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que está Totalmente de acuerdo en que el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo con la idea de que el liderazgo es para el logro y consecución de metas en la organización con un 44,4%, después tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo con la idea que el liderazgo es para el logro y consecución de metas en la organización con un 33,3% seguido de una sola persona que se considera indiferente acuerdo con la idea de que el liderazgo es para el logro y consecución de metas en la organización con un 11,1% finalmente una sola persona que se considera Totalmente en desacuerdo con la idea de que el liderazgo es para el logro y consecución de metas de. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo con la idea de que el liderazgo es para el logro y consecución de metas en la organización.

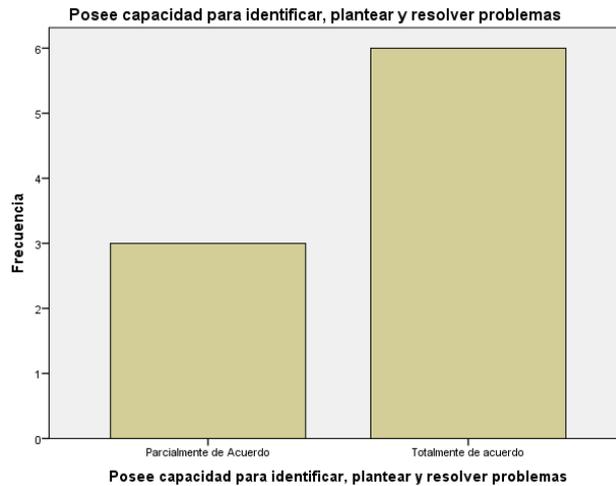
Tabla N° 92 Resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	33,3
Válidos Totalmente de acuerdo	6	66,7	66,7	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 83 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que esta parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de identificar, plantear y resolver problemas, y finalmente 6 personas, que representan el 66,7%, nos señalaron que está Totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de identificar, plantear y resolver problemas. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de identificar, plantear y resolver problemas con un 66,7%, después tenemos a las personas que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de identificar, plantear y podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de identificar, plantear y resolver problemas.

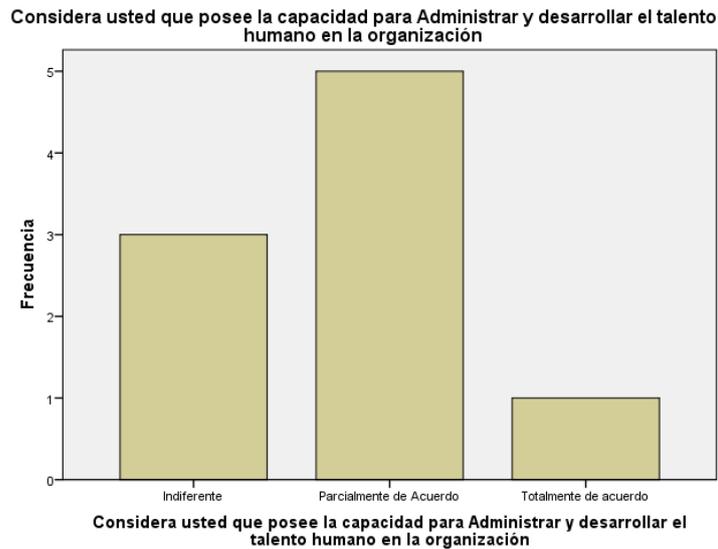
Tabla N° 93 Administrar y desarrollar el talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	3	33,3	33,3	33,3
Parcialmente de Acuerdo	5	55,6	55,6	88,9
Totalmente de acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
Válidos Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 84 Administrar y desarrollar el talento humano



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 6 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que están indiferentes en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento

humano en la organización, , 5 personas, que representan el 55,6%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, y finalmente 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que está Totalmente de acuerdo en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, con un 55,6%, después tenemos a las personas que están en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización, con un 33,3% y finalmente tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización y Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

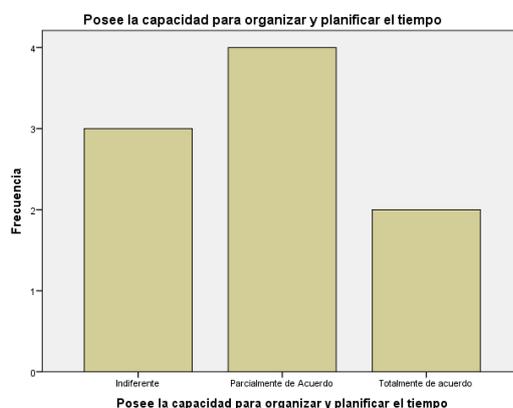
Tabla N° 94 Administración de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	3	33,3	33,3	33,3
Parcialmente de Acuerdo	4	44,4	44,4	77,8
Totalmente de acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 85 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que están indiferentes en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo, 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo, y finalmente 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo, con un 44,4%, después tenemos a las personas que están indiferentes en que capacidad para organizar y planificar el tiempo, con un 33,3% y finalmente tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo con un 22.2% y Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para organizar y planificar el tiempo.

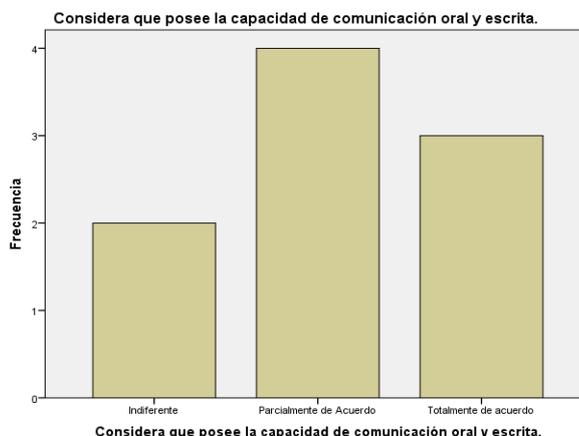
Tabla N° 95 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	22,2	22,2
	Parcialmente de Acuerdo	4	44,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 86 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que están indiferentes en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita, 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita, y finalmente 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que está totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita, con un 44,4%, después tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita, con un 33,3% y finalmente tenemos a las personas que se muestran indiferentes en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita con un 22.2% y Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación oral y escrita.

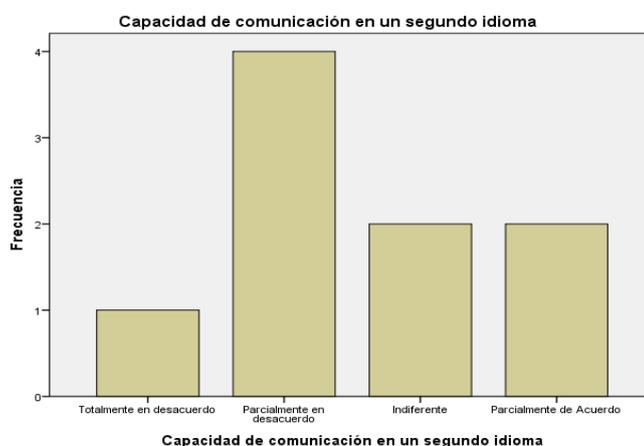
Tabla N° 96 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente en desacuerdo	4	44,4	44,4	55,6
Válidos Indiferente	2	22,2	22,2	77,8
Parcialmente de Acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 87 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 1 personas, que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma, 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en que poseen capacidad de comunicación de comunicación en un segundo idioma, 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que se muestran indiferentes en que poseen capacidad de comunicación de comunicación en un segundo idioma y finalmente 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en que poseen capacidad de comunicación de comunicación en un segundo idioma.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente en desacuerdo en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma, con un 44,4%, después tenemos a las personas que se muestran indiferentes en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma, con un 22,2% después tenemos a las personas que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma, con un 22,2% y finalmente tenemos a una persona que están totalmente en desacuerdo, en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma con un 11.1% y Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente en desacuerdo en que poseen capacidad de comunicación en un segundo idioma.

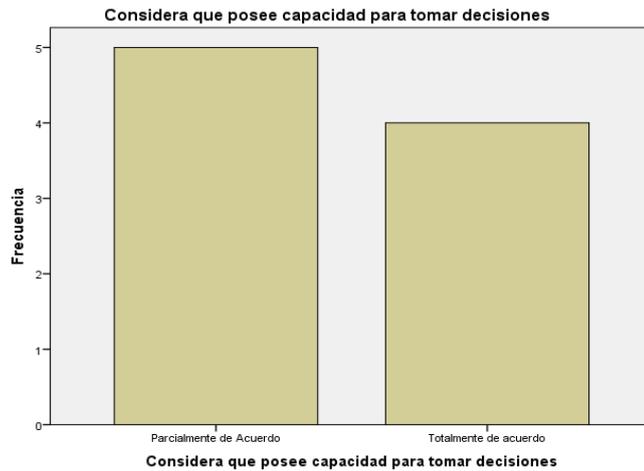
Tabla N° 97 Tomar decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de Acuerdo	5	55,6	55,6	55,6
Válidos Totalmente de acuerdo	4	44,4	44,4	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 88 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 5 personas, que representan el 55,6%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para tomar decisiones y finalmente 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en que poseen capacidad para tomar decisiones.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para tomar decisiones, con un 55,6%, y finalmente tenemos a las personas que están totalmente de acuerdo, en que poseen capacidad para tomar decisiones con un 44,4%. Podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran parcialmente de acuerdo en que poseen capacidad para tomar decisiones

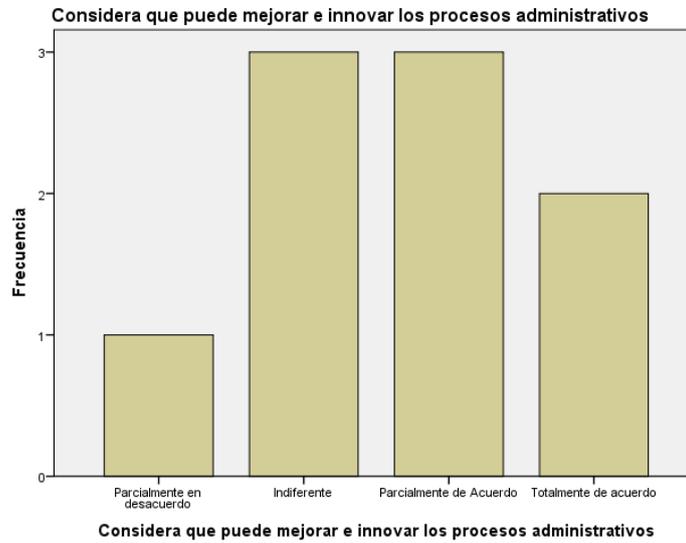
Tabla N° 98 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Indiferente	3	33,3	33,3	44,4
Válidos Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	77,8
Totalmente de acuerdo	2	22,2	22,2	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 89 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en que se debe considerar la mejora e innovación en los procesos administrativos, 3 personas que representan el 33,3%, nos señalaron que son indiferentes en la idea de que se debe considerar la mejora e innovación en los procesos administrativos seguido de 3 personas que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que se debe considerar la mejora e innovación en los procesos administrativos y finalmente 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en que se debe considerar la mejora e innovación en los procesos administrativos.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están parcialmente de acuerdo y son indiferentes a la idea de considerar la mejora e innovación en los procesos administrativos, con un 33,3%, seguido de personas que señalaron que están totalmente de acuerdo con esta idea, con un 22,2% y finalmente tenemos a las personas que están parcialmente en desacuerdo, en la idea de considerar la mejora e innovar en los procesos administrativos con un 11,1%. Podemos concluir que existe una igual tendencia

en la idea de considerar que se puede dar la mejora e innovación en los procesos administrativos.

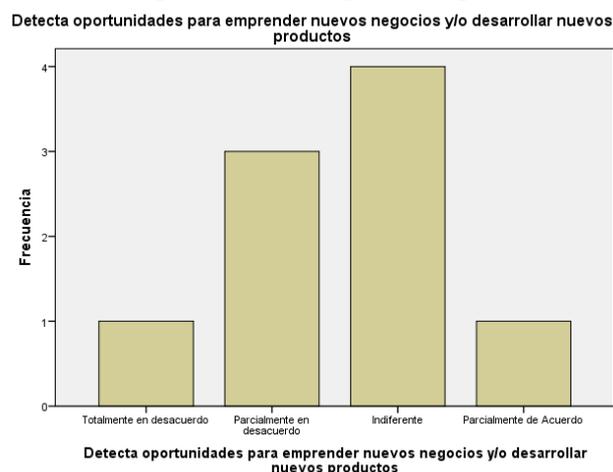
Tabla N° 99 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	11,1	11,1	11,1
Parcialmente en desacuerdo	3	33,3	33,3	44,4
Válidos Indiferente	4	44,4	44,4	88,9
Parcialmente de Acuerdo	1	11,1	11,1	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 90 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo en que se detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, 3 personas que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo en que se detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos seguido de 4 personas que representan el 44,4%, nos señalaron que son indiferentes en que se detecta oportunidades

para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos y finalmente 1 persona, que representan el 11,1%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en que se detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas son en que se detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos, con un 44,4%, seguido de personas que señalaron que están parcialmente en desacuerdo con esto, con un 33,3% y finalmente tenemos a las personas que están parcialmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, en que se detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos con un 11,1% respectivamente. Podemos concluir que existe una posición indiferente en detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

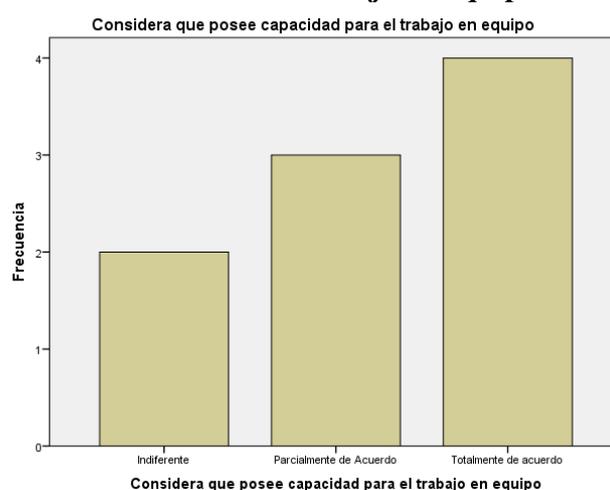
Tabla N° 100 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	2	22,2	22,2	22,2
Parcialmente de Acuerdo	3	33,3	33,3	55,6
Totalmente de acuerdo	4	44,4	44,4	100,0
Total	9	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 91 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 enfocado en el sector tecnológico nos indica que de las 9 personas encuestados, 2 personas, que representan el 22,2%, nos señalaron que son indiferentes en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo, 3 personas, que representan el 33,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo, y finalmente 4 personas, que representan el 44,4%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo. Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas están totalmente de acuerdo en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo, con un 44,4%, después tenemos a las personas que están parcialmente de acuerdo en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo, con un 33,3% y finalmente tenemos a las personas que se muestran indiferentes considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo con un 22.2%. Con esto podemos concluir que en su mayoría las personas se encuentran totalmente de acuerdo en considerar que se posee capacidades para el trabajo en equipo.

Tabla N° 101 Modelo por competencias sector tecnología

Modelo por competencias sector tecnología	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	33.30%
Resolver problemas	66.70%
Administración de talento humano	11.10%
Administración de tiempo	22.20%
Comunicación	33.30%
Comunicación en otro idioma	22.20%
Toma de decisiones	44.40%
Proceso administrativo	22,20%
Emprendimiento de nuevos negocios	11.10%
Trabajo en equipo	44.40%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

En los actuales momentos las empresas del sector de tecnología se da mucha importancia a las competencias gerenciales de: resolución de problemas con el 66.70%, toma de decisiones, trabajo en equipo con el 44.40%, liderazgo, comunicación con el 33.30%; seguidas y con menos importancia las habilidades de: administración del tiempo, comunicación en otro idioma, aplicación del proceso administrativo con el 22.20%, administración del talento humano y emprendimiento de nuevos negocios 11.10%.

Sector Textil



Encuestas Sector Textil

Tabla N° 102 Habilidades gerenciales

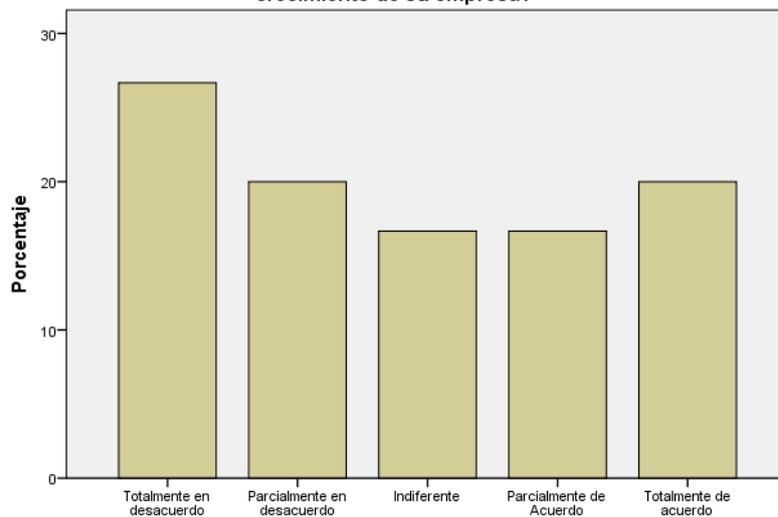
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	23,5	26,7	26,7
	Parcialmente en desacuerdo	6	17,6	20,0	46,7
	Indiferente	5	14,7	16,7	63,3
	Parcialmente de Acuerdo	5	14,7	16,7	80,0
	Totalmente de acuerdo	6	17,6	20,0	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 92 Habilidades gerenciales

¿Considera que usted está desarrollando sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa?



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 20%, el 16,7% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 16,7% respondieron el estar indiferente, 20% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 26,7%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra en total desacuerdo el desarrollo de habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa.

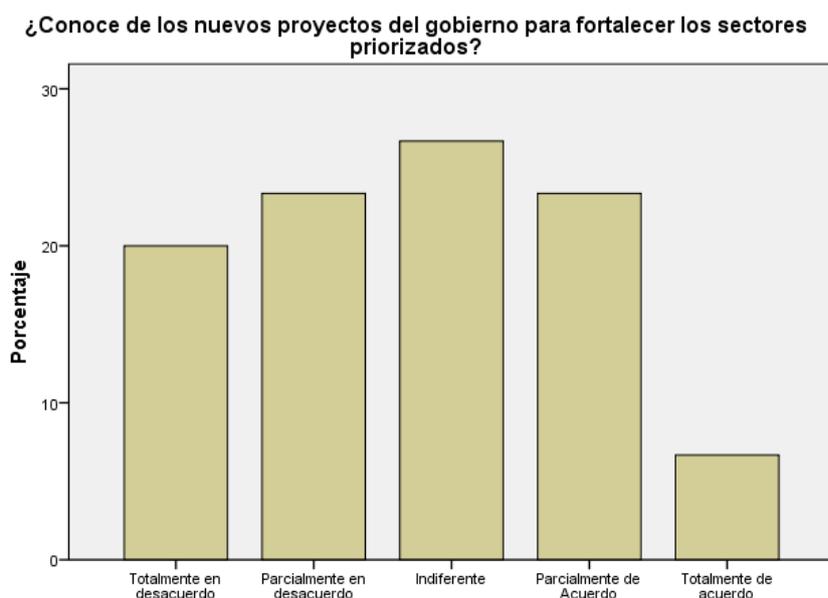
Tabla N° 103 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	17,6	20,0	20,0
	Parcialmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	43,3
	Indiferente	8	23,5	26,7	70,0
	Parcialmente de Acuerdo	7	20,6	23,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	5,9	6,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 93 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 6,7%, el 23,3% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 26,7% respondieron el estar indiferente, 23,3% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 20%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra indiferente acerca de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados.

Tabla N° 104 Sector y matriz productiva

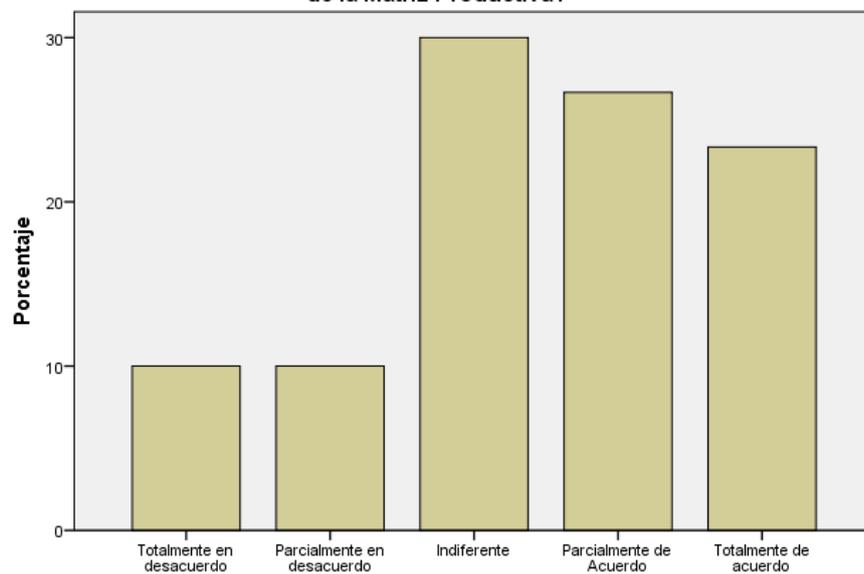
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,8	10,0	10,0
	Parcialmente en desacuerdo	3	8,8	10,0	20,0
	Indiferente	9	26,5	30,0	50,0
	Parcialmente de Acuerdo	8	23,5	26,7	76,7
	Totalmente de acuerdo	7	20,6	23,3	100,0
	Total	30	88,2	100,0	
Perdidos	Sistema	4	11,8		
Total		34	100,0		

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 94 Sector y matriz productiva

¿Cree usted que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva?



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 23,3%, el 26,7% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 30% respondieron el estar indiferente, 10% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 10%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra parcial acuerdo que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva.

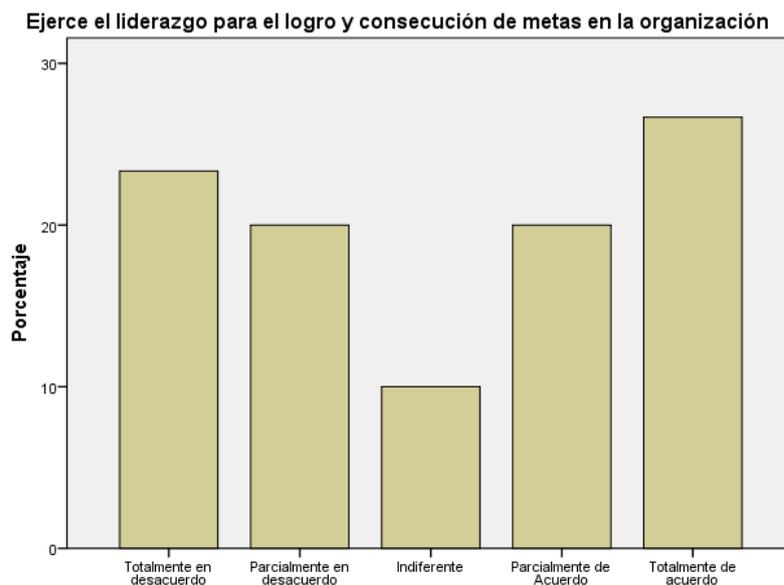
Tabla N° 105 Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	23,3
	Parcialmente en desacuerdo	6	17,6	20,0	43,3
	Indiferente	3	8,8	10,0	53,3
	Parcialmente de Acuerdo	6	17,6	20,0	73,3
	Totalmente de acuerdo	8	23,5	26,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 95 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 26,7%, el 20% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 10% respondieron el estar indiferente, 20 % parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 23.3%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra total acuerdo que el liderazgo permite el logro y consecución de metas en la organización.

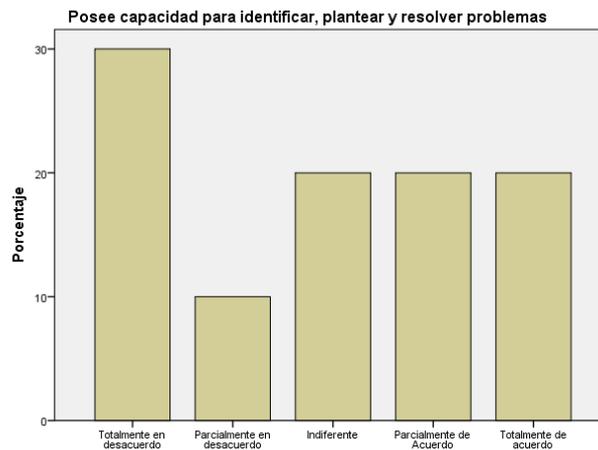
Tabla N° 106 Resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	9	26,5	30,0	30,0
Parcialmente en desacuerdo	3	8,8	10,0	40,0
Indiferente	6	17,6	20,0	60,0
Parcialmente de Acuerdo	6	17,6	20,0	80,0
Totalmente de acuerdo	6	17,6	20,0	100,0
Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 96 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 20%, el 20% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 20% respondieron el estar indiferente, 10 % parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 30%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra total desacuerdo que poseen capacidades para identificar, plantear y resolver problemas.

Tabla N° 107 Administrar y desarrollar el talento humano

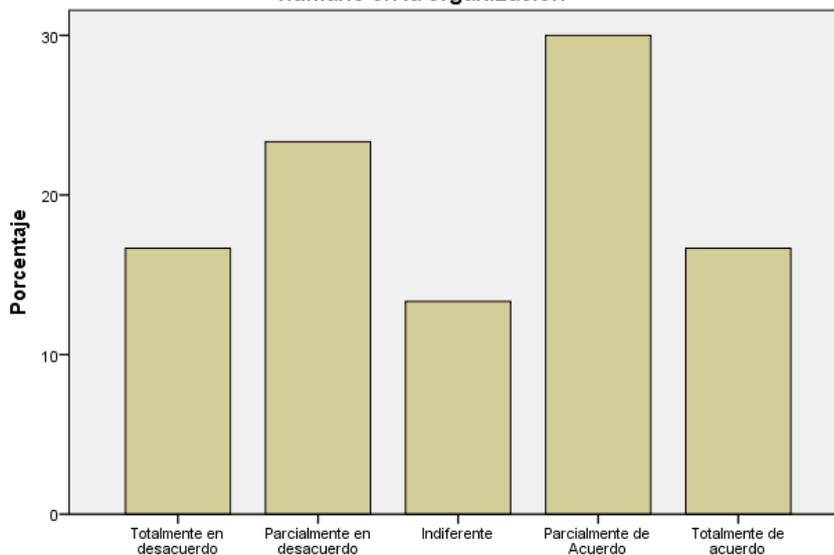
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,7	16,7	16,7
	Parcialmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	40,0
	Indiferente	4	11,8	13,3	53,3
	Parcialmente de Acuerdo	9	26,5	30,0	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	14,7	16,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 97 Administrar y desarrollar el talento humano

Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 16,7%, el 30% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 13,3% respondieron el estar indiferente, 23,3% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 16,7%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra parcial acuerdo que poseen capacidades para administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

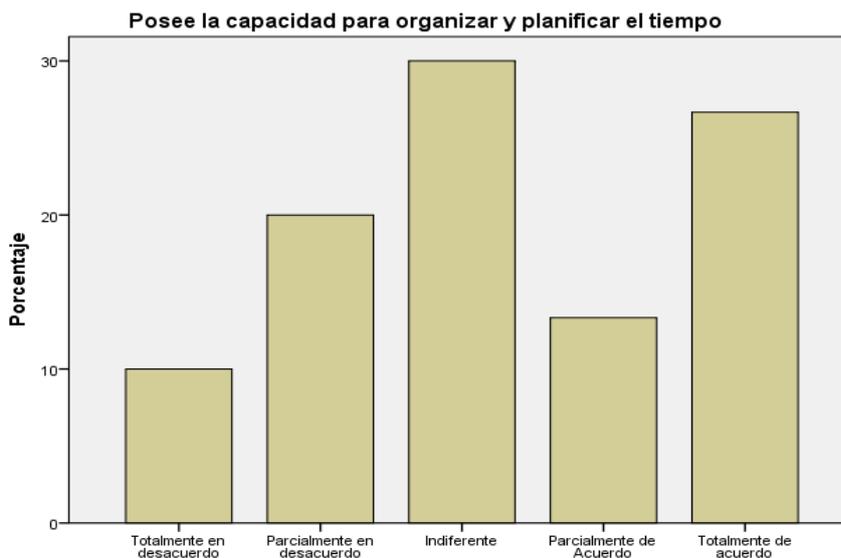
Tabla N° 108 Administración de tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	8,8	10,0	10,0
	Parcialmente en desacuerdo	6	17,6	20,0	30,0
	Indiferente	9	26,5	30,0	60,0
	Parcialmente de Acuerdo	4	11,8	13,3	73,3
	Totalmente de acuerdo	8	23,5	26,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 98 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 26,7%, el 13,3% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 30% respondieron el estar indiferente, 20% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 10%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra indiferente que poseen capacidades para organizar y planificar el tiempo.

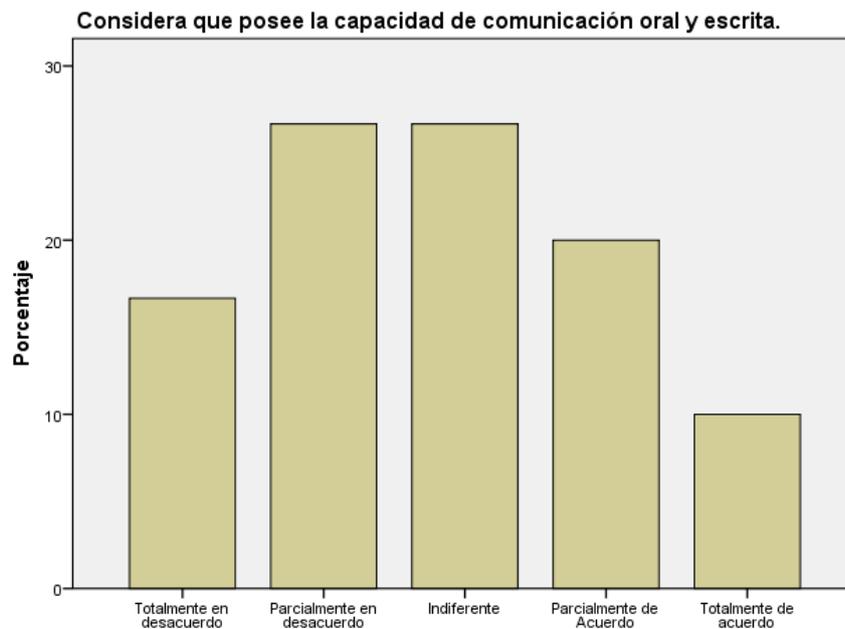
Tabla N° 109 Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,7	16,7	16,7
	Parcialmente en desacuerdo	8	23,5	26,7	43,3
	Indiferente	8	23,5	26,7	70,0
	Parcialmente de Acuerdo	6	17,6	20,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	8,8	10,0	100,0
Total		30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 99 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 10%, el 20% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 26,7% respondieron el estar indiferente, 26,7% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 16,7%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra parcial desacuerdo que poseen capacidades de comunicación oral y escrita.

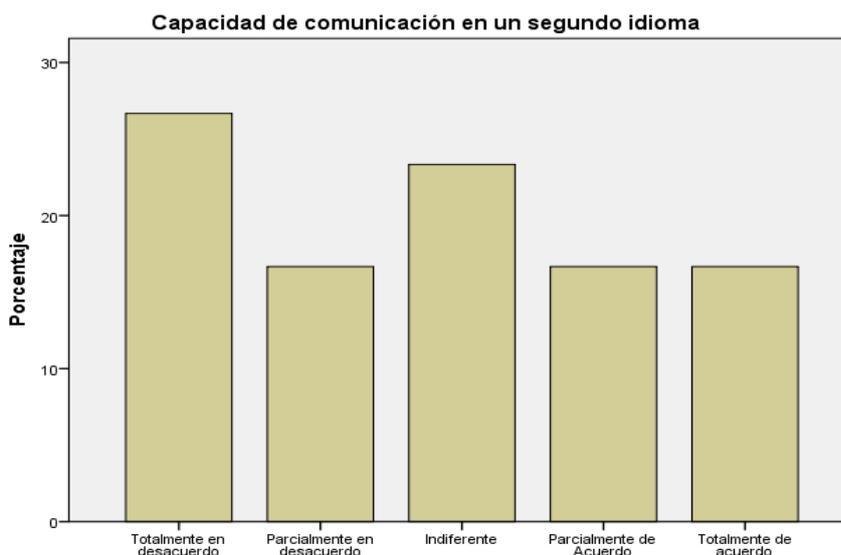
Tabla N° 110 Comunicación en un segundo idioma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	23,5	26,7	26,7
	Parcialmente en desacuerdo	5	14,7	16,7	43,3
	Indiferente	7	20,6	23,3	66,7
	Parcialmente de Acuerdo	5	14,7	16,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	14,7	16,7	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 100 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 16,7%, el 16,7% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 23,3% respondieron el estar indiferente, 16,7% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 26,7%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra totalmente en desacuerdo que poseen capacidades de comunicación en un segundo idioma.

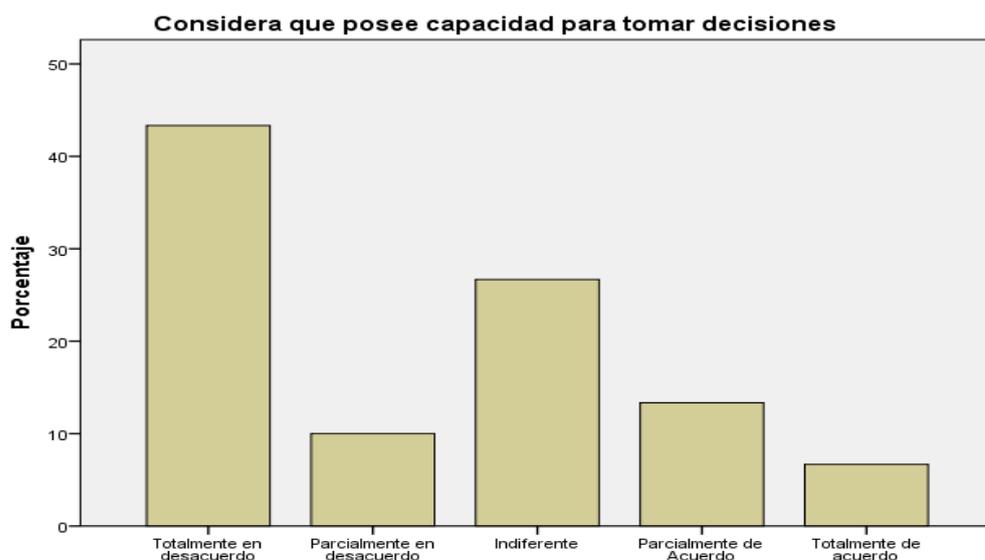
Tabla N° 111 Tomar decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	13	38,2	43,3	43,3
	Parcialmente en desacuerdo	3	8,8	10,0	53,3
	Indiferente	8	23,5	26,7	80,0
	Parcialmente de Acuerdo	4	11,8	13,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	5,9	6,7	100,0
	Total		30	88,2	100,0

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 101 Tomar decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 6,7%, el 13,3% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 26,7% respondieron el estar indiferente, 10 % parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 43,3%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra total desacuerdo que poseen capacidades para tomar decisiones.

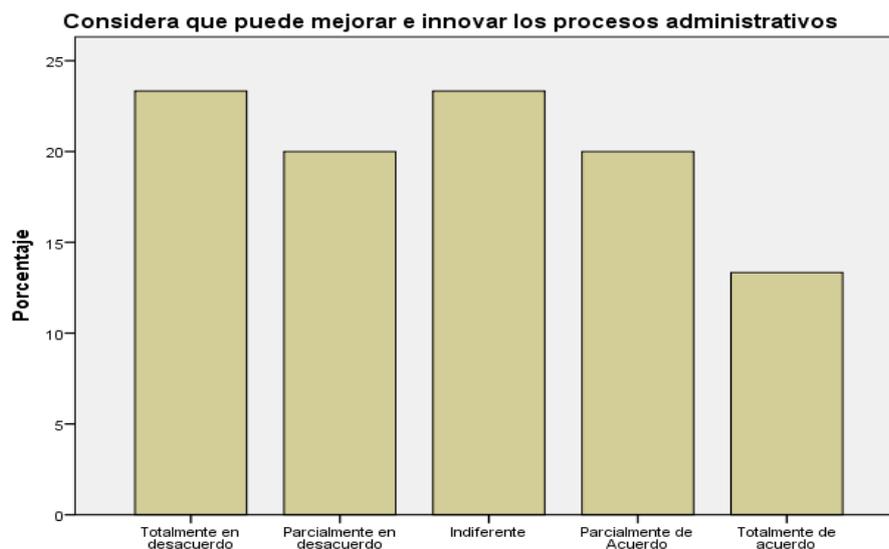
Tabla N° 112 Procesos administrativos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	23,3
	Parcialmente en desacuerdo	6	17,6	20,0	43,3
	Indiferente	7	20,6	23,3	66,7
	Parcialmente de Acuerdo	6	17,6	20,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	11,8	13,3	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 102 Proceso administrativo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 13,3%, el 20% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 23,3% respondieron el estar indiferente, 20% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 23,3%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra total desacuerdo que puedan mejorar e innovar los procesos administrativos.

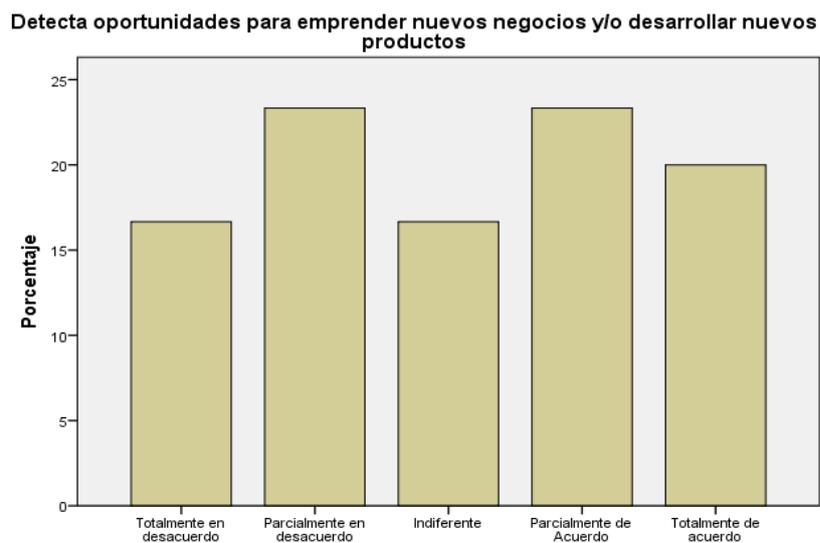
Tabla N° 113 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	14,7	16,7	16,7
	Parcialmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	40,0
	Indiferente	5	14,7	16,7	56,7
	Parcialmente de Acuerdo	7	20,6	23,3	80,0
	Totalmente de acuerdo	6	17,6	20,0	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 103 Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 20%, el 23,3% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 16,7% respondieron el estar indiferente, 23,3% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 16,7%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra parcial desacuerdo que detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos.

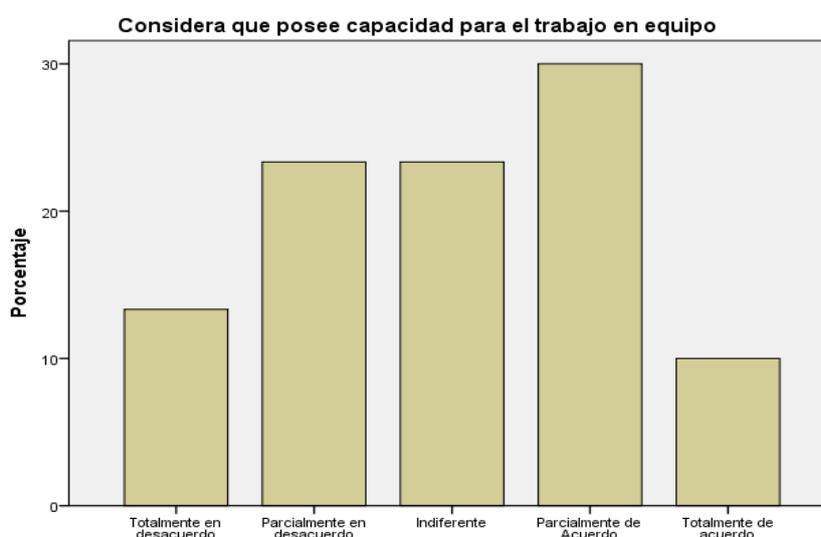
Tabla N° 114 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	11,8	13,3	13,3
	Parcialmente en desacuerdo	7	20,6	23,3	36,7
	Indiferente	7	20,6	23,3	60,0
	Parcialmente de Acuerdo	9	26,5	30,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	8,8	10,0	100,0
	Total	30	88,2	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 104 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

e interpretación

Del total de 30 encuestados podemos notar que respondieron estar en totalmente de acuerdo el 10%, el 30% afirmaron parcialmente de acuerdo, el 23,3% respondieron el estar indiferente, 23,3% parcialmente en desacuerdo y la diferencia en total desacuerdo con el 13,3%. Tomando en cuenta que la mayoría de la población analizada se encuentra parcial desacuerdo que poseen capacidades para trabajar en equipo.

Tabla N° 115 Modelo por competencias sector textil

Modelo por competencias sector textil	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	23.50%
Resolver problemas	17.60%
Administración de talento humano	14.70%
Administración de tiempo	23.50%
Comunicación	8.80%
Comunicación en otro idioma	14.70%
Toma de decisiones	5.90%
Proceso administrativo	11,80%
Emprendimiento de nuevos negocios	17.60%
Trabajo en equipo	8.80%

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

En el sector textil se consideran muy importantes las competencias de: liderazgo, administración del tiempo con un 23.50%, resolución de problemas, emprendimiento de nuevos negocios con el 17.60%, administración del talento humano y comunicación en otro idioma 14.70%, se mencionan también con menos importancia las habilidades de: aplicación del proceso administrativo 11.80%, comunicación y trabajo en equipo con 8.80%.

Sector metalmecánica



Encuestas sector metalmecánica

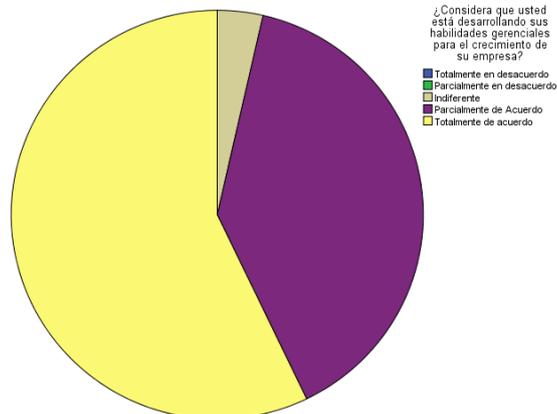
Tabla N° 116 Habilidades gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	3,6	3,6	3,6
Parcialmente de Acuerdo	11	39,3	39,3	42,9
Totalmente de acuerdo	16	57,1	57,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 105 Habilidades gerenciales



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 1 nos indica que de las 28 personas encuestados, 16 personas que representan el 57, 1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar habilidades gerenciales en su empresa, 11 personas del total de encuestados que representan el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 1 personas del total de las encuestadas que representan el 3,60%, nos señalaron que son indiferentes al desarrollo de habilidades gerenciales en la empresa.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si está de acuerdo con la aplicación de habilidades gerenciales en la empresa el 57, 1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo en desarrollar habilidades gerenciales en su empresa, el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo y el 3,60%, nos señalaron que son indiferentes al desarrollo de habilidades gerenciales en la empresa.

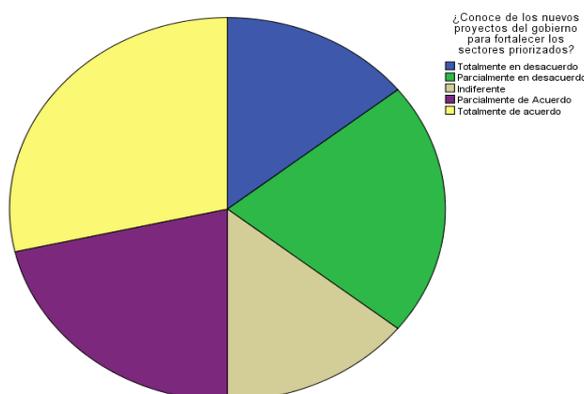
Tabla N° 117 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	4	14,3	14,3	14,3
Parcialmente en desacuerdo	6	21,4	21,4	35,7
Indiferente	4	14,3	14,3	50,0
Parcialmente de Acuerdo	6	21,4	21,4	71,4
Totalmente de acuerdo	8	28,6	28,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 106 Proyectos para fortalecer los sectores priorizados



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 2 nos indica que de las 28 personas encuestados, 8 personas que representan el 28,6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que los proyectos que desarrolla el gobierno si favorece al sector metalmeccánico, 6 personas del total de encuestados que representan el 21,4%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 6 personas del total de las encuestadas que representan el 21,4%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, 4 personas del total de encuestados que representa el 14,3% están totalmente en desacuerdo y 4 personas que representa el 14,3% son indiferentes a que los proyectos desarrollados ayuden al sector.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si está de acuerdo en que los proyectos desarrollados por el gobierno si le ayuda al sector el 28,6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo, el 21,4%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 21,4%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 14,3% están totalmente en desacuerdo y el 14,3% son indiferentes a que los proyectos desarrollados ayuden al sector.

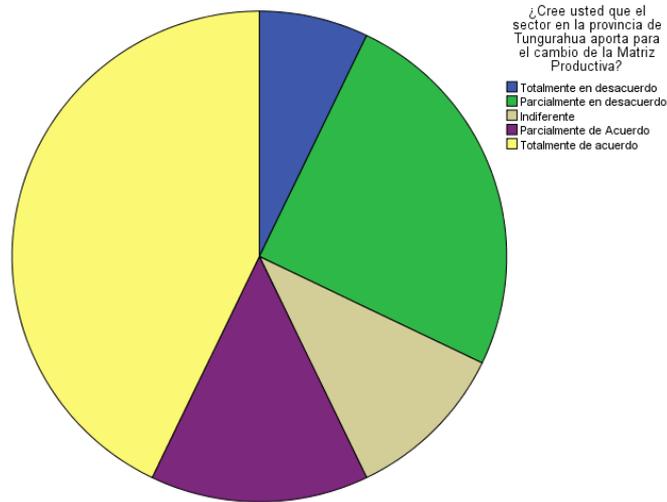
Tabla N° 118 sector y cambio de la matriz productiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	7,1	7,1	7,1
Parcialmente en desacuerdo	7	25,0	25,0	32,1
Indiferente	3	10,7	10,7	42,9
Parcialmente de Acuerdo	4	14,3	14,3	57,1
Totalmente de acuerdo	12	42,9	42,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 107 Sector y cambio de la matriz productiva



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 3 nos indica que de las 28 personas encuestados, 12 personas que representan el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que la provincia de Tungurahua si aporta al crecimiento de la matriz productiva ,7 personas del total de encuestados que representan el 25%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo,4 personas del total de las encuestadas que representan el 14,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 3 personas del total de encuestados que representa el 10,7% son indiferentes y 2 personas que representa el 7,1% están totalmente en desacuerdo con los aportes de la provincia de Tungurahua.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si está de acuerdo que la provincia de Tungurahua si aporta al crecimiento de la matriz productiva, el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo, el 25%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo, el 14,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 10,7% son indiferentes y el 7,1% están totalmente en desacuerdo con los aportes de la provincia de Tungurahua.

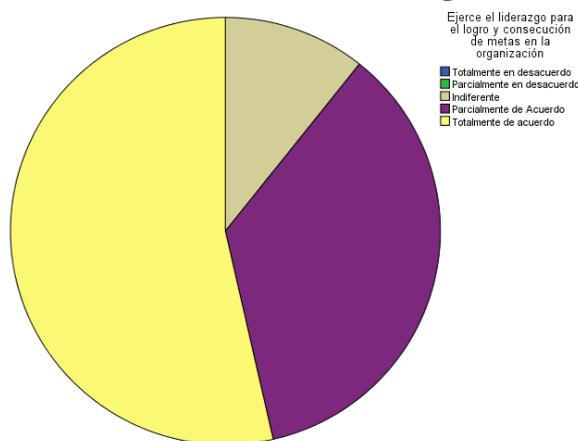
Tabla N° 119 Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	3	10,7	10,7	10,7
Parcialmente de Acuerdo	10	35,7	35,7	46,4
Totalmente de acuerdo	15	53,6	53,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 108 Liderazgo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 4 nos indica que de las 28 personas encuestados, 15 personas que representan el 53, 6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo ejercer el liderazgo ayuda a conseguir la metas de la empresa, 10 personas del total de encuestados que representan el 35,7%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y 3 personas del total de encuestados que representa el 10,7% son indiferentes a la aplicación del liderazgo en la empresa.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas ejercen liderazgo para la obtención y cumplimiento de todas la metas, el 53, 6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo ejercer el liderazgo ayuda a conseguir la metas de la empresa, el 35,7%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y representa el 10,7% son indiferentes a la aplicación del liderazgo en la empresa.

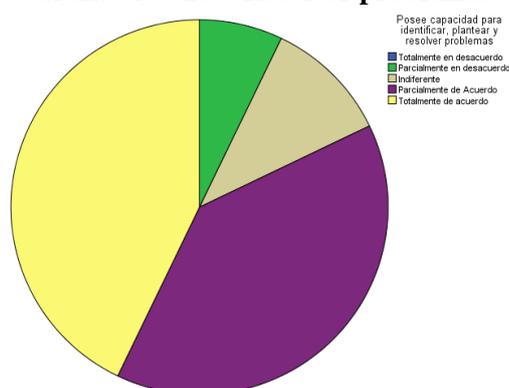
Tabla N° 120 Resolver problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	2	7,1	7,1	7,1
Indiferente	3	10,7	10,7	17,9
Parcialmente de Acuerdo	11	39,3	39,3	57,1
Totalmente de acuerdo	12	42,9	42,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 109 Resolver problemas



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 5 nos indica que de las 28 personas encuestados, 12 personas que representan el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que tienen la capacidad para reconocer y resolver problemas suscitados en la empresa, 11 personas del total de encuestados que representan el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 3 personas del total de encuestados que representa el 10,7% son indiferentes y 3 personas del total de encuestados que representa el 7,1% están parcialmente en desacuerdo con poseer la capacidad de resolver los problemas en la empresa.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas tiene la capacidad de identificar, planear y resolver problemas en las empresa, el 42,9%, nos señalaron que

están totalmente de acuerdo que tienen la capacidad para reconocer y resolver problemas suscitados en la empresa, el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 10,7% son indiferentes y el 7,1% están parcialmente en desacuerdo con poseer la capacidad de resolver los problemas en la empresa.

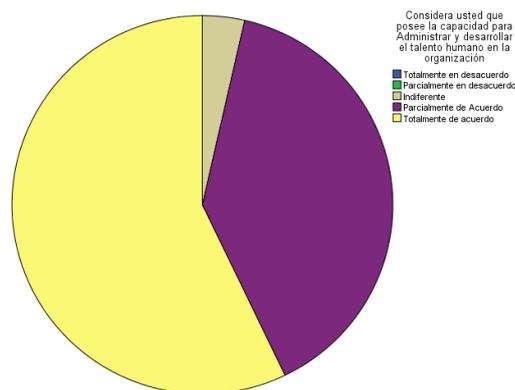
Tabla N° 121 Administrar talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	3,6	3,6	3,6
Parcialmente de Acuerdo	11	39,3	39,3	42,9
Totalmente de acuerdo	16	57,1	57,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 110 Administrar talento humano



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

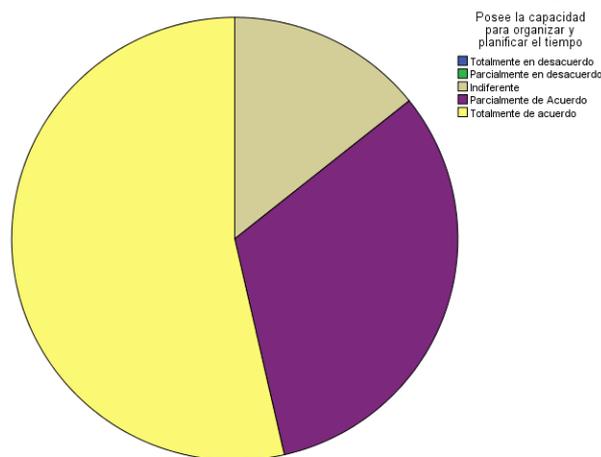
Los resultados de la pregunta numero 6 nos indica que de las 28 personas encuestados, 16 personas que representan el 57,1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para administrar la empresa y desarrollar el talento humano en la misma, 11 personas del total de encuestados que representan el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y 1 personas del total de encuestados que representa el 3,6% son indiferentes a poseer estas capacidades.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas tiene la capacidad de administrar y desarrollar el talento humano en la empresa, el 57, 1%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para administrar la empresa y desarrollar el talento humano en la misma, el 39,3%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y el 3,6% son indiferentes a poder esta capacidades.

Tabla N° 122 Administración de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	4	14,3	14,3	14,3
Parcialmente de Acuerdo	9	32,1	32,1	46,4
Totalmente de acuerdo	15	53,6	53,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Gráfico N° 111 Administración de tiempo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 7 nos indica que de las 28 personas encuestados, 15 personas que representan el 53, 6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para organizar y panificar el tiempo en la empresa para realizar sus actividades, 9 personas del total de encuestados que representan el 32,1%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y 4 personas del total de encuestados que representa el 14,3% son indiferentes a poseer estas capacidades.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas tiene la capacidad organizar y planificar el tiempo en la empresa, el 53,6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para organizar y panificar el tiempo en la empresa para realizar sus actividades, el 32,1%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y el 14,3% son indiferentes a poseer estas capacidades.

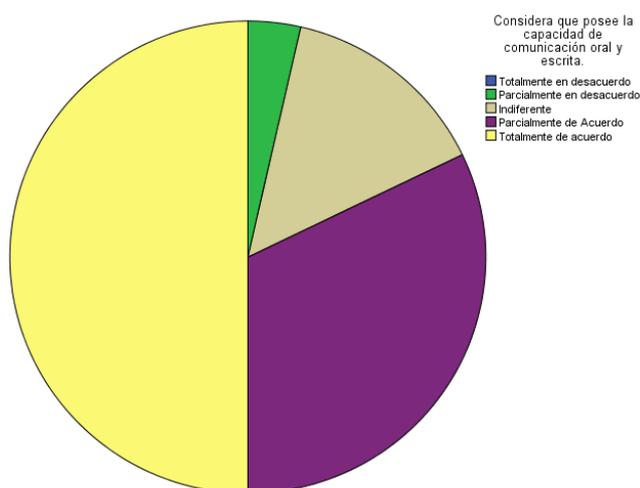
Tabla N° 123 Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Parcialmente en desacuerdo	1	3,6	3,6	3,6
Indiferente	4	14,3	14,3	17,9
Parcialmente de Acuerdo	9	32,1	32,1	50,0
Totalmente de acuerdo	14	50,0	50,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 112 Comunicación



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 8 nos indica que de las 28 personas encuestados, 14 personas que representan el 50%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo que tienen la capacidad para comunicarse de manera oral y escrita, 9 personas del total de encuestados que representan el 32,1%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 4 personas del total de encuestados que representa el 14,3% son indiferentes y 1 personas del total de encuestados que representa el 3,6% están parcialmente en desacuerdo con poseer la capacidad para comunicarse de manera oral y escrita.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas tiene la capacidad para poder comunicarse de manera oral y escrita, el 50%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo, 32,1%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 14,3% son indiferentes y el 3,6% están parcialmente en desacuerdo con poseer la capacidad para comunicarse de manera oral y escrita.

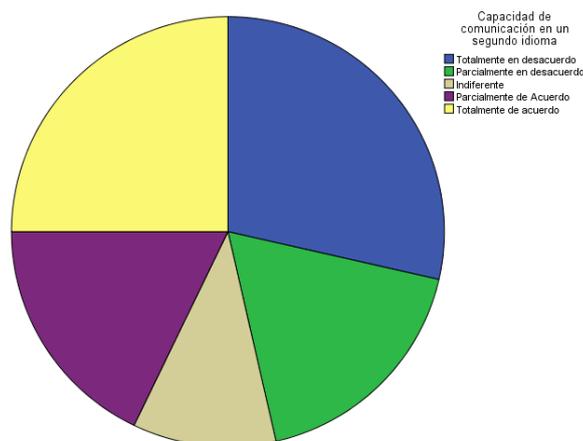
Tabla N° 124 Comunicación en un segundo idioma

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	28,6	28,6	28,6
Parcialmente en desacuerdo	5	17,9	17,9	46,4
Indiferente	3	10,7	10,7	57,1
Parcialmente de Acuerdo	5	17,9	17,9	75,0
Totalmente de acuerdo	7	25,0	25,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 113 Comunicación en un segundo idioma



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 9nos indica que de las 28 personas encuestados, 8 personas que representan el 28,6%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo de poseer la capacidad de comunicarse en otro idioma, 5 personas del total de encuestados que representan el 17,9%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, 5 personas del total de encuestados que representa el 17,9% están parcialmente en desacuerdo y 3 personas del total de encuestados que representa el 7,1% son indiferentes a dominar un segundo idioma.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas no tiene la capacidad de comunicarse en un segundo idioma, el 28,6%, nos señalaron que están totalmente en desacuerdo, el 17,9%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 17,9% están parcialmente en desacuerdo y el 7,1% son indiferentes a dominar un segundo idioma.

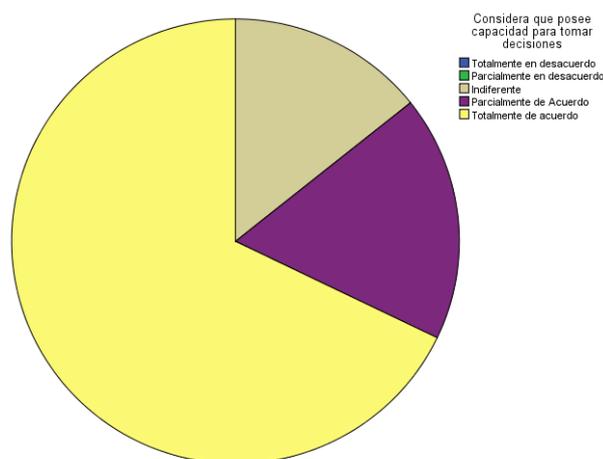
Tabla N° 125 Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	4	14,3	14,3	14,3
Parcialmente de Acuerdo	5	17,9	17,9	32,1
Totalmente de acuerdo	19	67,9	67,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 114 Toma de decisiones



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 10 nos indica que de las 28 personas encuestados, 19 personas que representan el 67,9, 6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para la toma de decisiones, 5 personas del total de encuestados que representan el 17,9%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y 4 personas del total de encuestados que representa el 14,3% son indiferentes a poseer esta capacidades de toma de decisiones.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si tiene la capacidad de tomar decisiones para el futuro de la empresa, el 67,9, 6%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo, el 17,9%, nos señalaron que están parcialmente en desacuerdo y el 14,3% son indiferentes a poseer esta capacidades de toma de decisiones.

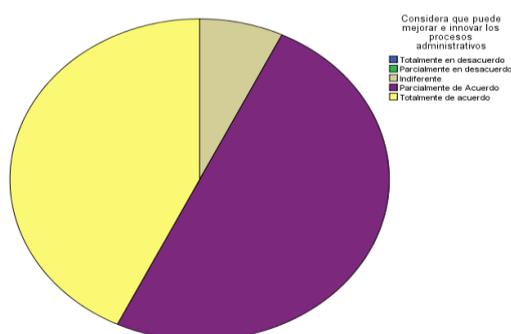
Tabla N° 126 Procesos administrativos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	7,1	7,1	7,1
Parcialmente de Acuerdo	14	50,0	50,0	57,1
Totalmente de acuerdo	12	42,9	42,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 115 Procesos administrativos



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 11 nos indica que de las 28 personas encuestados, 14 personas que representan el 50%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo de tener la capacidad para mejorar e innovar la administración de la empresa, 12 personas del total de encuestados que representan el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo y 2 personas del total de encuestados que representa el 7,1% son indiferentes a poseer estas capacidades.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si tienen la capacidad para innovar y mejorar la administración de la empresa, el 50%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo y el 7,1% son indiferentes a poseer estas capacidades.

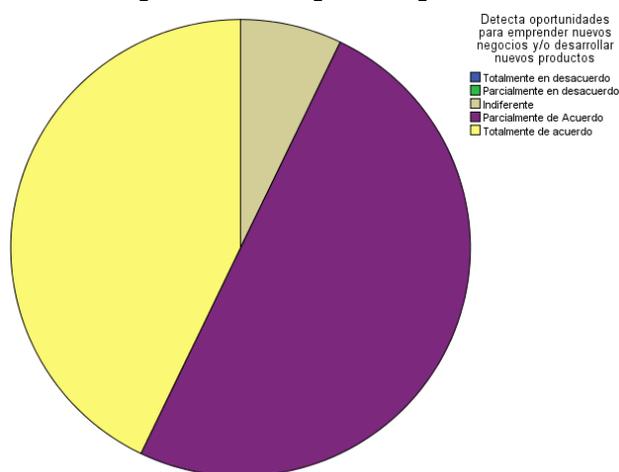
Tabla N° 127 Oportunidades para emprender nuevos negocios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	2	7,1	7,1	7,1
Parcialmente de Acuerdo	14	50,0	50,0	57,1
Totalmente de acuerdo	12	42,9	42,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 116 Oportunidades para emprender nuevos negocios



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 12 nos indica que de las 28 personas encuestados, 14 personas que representan el 50%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo de tener la capacidad para emprender nuevos negocios y productos acorde a la necesidades de los clientes, 12 personas del total de encuestados que representan el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo y 2 personas del total de encuestados que representa el 7,1% son indiferentes a poseer estas capacidades.

Del total de encuestados podemos notar que en su mayoría las personas si tienen la capacidad para emprender nuevos negocios y productos acorde a la necesidades de los clientes, el 50%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo, el 42,9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo y el 7,1% son indiferentes a poseer estas capacidades.

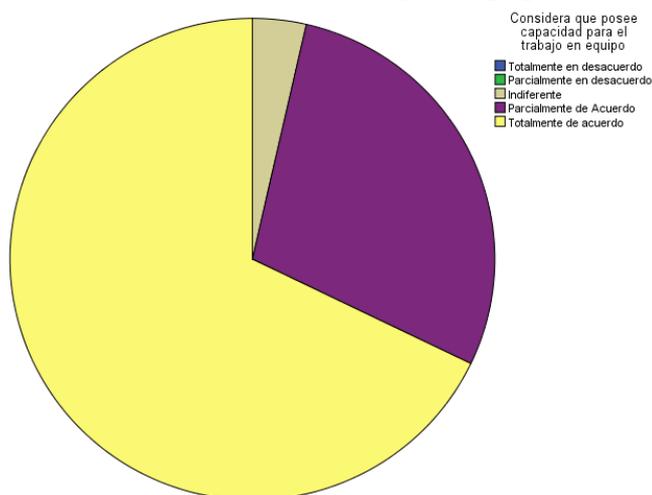
Tabla N° 128 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Indiferente	1	3,6	3,6	3,6
Parcialmente de Acuerdo	8	28,6	28,6	32,1
Totalmente de acuerdo	19	67,9	67,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Gráfico N° 117 Trabajo en equipo



Elaborado por Sisa segundo

Fuente Encuesta

Análisis e interpretación

Los resultados de la pregunta numero 13 nos indica que de las 28 personas encuestados, 19 personas que representan el 67, 9%, nos señalaron que están totalmente de acuerdo de tener la capacidad para trabajar en equipo, 8 personas del total de encuestados que representan el 28,6%, nos señalaron que están parcialmente de acuerdo y 1 personas del total de encuestados que representa el 3,6% son indiferentes a poseer estas capacidades.

Tabla N° 129 Modelo por competencias sector metalmecánica

Modelo por competencias sector metalmecánica	
COMPETENCIAS	PORCENTAJE
Liderazgo	53.60%
Resolver problemas	42.90%
Administración de talento humano	57.10%
Administración de tiempo	53.60%
Comunicación	50.00%
Comunicación en otro idioma	25.00%
Toma de decisiones	67.90%
Proceso administrativo	42.90%
Emprendimiento de nuevos negocios	42.90%
Trabajo en equipo	67.90%

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: Encuestas

En el caso puntual de las empresas del sector de la metalmecánica se mencionan con mucha importancia las competencias gerenciales de: toma de decisiones y trabajo en equipo con un 67.90%, administración del talento humano con 57.10%, liderazgo y administración del tiempo con el 53.60% y comunicación 50.00%; además de mencionan y con menos importancia las habilidades gerenciales de: resolución de problemas, aplicación del proceso administrativo, emprendimiento de nuevos negocios con el 42.90% y finalmente comunicación en otro idioma con el 25.00%.

Tabla N° 130 Cuadro resumen competencias gerenciales de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua

COMPETENCIAS GERENCIALES	LIDERAZGO	CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN EN OTRO IDIOMA	TOMA DE DECISIONES	PROCESOS ADMINISTRATIVOS	EMPRENDIMIENTO DE NUEVOS NEGOCIOS	TRABAJO EN EQUIPO
SECTORES PRODUCTIVOS										
ALIMENTOS	47,10%	28,60%	55,70%	38,60%	20,00%	20,00%	48,60%	27,10%	31,8%	45,70%
CADENA AGROFORESTAL	0,00%	33,30%	33,30%	33,30%	66,70%	33,30%	100,00%	100,00%	33,30%	100,00%
CUERO Y CALZADO	60,60%	45,50%	27,30%	45,50%	27,30%	18,20%	27,30%	36,40%	9,10%	45,50%
FARMACÉUTICO	11,10%	22,20%	33,30%	11,10%	11,10%	22,20%	33,30%	33,30%	11,10%	22,20%
TURISMO	62,50%	50,00%	23,10%	61,50%	30,80%	15,40%	46,20%	53,80%	15,40%	53,80%
PETROQUÍMICA	9,10%	27,30%	18,20%	18,20%	27,30%	13,60%	31,80%	31,80%	22,70%	31,80%
TECNOLOGÍA	33,30%	66,70%	11,10%	22,20%	33,30%	22,20%	44,40%	22,20%	11,10%	44,40%
TEXTIL	23,50%	17,60%	14,70%	23,50%	8,80%	14,70%	5,90%	11,80%	17,60%	8,80%
METALMECÁNICA	53,60%	42,90%	57,10%	53,60%	50,00%	25,00%	67,90%	42,90%	42,90%	67,90%

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: Encuestas

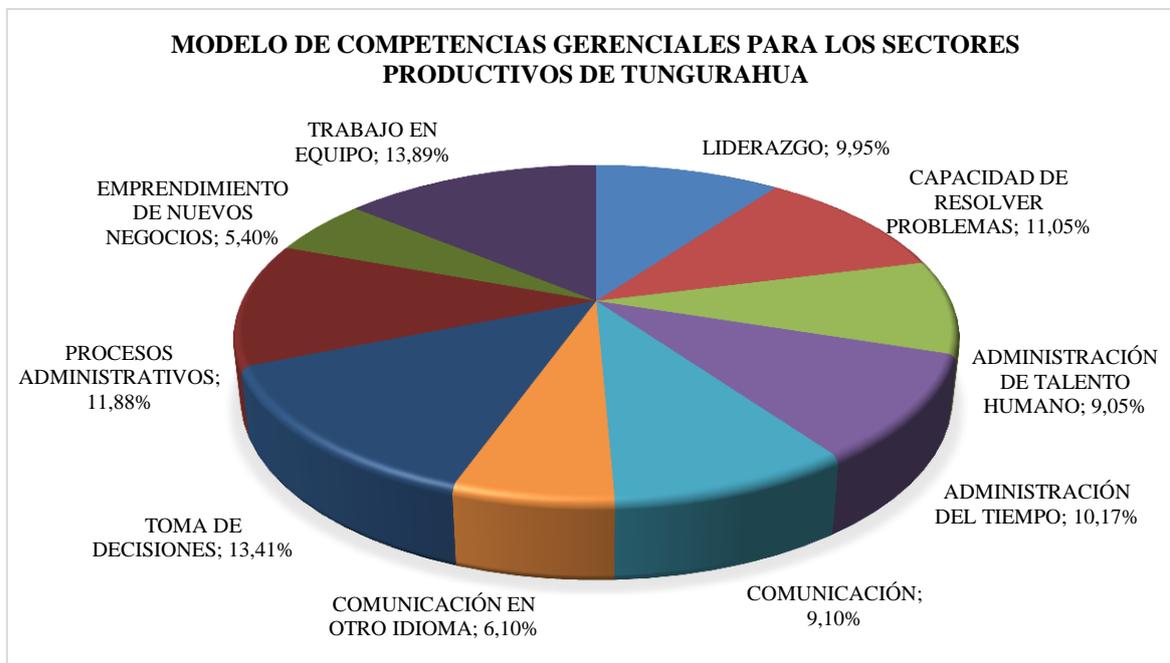
Tabla N° 131 Cuadro modelo de competencia general para los sectores productivos de la provincia de Tungurahua

LIDERAZGO	CAPACIDAD DE RESOLVER PROBLEMAS	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	COMUNICACIÓN	COMUNICACIÓN EN OTRO IDIOMA	TOMA DE DECISIONES	PROCESOS ADMINISTRATIVOS	EMPRENDIMIENTO DE NUEVOS NEGOCIOS	TRABAJO EN EQUIPO
9,95%	11,05%	9,05%	10,17%	9,10%	6,10%	13,41%	11,88%	5,40%	13,89%

Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: Encuestas

Tabla N° 132 Modelo De Competencias Gerenciales Para Los Sectores Productivos De Tungurahua



Elaborado por: Sisa Segundo

Fuente: Encuestas

De acuerdo con lo investigado se puede indicar que para alcanzar un fomento adecuado de competencias gerenciales que aporten a los objetivos del plan nacional del buen vivir las empresas de los sectores productivos de alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímica, tecnología, textil, metalmecánica de la provincia de Tungurahua, deberán desarrollar, priorizar y aplicar el siguiente modelo de competencias gerenciales:

1. Trabajo en equipo
2. Toma de decisiones
3. Aplicación del proceso administrativo
4. Capacidad de resolver problemas
5. Administración del tiempo
6. Liderazgo
7. Comunicación
8. Administración del talento humano

9. Comunicación en otro idioma
10. Emprendimiento de nuevos negocios

6. CONCLUSIONES

Al finalizar el presente trabajo se puede mencionar las siguientes conclusiones:

Se puede evidenciar en cuanto al modelo de competencias según la información de las encuestas que si se aplica el modelo basado en competencias técnicas y personales en los diferentes sectores, en cuanto a las habilidades los gerentes de los sectores como cadena agroforestal, sector textil y farmacéutico no están desarrollando de manera adecuada sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa.

Se ha identificado que los gerentes de los sectores productivos desconocen o se sienten indiferentes a ciertas competencias que son muy importantes para el crecimiento empresarial y se detalla a continuación: Liderazgo en su mayoría los gerentes de los sectores cadena agroforestal, farmacéutico y textil desconocen de esta competencia, en cuanto a la gestión de tiempo, comunicación y trabajo en equipo los sectores farmacéutico y textil desconocen de esta competencia y finalmente en cuanto a toma de decisiones el sector textil por lo cual es perjudicial debido a que no saben cómo guiar a un grupo de trabajo generando complicaciones a la hora de cumplir con los objetivos.

Cabe señalar que las habilidades y competencias gerenciales son importantes para el desarrollo de la organización por lo cual es evidente que los gerentes dejen de lado competencias como el liderazgo, y la gestión de tiempo, es importante desarrollar en los gerentes la habilidad de detectar oportunidades en cada uno de sus negocios así como tener la suspicacia para tener varias alternativas de solución.

Se puede concluir que los gerentes desconocen de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados especialmente de los alimentos, cuero y calzado,

farmacéutico, turístico, tecnológico y textil, a su vez consideran que el sector en la provincia de Tungurahua no aporta en el cambio de la Matriz Productiva, sobre todo los sectores de cuero y calzado, turístico y farmacéutico.

Finalmente se puede concluir que para que exista una adecuada gestión en las empresas de los sectores de alimentos, cadena agroforestal, cuero y calzado, farmacéutico, turismo, petroquímica, tecnología, textil, metalmecánica de la provincia de Tungurahua, se requiere la aplicación de un modelo como el presentado por el hecho de que con la investigación se determinó que en las empresas y que para que éstas aporten y su impacto en el desarrollo del país sea importante.

7. RECOMENDACIONES

Es recomendable que los gerentes de los sectores productivos de la provincia de Tungurahua establezcan un modelo de competencias que no solo se basen en lo técnico o personal sino también en lo metodológico, que contribuya al crecimiento continuo de las empresas en los diferentes sectores.

Es evidente que los gerentes conocen de las competencias gerenciales, pero al no saber cómo utilizarlas también contribuyen a que las empresas tengan baja productividad y bajo rendimiento, para lo cual es recomendable potencializar al máximo estas competencias y habilidades para que se vean reflejados en los logros alcanzados en la empresa.

Es importantes realizar plan de fomento de las competencias gerenciales desde la perspectiva del plan nacional del buen vivir, que contribuyan con una mejor adaptación entre la organización y las personas, para que puedan efectuarse la consecución de los objetivos empresariales, e integrando las diferentes cargos y puestos a las personas, a la vez informase de los proyectos que el gobierno tiene para cada sector fortaleciendo el trabajo digno.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A., Villegas de Aizpúrua, E., y Mavárez, E. (2004). La capacitación gerencial en pequeñas y medianas industrias (PYMIs) zulianas. *Revista de ciencias sociales* .
- Agenda para la transformación productiva territorial: Tungurahua. (Mayo de 2011).
<http://www.produccion.gob.ec>. Obtenido de <http://www.produccion.gob.ec>:
<http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf>
- Aguilera, F., y Marchant, L. (2014). *Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional*. Viña del Mar: Universidad de Viña del Mar.
- Aguilera, F., y Marchant, L. (2014). Competencias (oHabilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*, 52-62.
- Allred Whetten, D. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Mexico: Pearson education.
- Allred Whetten, D. (2014). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. México D.F.: Pearson Education.
- Alvarado, J. (2015). *El gerente en las Organizaciones del futuro*. Venezuela: UPEL.
- Antonio Valls, A. V. (2011). *Habilidades Gerenciales*. España: Gestión 2000. .
- Arroyo, R. (2013). *Habilidades Gerenciales, Desarrollo de Destrezas, Competencias y Actitud*. Bogotá: ECOE.
- Arroyo, R. (2013). *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de Destrezas, Competencias y Actitud*. Bogota: ECOE.
- Arroyo, R. (2014). Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud. *Investigacion y Desarrollo*.
- Beauchamp, L., y Parsons, J. (2016). Liderazgo instructivo en Alberta: Hallazgos de la investigación en cinco escuelas altamente eficaces. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*,, 89-98.
- Beauchamp, L., y Parsons, J. (2016). Liderazgo instructivo en Alberta: Hallazgos de la investigación en cinco escuelas altamente eficaces. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 89-98.
- Bernain, A. R. (1998). Habilidades Gerenciales: Análisis de una muestra de Administradores en Chile. *Revista Abante*.

- Bocanegra, J. (2013). *Habilidades Gerenciales. Universidad de nueva Granada .*
- Calderón, G., Naranjo, J. C., y Clemencia, J. (2004). competencias laborales de los gerentes de talento humano. *Innova Revista de ciencias administrativas y sociales.*
- Chávez Hernández, N. (2014). *Una aproximación a las competencias gerenciales elementales.*
- Contreras, F. E. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe.*
- Custódio, C., Ferreira, M. A., y Matos, P. (2014). Do General Managerial Skills Spur Innovation? *Journal of economic .*
- Deobold, B., Van, D., y Meyer, W. J. (2010). *La Investigación descriptiva.* Recuperado el 20 de enero de 2016, de <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>
- Drucker, P. (2014). *La Gerencia de Empresas.* Buenos Aires: Penguin Random House Grupo Editoria.
- ecuadorencifras. (2013). www.ecuadorencifras.gob.ec. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Infoeconomia/info7.pdf>
- Estrada, M. R. (2015). *Liderazgo: Desarrollo de habilidades directivas.* El Manual Moderno.
- Fleury, M. T. (2013). In search of competence: aligning strategy and competences in the telecommunications industry. . *International Journal of Human Resource Management.*
- Fonseca, M., Rueda, C., y García, H. (2015). Comportamiento económico, social, político e histórico de la actividad empresarial (emprendimiento) en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, y Pastaza del Ecuador. *YACHANA*, 54-64.
- García, J. N., Barradas, M. E., y Gutiérrez, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. *Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 5-10.
- Grahama, J. R., Lib, S., y Qiuc, J. (2008). Managerial Attributes and Executive Compensation. *DeGroot School of Business.*
- Gudynas, E. y. (2011). *La renovación de la crítica al desarrollo y el buen vivir Como alternativa. Utopía y praxis latinoamericana*, 16(53). Ecuador.
- Hernández, D., Armenteros, M. d., Villanueva, Y., Montalvo, J., y Ramírez, B. (2016). Competencias Directivas en el sector Industrial: Medición del Desempeño en

- empresas del Coahuila, México. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 1-28.
- Hernández, L. (2014). Competencias esenciales y PYMEs familiares: Un modelo para el éxito empresarial. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 249-263.
- Hersey, P. y. (2014). Management of organizational behavior: Utilizing human resources. Englewood Cliffs.: *Prentice-Hall*.
- Houtart, F. (2012). *El concepto de Sumak Kausay (Buen vivir) y su correspondencia con el bien común de la humanidad (Tema Central)*. Ecuador.
- INEC. (11 de Enero de 2017). <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec>: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/140210%20DirEmpresas%20final3.pdf
- Instituto nacional de estadísticas y censos. (Junio de 2009). <http://www.uasb.edu.ec>. Obtenido de <http://www.uasb.edu.ec>: <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/ALIMENTOS.pdf>
- Kreitner, R. y. (2014). *Comportamiento de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- La Hora. (22 de Junio de 2014). competencias gerenciales . *La hora*.
- Lafarga, J., Gómez del Campo, J., y Serrano, R. (2014). conocer y comprender para transformar: impacto social de la Fundación Haciendas del Mundo Maya. *Península*, 153-164.
- Lazzati, S. (2015). *Gerente: estrategia y lider del cambio, El más allá de la gestión operativa*. México D.F.: Granica.
- Lazzati, S. (2015). *Gerente: estrategia y líder del cambio, El: Más allá de la gestión operativa*. Mexico: Granica.
- Leboyer, L. (2014). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias*. Argentina: Granica.
- León, F. H. (2015). LA RESILIENCIA: SU APLICACIÓN EN EL SECTOR EMPRESARIAL. *Contribuciones a la Economía*.
- Luthar, S., Cicchetti, D., y Becker, B. (2015). The Construct of resilience. A critical evaluation and guidelines for future workk. . *Child development*, 71, 573-575.
- Madrigal Torres. (2014). *Habilidades directivas*. México: MacGraw-Hill.

- Marcano, N., y Finol de Franco, M. (2007). Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Martínez, M., Hernández, M. d., y Gómora, J. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-13.
- Medina Elizondo, M. (2012). Las competencias gerenciales desde una vision estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*.
- Medina Fernández de Soto, J. (9 de Marzo de 2017).
<http://repository.usergioarboleda.edu.co>. Obtenido de
<http://repository.usergioarboleda.edu.co>: <http://repository.usergioarboleda.edu.co>
- Medina, C. (2014). *La resiliencia y su empleo en las organizaciones*. . Gestión y estrategia.
- Ministerio de Coordinación de la Producción, Empleo y Competitividad. (2011). *Agenda para la transformación productiva de tungurahua*. Ambato: Observatorio de comercio exterior.
- Ministerio de Industrias y Productividad. (2013). El desarrollo industrial y la integración con las industrias básicas. *País Productivo*, 1-20.
- Ministerio de Industrias y Productividad. (2013). Tecnología, conocimiento e investigación para la producción, todo en un solo lugar. *País Productivo*, 1-20.
- Montico-Riesco, E., y Martín, V. (2014). Formulación de un tablero de comando para el análisis de la productividad y la gestión competitiv en el sector de la salud. *Cuadernos de Contabilidad*, 745-762.
- Naranjo Arango, R., y González Arencibia, M. (2012). Habilidades gerenciales del líder en las medianas empresas de la región Caribe colombiana. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*.
- Null, C., Marvel, M., y Rodríguez Monroy, C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. Interciencia. *Revista de ciencia y tecnología de América*.
- Ordoñez, I., Flores, F., Aguilar, S., Sánchez, O., Quiñonez, L., y López, E. (2016). Desarrollo de Habilidades directivas en los programas educativos de áreas economico-administrativas. *5° Simposium Internacional de Investigación Multidisciplinaria*, 149-163.

- Ortiz, V., y Caicedo, Á. J. (2015). PROCEDIMIENTO PARA LA PROGRAMACIÓN Y CONTROL DE LA PRODUCCIÓN DE UNA PEQUEÑA EMPRESA. *Ingeniería Industrial*.
- Oviedo, S., Díaz, D., Otazu, A., y Ibañez, F. (2015). Una Estrategia para el desarrollo de habilidades de Innovación Tecnológica. *Campus Virtuales*, 74-82.
- Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., y Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Revista EAN Artículos Científicos*, 20-43.
- Pereda Pérez, F. J., López Guzmán, T., y González Santa Cruz, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital* .
- Pereda, F. J., López-Guzmán, T., y González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 528-561.
- Pereda, F., Lopez, T., y González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 528-561.
- Pineda, H. I., y Valencia, J. B. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. . *Revista Investigación y Ciencia: de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*.
- PINTOR, L. P. (2014). *LAS HABILIDADES GERENCIALES APLICADAS A LOS RECURSOS HUMANOS COMO FACTOR FUNDAMENTAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE SUMINISTROS NP 2014*. BOGOTA : UMNG.
- Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). *www*.
- Porras, D. (2014). *Estrategias de la alta gerencia: una propuesta para el fortalecimiento de las habilidades gerenciales es el fortalecer las habilidades gerenciales*. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Posada, R. (2014). Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinarietà y Trabajo Autónomo del Estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1681-5653.
- Pro Ecuador. (4 de Abril de 2017). <http://www.proecuador.gob.ec>. Obtenido de <http://www.proecuador.gob.ec>: <http://www.proecuador.gob.ec/>
- Puffer, y Weintrop. (2016). Corporate performance and CEO turnover. . *Administrative Science*.

- Puga Villarreal, J., y Martínez Cerna, L. (2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Revista Estudios Gerenciales*.
- Puga, J. M. (2015). Competencias directivas en escenarios globales. *Revista Estudios*.
- Ramírez, L. M. (2010). *Competencias Gerenciales. Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. competencias gerenciales.
- Ramírez-Cardona, C., y Ramírez-Salazar, M. d. (2016). *Fundamentos de Administración*. México D. F.: Ecoe Ediciones.
- Rodríguez Trujillo, N. (2000). Selección efectiva de personal basada en competencias . *Revista do Servico publico* .
- Roman, W., Pelekais, C., y Pelekais, E. (2010). Innovación en el proceso organizacional-clave del éxito gerencial. *Revista COEPTUM*.
- Romero, J. F., y Clemenza, C. (2006). Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana. *Revista Tendencias*.
- Rosemann, M., y Brocke, J. v. (2015). The six core elements of business process management. *Springer*.
- Sánchez de Roldán, K. (2011). El desarrollo de habilidades gerenciales para el Tercer Sector. Un marco conceptual y una metodología. *Cuadernos de Administración*.
- Sánchez, J. L., Aguirre, M. G., Sainz, M. T., Mota, I., y Gómez, S. (2016). Las Habilidades Directivas en Gerentes de Ventas de Agencias. *XIII Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional*, 1-41.
- Spencer, L. y. (2013). *Competence at work*. USA: Sons, Inc.
- Stettinius, W., Wood, R., Doyle, J., y Colley, J. (2015). *Plan de Negocio como diseñarlo e implementarlo*. Barcelona: Profit Editorial.
- Superintendencia de control del poder de mercado. (Diciembre de 2014).
<http://www.scpm.gob.ec>. Obtenido de <http://www.scpm.gob.ec>:
<http://www.scpm.gob.ec/wp-content/uploads/2015/01/Concentraci%C3%B3n-Geogr%C3%A1fica.pdf>
- Telles, R. (2014). Pensamiento estratégico y desarrollo de competencias gerenciales: una perspectiva desde las unidades de información. *revista Códice* .
- Téllez Tolosa, L. R. (2005). Pensamiento estratégico y desarrollo de competencias gerenciales: una perspectiva desde las unidades de información. *Revista Códice* .

- Torres, Y., García, P., y Luisana, D. (2016). *Competencias gerenciales en el desempeño del egresado de la maestría gerencia avanzada en educación*. Carabobo: Universidad de Carabobo.
- Tovar, R. (2012). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe.
- Turiño Hurtado, C., Cañizares Luna, O., y Sarasa Muñoz, N. (2013). Necesidades de aprendizaje gerenciales en jefes de departamentos docentes de la sede central. *Revista Edumecentro*.
- Valbuena, M., Morillo, R., Montiel, M., y Hernández, J. (2012). Gerencia estratégica y los conflictos organizacionales. *Multiciencias*, 270-276.
- Varela, R., Bedoya, O., y Uribe, A. (2013). *Factores desencadenantes en la decisión de carrera empresarial*. III CIELA, Río de Janeiro. .
- Waldman, D., Ramírez, G., House, R., y Puranam, P. (2016). *Es importante el liderazgo, cualidades de liderazgo del CEO y la rentabilidad en las condiciones de percepción de la incertidumbre ambiental*. *Academy of Management Journal*.
- Walsh, C. (2010). *Development as Buen Vivir: Institutional arrangements and (de) colonial entanglements*. *development* 53(1),15-21. Ecuador.

8. ANEXOS

Instrucciones para responder a la encuesta

A continuación usted encuentra una serie de enunciados agrupados en una serie de afirmaciones relacionadas con las habilidades que tienen las personas que se desempeñan en cargos directivos. Para esto, se necesita que, por favor, lea el primer recuadro y cada afirmación (de la tabla presentada a continuación) y señale la opción que usted considera adecuada con su percepción en una escala (Likert)

1.- ¿Considera que usted está desarrollando sus habilidades gerenciales para el crecimiento de su empresa?

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

2.- ¿Conoce de los nuevos proyectos del gobierno para fortalecer los sectores priorizados?

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

3.- ¿Cree usted que el sector en la provincia de Tungurahua aporta para el cambio de la Matriz Productiva?

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

4.- Ejerce el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

5.- Posee capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

6.- Considera usted que posee la capacidad para Administrar y desarrollar el talento humano en la organización.

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

7.- Posee la capacidad para organizar y planificar el tiempo

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

8.- Considera que posee la capacidad de comunicación oral y escrita.

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

9.- Capacidad de comunicación en un segundo idioma

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

10.- considera que posee capacidad para tomar decisiones

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

11.- considera que puede mejorar e innovar los procesos administrativos

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

12.- Detecta oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.

13.- Considera que posee capacidad para el trabajo en equipo

Totalmente de Acuerdo

Parcialmente de Acuerdo

Indiferente.

Parcialmente en desacuerdo.

Totalmente en desacuerdo.