



ARTÍCULO CIENTÍFICO
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Estudio de pertinencia para maestría en Psicología en la zona 3 del Ecuador

Study of pertinence for master's degree in Psychology in zone 3 of Ecuador

Pazmay Ramos, Segundo Gonzalo ^I; Lima Rojas, Dayamy ^{II}

^I. spazmay@pucesa.edu.ec; Escuela de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ambato, Ecuador.

^{II}. dlima@pucesa.edu.ec; Escuela de Psicología. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ambato, Ecuador.

Recibido: 11/02/2019

Aprobado: 11/04/2019

Como citar en normas APA el artículo:

Pazmay Ramos, S. G.; & Lima Rojas, D. (2019). Estudio de pertinencia para maestría en Psicología en la zona 3 del Ecuador. *Uniandes Episteme*, 6(3), 438-452.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es establecer la pertinencia del Programa de Maestría en Psicología, mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional. La meta de este estudio es dar respuesta a las necesidades y demandas de las provincias que conforman la Zona 3 del Ecuador: Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza y Tungurahua. El proyecto utilizó como metodología el análisis cuantitativo de encuestas realizadas a: estudiantes de los dos últimos niveles, egresados/as, y graduados/os de las Carreras de Psicología, Psicología Industrial/Organizacional y Administración en años anteriores; así como también a organizaciones ubicadas en las provincias que conforman la Zona 3, para determinar la necesidad de profesionales especializados en Psicología en esta Zona. Los resultados alientan la creación de la Maestría de este tipo, ya que al 83,30 % de las organizaciones encuestadas les interesa profesionales con esta maestría específica, y el 85,80 % de las personas encuestadas considera beneficioso poseer una maestría de este tipo. Se concluye que la apertura de la maestría en Psicología, mención Comportamiento Humano y Desarrollo

Organizacional, es sustentada tanto por el análisis de la Empleabilidad (organizaciones) como por el análisis de la Demanda (potenciales maestrantes). Esta investigación pretende promover futuras investigaciones que amplíen más la temática y brinden herramientas útiles para programas de cuarto nivel en el país.

PALABRAS CLAVE: Pertinencia; Educación superior; Maestría; Psicología Organizacional.

ABSTRACT

The objective of this study is to establish the relevance of the Master's Program in Psychology, mention Human Behavior and Organizational Development. The goal of this study is to respond to the needs and demands of the provinces that make up Zone 3 of Ecuador: Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza and Tungurahua. The project used as a methodology the quantitative analysis of surveys carried out: students of the last two levels, graduates, graduates of Psychology, Industrial / Organizational Psychology and Administration in previous years, as well as organizations located in the provinces that make up Zone 3, to determine the need for specialized professionals in Psychology in this Zone. The results encourage the creation of the Master's Program of this type; since 83.30% of the organizations surveyed are interested professionals with this specific expertise, and 85.80% of the people surveyed consider it beneficial to have a master's degree of this type. It is concluded that the opening of the master's program in Psychology with a mention in Human Behavior and Organizational Development is supported both by the analysis of Employability (organizations) and by the analysis of the Demand (potential students). This research aims to promote future research that broadens the topic and provides useful tools for fourth-level programs in the country.

KEYWORDS: Relevance; Higher Education; Master's Degree; Organizational Psychology.

INTRODUCCIÓN

El concepto de pertinencia en la Educación Superior ha evolucionado hacia una concepción amplia de la misma y a su estrecha vinculación con la calidad, la equidad, la responsabilidad social, la diversidad, el diálogo intercultural y los contextos en que se desenvuelve. Todo esto apunta a fortalecer la convicción de que las instituciones de educación superior tienen una ineludible responsabilidad social y no solo académica y profesional (García, Monreal, Márquez, y Lozano, 2017; Barrera y Cisneros, 2012; Rodríguez, 1999). Y, lo más importante, es que dicha responsabilidad social, en última instancia, es la que realmente determina su pertinencia y calidad (Martínez Domínguez y Porto Pedrosa, 2018; Cruz Baranda y García Quiala, 2012).

Cuando se aborda el tema de la pertinencia o relevancia de la Educación Superior existe la tendencia a reducir su concepto a la respuesta que ésta debe dar a las demandas de la

economía o del sector productivo (Dávila, 2012; Jaramillo, 2009). Sin duda, la Educación Superior debe atender tales demandas, pero su pertinencia trasciende esas demandas, por lo que debe analizarse desde una perspectiva más amplia que tome en cuenta los desafíos y requerimientos que le impone la sociedad en su conjunto. El concepto de pertinencia se ciñe así al papel que la educación superior desempeña en la sociedad y lo que ésta espera de aquella (González, et al., 2015; Arredondo y Sánchez, 2004).

En el Ecuador los organismos gubernamentales sustentan la importancia de estudiar la pertinencia de las carreras y programas académicos (Castellanos, 2016; Buenaño Cabrera, y Maldonado Mera, 2015). Con el fin de asegurar la calidad de estos, el gobierno ecuatoriano ha establecido disposiciones legales para orientarlo.

En el apartado Título VII: Régimen del Buen Vivir, Capítulo primero: Inclusión y equidad, en la sección Primera: Educación, el artículo 350 de la Constitución aprobada por la Asamblea Constituyente (2008) manifiesta:

“El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo” (p. 162)

Así también tenemos que el Capítulo 1 del Principio de Calidad de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en el artículo 93 señala (Asamblea Nacional, 2010):

“Principio de calidad. - El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente” (p. 27)

Finalmente, en el Reglamento Académico del CES, del Capítulo I: Pertinencia, en el artículo 107 establece (CES, 2018):

“Principio de pertinencia. - El principio de pertinencia consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología”.

De esta manera cumpliendo con los requerimientos constitucionales y legales, las Instituciones de Educación Superior (IES) deben estructurar carreras y programas académicos en los cuales la oferta académica, la planta docente, la investigación, y las actividades de vinculación estén enlazadas a las necesidades locales, regionales y nacionales (Ruay, González y Plaza, 2016).

El objetivo del presente estudio es establecer la pertinencia del Programa de Maestría en Psicología, mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional.

MÉTODOS

La investigación requirió de la aplicación de la metodología no experimental debido a que no buscó manipular las variables; únicamente se recolectó información: para analizar la factibilidad de la creación de un Programa de Maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional; y también para sustentar las preguntas directrices planteadas, definir conclusiones y recomendaciones.

El presente trabajo es una investigación de campo, de aplicación práctica en el campo de estudio, es decir, que la recolección de datos exprese qué tan pertinente es la creación de la maestría y cuáles son los aspectos más importantes para tomar en cuenta en el diseño de esta.

Este trabajo de campo contempló una investigación cuantitativa dirigida a organizaciones, a profesionales del área de Talento Humano, a los graduados y estudiantes de los dos últimos niveles de las carreras de Psicología, Psicología Industrial/Organizacional y en Administración de empresas; correspondientes a la Zona 3.

Este estudio tiene un alcance descriptivo puesto que permitió conocer las necesidades y demandas de la población estudiantil, profesionales y organizaciones ubicadas en la Zona 3.

El procedimiento investigativo fue el siguiente:

1. Determinación de las variables de pertinencia, tomando como base la normativa vigente del Consejo de Educación Superior (CES).
2. Análisis del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) y las líneas de acción para la transformación de la matriz productiva por zona de desarrollo, para identificar el nivel de aporte del Psicólogo Organizacional.
3. Análisis de la demanda de la maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional por parte de los profesionales de Talento Humano, y de estudiantes de los dos últimos niveles y graduados de las carreras de Psicología, Psicología Industrial/Organizacional y Administración de Empresas, situados en la Zona 3.

4. Análisis de la empleabilidad (demanda ocupacional) en el sector empresarial en organizaciones ubicadas en la Zona 3.

La presente investigación de corte transversal fue realizada en las provincias de la Zona 3: Chimborazo, Cotopaxi, Pastaza, y Tungurahua; durante los meses de abril, mayo y junio del 2018.

El estudio de la demanda de la maestría se realizó con un total de 717 personas que habitan en las provincias integrantes de la Zona 3. Para esto se aplicó el cuestionario de Maestranteros Potenciales, el mismo que fue debidamente validado a través de especialistas y beneficiarios, posteriormente se realizó la prueba piloto, y finalmente se llevó a cabo la aplicación final. Para la aplicación de este cuestionario se consideró específicamente a las instituciones de educación superior de la Zona 3, a los estudiantes de los dos últimos niveles de las carreras de: Psicología, Psicología Industrial/Organizacional, y Administración de empresas; puesto que ellos podrían proveer de estudiantes potenciales al programa propuesto. Adicionalmente se aplicó este cuestionario a los profesionales del área de Talento Humano que estaban interesados en el programa propuesto. Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se aplicó a las personas que mostraron apertura para la investigación y que estaban dispuestas a colaborar.

RESULTADOS

Para acercar el Estado a toda la ciudadanía, a través de la prestación de servicios cálidos y eficientes, se requiere una buena planificación en la que participemos todos (García, Bastidas, Pacheco, y Andrade, 2014). Con este propósito, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) conformó niveles administrativos de planificación: zonas, distritos y circuitos a nivel nacional; que permitirán una mejor identificación de necesidades y soluciones efectivas para la prestación de servicios públicos en el territorio (Senplades, 2018).

Administrativamente, la Zona 3 está constituida por cuatro provincias (Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua), 30 cantones, 139 parroquias, 19 distritos y 142 circuitos. Esta zona se caracteriza por su ubicación geográfica estratégica, se constituye en una conexión importante entre la Sierra, la Costa y la Amazonía.

La zona está habitada por 1 456 302 personas de las cuales 705 069 son hombres, que equivale al 48 % del total de la población; y 751 233 son mujeres, que equivalen al 52 %. La población indígena corresponde al 24,80 % del total de la zona.

La asistencia a educación superior, a nivel provincial aumentó del 2001 al 2010 en 11 puntos porcentuales en Cotopaxi y Chimborazo, 9 puntos en Pastaza y 10 en Tungurahua.

Diagnóstico situacional de la Zona 3.

En la tabla 1 se detalla el perfil económico de las ciudades capitales de las provincias que conforman la Zona 3.

Tabla 1. Perfil económico de las ciudades capitales de las provincias de la Zona 3.

Capital Provincial	Establecimientos Económicos	Total de personas empleadas
Latacunga	6 653	24 584
Riobamba	12 474	41 122
Puyo	3 067	9 202
Ambato	18 965	62 736

Fuente: INEC (2012).

Así también, en la tabla 2 se detallan las características de las empresas del sector manufacturero, mayor generador de valor, de la Zona 3.

Tabla 2. Características de empresas del sector manufacturero de la Zona 3.

Provincia	Tipo de unidad legal		Tamaño de la empresa			
	Persona natural	Persona Jurídica	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
Cotopaxi	1 463	39	1 397	84	16	5
Chimborazo	1 736	42	1 658	99	16	5
Tungurahua	3 480	150	3 194	357	61	18
Pastaza	329	6	322	12	1	0

Fuente: INEC (2012).

Oferta académica existente en las Instituciones de Educación Superior de la Zona 3.

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), a través del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), en su reporte de resultados del proceso de ingreso a las universidades de marzo y septiembre 2016, muestra las carreras de pregrado con más demanda de aspirantes de la Zona 3: Enfermería, Ingeniería civil, Derecho, Comunicación social, Administración de empresas, Psicología clínica, Medicina, Arquitectura, Odontología, Ingeniería ambiental, Contabilidad y auditoría, Economía, Licenciatura en enfermería, Ingeniería comercial, Ingeniería industrial, Psicología, Medicina veterinaria y zootecnia, Ingeniería mecánica, Ingeniería agronómica y Trabajo social (Senescyt, 2018).

Seguidamente en la tabla 3, se detallan las ofertas de Carreras de Pregrado relacionadas con el Campo Amplio del Conocimiento que ofertan actualmente las instituciones de Educación Superior de la Zona 3, y que podrían contribuir con potenciales maestrantes al Programa

propuesto de Maestría en Psicología, mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional.

Tabla 3. Carreras de Pregrado que ofertan las IES de la Zona 3.

IES	TÍTULO	MODALIDAD
Universidad Técnica de Ambato (UTA)	<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería en Organización de Empresas • Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios • Licenciado en Administración de Empresas • Licenciado(a) en Mercadotecnia Presencial • Psicólogo Clínico • Licenciado en Turismo y Hotelería • Psicólogo Educativo • Psicólogo Industrial • Licenciado en Contabilidad y Auditoría • Licenciado en Finanzas • Licenciado en Comunicación Social • Licenciado en Trabajo Social 	Presencial
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ambato	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado/a en Administración de Empresas • Ingeniero/a Industrial • Licenciado/a en Psicología 	Presencial y Semipresencial
	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría 	Presencial
Universidad Autónoma de los Andes Uniandes (Ambato)	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciada/o en empresas y administración de negocios • Licenciada/o en dirección y administración de empresas turísticas y hoteleras 	Presencial
Universidad Nacional de Chimborazo UNACH	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en Ciencias Sociales • Licenciado en Contabilidad y Auditoría • Licenciado en Comunicación • Licenciado en Administración de empresas • Ingeniero/Licenciado en Gestión Turística y Hotelera 	Presencial
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH	<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniero en empresas • Ingeniero Financiero • Ingeniero en Marketing • Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA 	Presencial
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Latacunga	<ul style="list-style-type: none"> • Ingeniería en Administración Turística y Hotelera • Licenciado/a en Finanzas, Contador/a Público/a – Auditor/a 	Presencial
Universidad Técnica de Cotopaxi	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciado en Contabilidad y Auditoría • Licenciado en Administración de Empresas • Licenciado en Secretariado Ejecutivo Gerencial • -Ingeniero Industrial • -Licenciado en Comunicación 	Presencial

Fuente: *Página Web de la institución*

En el caso del posgrado, en la tabla 4 se detallan las maestrías relacionadas al campo amplio del conocimiento del programa propuesto que ofertan actualmente la Instituciones de Educación Superior de la Zona 3.

Tabla 4. Carreras de Posgrado que ofertan las IES de la Zona 3

Universidad Técnica de Ambato UTA	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Gestión de Talento Humano • Maestría en Administración Pública • Maestría en Administración de Empresas Cohorte 2018.
Universidad Tecnológica Indoamérica	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Administración de las Organizaciones de la Economía Social y Solidaria. • Administración y Marketing.
Universidad Autónoma de los Andes	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Dirección de empresas con énfasis en Gerencia Estratégica. • Maestría en gestión secretarial y desarrollo organizacional. • Maestría en Pensamiento estratégico y liderazgo. • Maestría en Gestión del Conocimiento Organizacional. • Maestría en Gestión Empresarial. • Maestría en Gerencia Empresarial.
Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE - Latacunga	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Gestión de Empresas, Mención Pequeñas y Medianas Empresas.
Universidad Técnica de Cotopaxi	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Administración de empresas

Fuente: *Página Web de la institución*

Al analizar la tabla 3, se ve que existen 34 carreras de pregrado que ofertan las instituciones de educación superior de la Zona 3, las mismas que están relacionadas con el campo amplio del conocimiento de la maestría propuesta y que podrían proveer de estudiantes a dicho programa. Igualmente, al mirar la tabla 4, se ve que existen 13 programas de posgrado ofertado por las instituciones de educación superior de la Zona 3, y que están relacionadas con el campo amplio del conocimiento del programa propuesto. Pero es necesario resaltar que ninguno de esos programas ofertados es de Psicología, si bien tienen relación con el campo amplio, no son específicos del campo de la Psicología Organizacional. Todo este análisis justifica potentemente la apertura del programa de la maestría en Psicología mención Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional, planteado por la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato.

Caracterización de la población para el análisis de la demanda.

Como se observa en la figura 1, de las 717 personas encuestadas, la edad mayoritaria se halla entre 25 y 30 años (35%, 252 personas), seguidamente casi por igual entre los rangos de 19-24, y 31-40 años (24% y 23% respectivamente). Finalmente se ven porcentajes menores en los rangos de edad entre 41-50 años y mayores de 50 años.

Por el factor género, del total de las personas encuestadas, el 53,30% son mujeres, y el 46,70% son hombres.

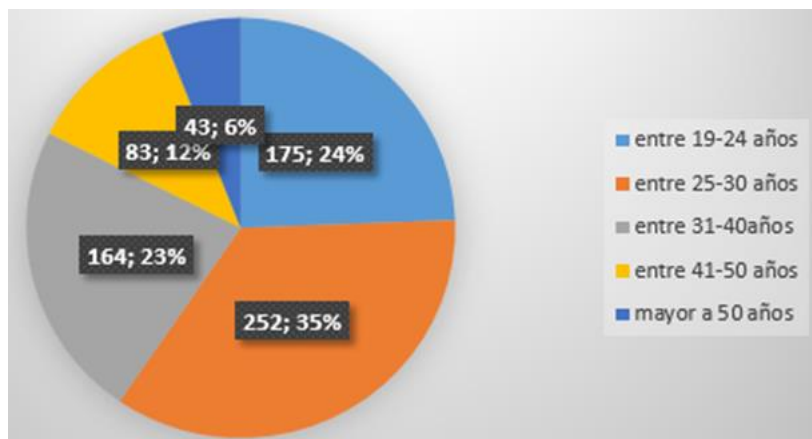


Figura 1: Edad de los consultados

En cuanto a la Universidad en la que obtuvo (o en proceso) el título de tercer nivel los resultados son:

- la Universidad Técnica de Ambato (UTA), es la universidad de donde mayormente son graduados o en proceso (últimos niveles de la carrera: 8vo y 9no) las personas encuestadas con el 36 % (258 personas).
- Seguidamente son de la Universidad Tecnológica Indoamérica UTI con el 13% (93 personas).
- La Escuela Politécnica del Chimborazo ESPOCH con el 7% (50).
- Con un porcentaje igual del 5%: la Universidad Nacional del Chimborazo UNACH (37), la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato PUCESA (37), y la Universidad de las Fuerzas Armadas Sede Latacunga ESPE (36).
- A continuación, son de la Universidad Técnica del Cotopaxi UTC con el 4% (29).
- Para terminar con la Universidad Autónoma de los Andes UNIANDES con el 3% (22).
- El resto de las personas encuestadas que son 155 (22%), vienen de distintas universidades que no pertenecen a la Zona 3, tales como: Universidad Central, Escuela Politécnica Nacional, Universidad Politécnica Salesiana, Universidad Estatal de Bolívar, Universidad Técnica Particular de Loja, Universidad Técnica de Quevedo, Universidad Estatal de Babahoyo, Universidad Técnica Equinoccial, y de universidades extranjeras.

En relación con la situación laboral, un 84% de los consultados trabajan actualmente, de ellos:

- En la provincia de Tungurahua: 284 en la ciudad de Ambato, y 52 en los cantones: Cevallos, Baños de Agua Santa, Pelileo, Mocha.
- El 25% en la provincia de Cotopaxi: 102 en la ciudad de Latacunga, y 50 en los cantones: Pujilí, Salcedo, Lasso.

- El 17% en la provincia de Chimborazo, todas las 103 personas en la ciudad de Riobamba.
- El 2% en la provincia de Pastaza, todas las 14 personas en la ciudad del Puyo.

Referente al cargo que ostentan en la organización, el 47% de las personas encuestadas (334) no especifican el cargo que ostentan en la organización. El 19% (137) tienen el cargo de: vendedor, contador, abogado, médico, ingeniero. El 14% (102) tienen el cargo de administrador, gerente. El 12% (87) son docentes universitarios. Y el 8% (57) están en cargos específicamente dentro del área de Talento Humano, como: jefe, analista, asistente.

Por sector en la que se hallan las organizaciones en las que trabajan, los encuestados laboran en organizaciones ubicadas en los siguientes sectores, en orden descendente: Otros servicios, Enseñanza, Comercio, Financieras, Salud Humana, Manufacturas. Los dos primeros sectores presentan valores similares, no así los siguientes que tienen valores más bajos.

Respecto al tipo de organización en el que trabajan las personas encuestadas, el 60,90 % están en instituciones de servicio, un 17,40 % en empresas de comercio, un 12,10 % en de producción, y un 9,60 % en instituciones de diferente índole.

Asimismo, para analizar la empleabilidad (demanda ocupacional), se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se realizó en las organizaciones situadas en la Zona 3 que presentaron disponibilidad a colaborar con esta investigación.

Análisis de la demanda de la empleabilidad (demanda ocupacional).

El estudio de la empleabilidad se realizó en un total de 408 organizaciones de las provincias integrantes de la Zona 3. Para esto se aplicó el cuestionario de Empleadores, el mismo que fue debidamente validado a través de especialistas y beneficiarios, posteriormente se realizó la prueba piloto, y finalmente se llevó a cabo la aplicación final. Ante la falta de información oficial válida, actual y categorizada sobre las organizaciones que conforman la Zona 3, se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se aplicó en las organizaciones que mostraron apertura para la investigación y que estaban dispuestas a colaborar.

Caracterización de la población para el análisis de la empleabilidad.

Como se ve en la figura 2, respecto a la ubicación geográfica de las organizaciones encuestadas (408), la provincia de Tungurahua es la que más organizaciones consultadas presenta (47%: 192 organizaciones), y dentro de ella, en el cantón Ambato están 153 organizaciones, y el resto, esto es 39, están en los cantones: Baños de Agua Santa, Cotaló, Pelileo, Picaihua y Cevallos. La provincia de Chimborazo, contiene 82 organizaciones consultadas (20%): de éstas, 80 están en el cantón Riobamba, 1 en Colta, y 1 en Guano. En el caso de la provincia de Cotopaxi, de las 112 organizaciones encuestadas (28%): 68 están en el cantón Latacunga, y el resto, es decir 44, están en los cantones: Belisario, Salcedo,

Pujilí, y Mulliquindil. Finalmente, todas las 22 organizaciones consultadas en la provincia de Pastaza (5%), están en el cantón Puyo.

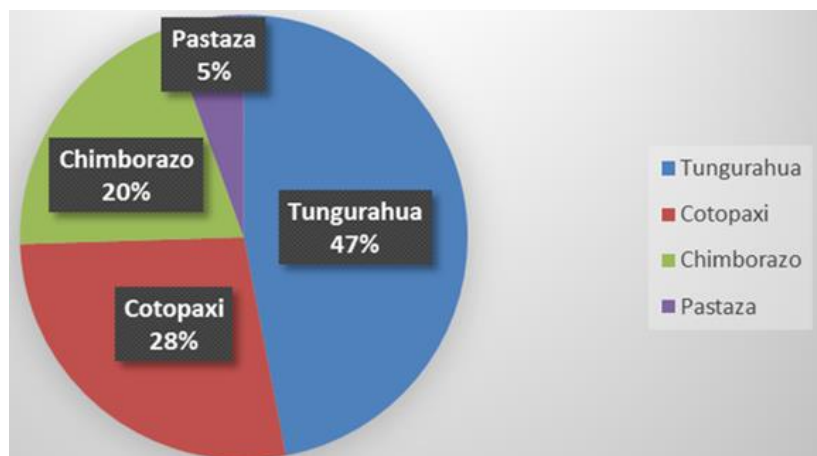


Figura 2: Ubicación geográfica de organizaciones encuestadas

Las organizaciones encuestadas mayormente pertenecen al sector Servicios, seguido del sector Comercio y luego el de Producción. El 78,40% de ellas son privadas, 20,30% públicas, y el resto a otros.

Por el tamaño de las organizaciones, se observa que el 51,20% son empresas pequeñas (de 10 a 49 personas), un 19,60% son grandes (200 personas en adelante), 16,70% son mediana A (de 50 a 99 personas, y 12,50% son mediana B (de 100 a 199 personas).

La actividad económica de las organizaciones encuestadas está en el siguiente orden: comercio, financieras, otros servicios, salud humana, manufacturas, enseñanza, administración pública, construcción, alojamiento, transporte, administrativos.

Encuestas a maestrantes potenciales (demanda).

A continuación, en la tabla 5 se presentan los resultados detallados por pregunta de las encuestas aplicadas a los maestrantes potenciales.

Tabla 5. Encuesta a maestrantes potenciales (demanda)

PREGUNTA	SI	NO
¿Le resulta atractiva la idea de estudiar una maestría?	95,10 %	4,90%
¿Le gusta trabajar en áreas que se preocupen por el Desarrollo Organizacional?	88,70%	11,30%
¿Le atraen los conocimientos relacionados con el Comportamiento Humano?	91,80%	8,20%
¿Considera beneficioso para su desempeño profesional actual contar con un título de maestría relacionado con el Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional?	85,80%	14,20%
¿Tener el título de Magíster en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional le otorgarían mejores oportunidades de empleo?	84,40%	15,60%
¿Estaría dispuesto a cursar una maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato?	78,90%	21,10%
¿Qué horario le resultaría más conveniente?	Jueves- viernes- sábado 46,70%	Viernes- sábado- domingo 53,30%

Encuestas a organizaciones (Empleabilidad).

A continuación, en la tabla 6 se presentan los resultados detallados por pregunta de las encuestas aplicadas a las organizaciones.

Tabla 9. Encuesta a organizaciones (empleabilidad)

PREGUNTA	SI	NO
¿Considera que es beneficioso para su organización contar con profesionales que posean un título de maestría?	89,00%	11,00%
¿Le interesaría que alguno de sus profesionales, actualmente empleados, obtenga el título de magíster en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional?	83,30%	16,70%
¿Considera valioso contar con un profesional que tenga destrezas suficientes para poder entender el Comportamiento Humano?	97,80%	2,20%
¿Considera importante contar con un profesional que se ocupe por el Desarrollo Organizacional?	96,10%	3,90%
¿Cuenta con psicólogo en su organización?	45,10%	54,90%
¿Les facilitaría condiciones a los profesionales de su organización, en cuanto a cumplimiento de horarios para cursar una maestría?	85,00%	15,00%
¿Le otorgaría prioridad para el ingreso a la organización a un profesional que tenga una maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional?	83,30%	16,70%

Seguidamente, en la figura 3 se presentan los resultados respecto al cargo y salario:

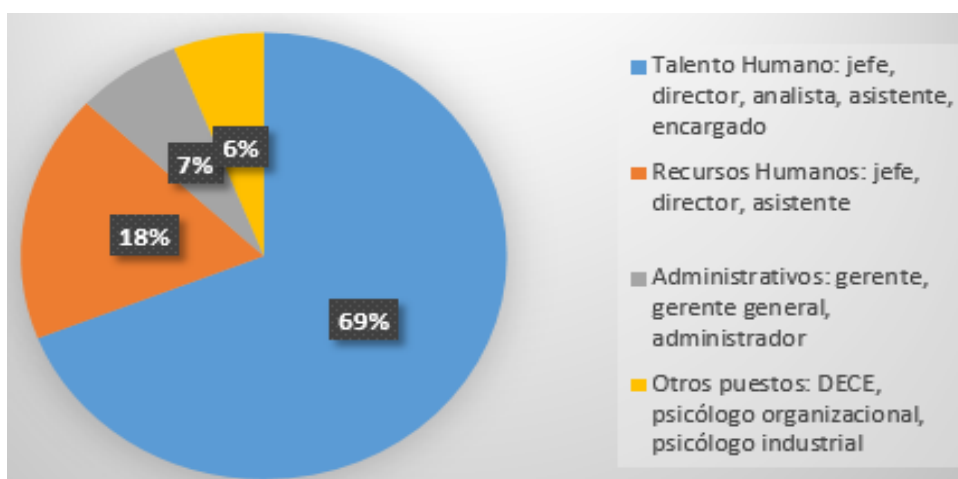


Figura 3: ¿En qué cargo y con qué salario emplearía a un magíster en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional?

El cargo que mayormente ocuparían los graduados de la maestría estaría relacionado con Talento Humano (69%), seguidamente con Recursos Humanos (18%), luego Administrativos (7%) y finalmente Otros puestos (6%). Es importante enfatizar que las áreas de Talento Humano y Recursos Humanos son básicamente los mismos, desde esta perspectiva, sumando las dos áreas totalizarían 87%. Más aún, si se incluye el área Otros puestos, sumarían 93%.

Respecto al salario que asignarían a un graduado del programa de la maestría propuesta, de las 408 organizaciones encuestadas, 69 organizaciones (17%) no señalan valor alguno a

asignar a estos profesionales (no contestan), 22 (5%) indican que el salario sería el determinado por la Ley, es decir, el salario básico. El resto, es decir 317 (78%), asignan valores que van desde \$ 500 a \$ 3000.

Es necesario recalcar que cuando la denominación del cargo es referente a Recursos Humanos (jefe, o simplemente como Área) el valor señalado oscila entre \$ 500 y \$ 1000, pero cuando la denominación es descrita como Talento Humano (Director, Jefe, Analista, Asistente) el valor aumenta y oscila entre \$ 700 y \$ 3000.

Algunas organizaciones responden que el cargo sería como Psicólogo Industrial u Organizacional, Analista de Desarrollo Organizacional con salarios entre \$ 800 y \$ 1500. Otras empresas emplearían a los maestrantes de este programa como Gerentes con salarios entre \$1000 y \$ 3000.

DISCUSIÓN

El estudio realizado permite suplir la carencia de investigaciones de este tipo publicadas en la Zona 3. Esto dificulta realizar comparaciones que pudieran enriquecer el análisis de los resultados. Es por ello que se realizó un muestreo pertinente que garantiza la confiabilidad de los resultados.

La caracterización de la Zona 3 confirma su incidencia en el desarrollo nacional, puesto que es un importante centro administrativo, económico, financiero, y comercial en el país. Su ubicación geográfica favorece al intercambio de las diferentes regiones, lo que resulta atractivo para el desarrollo empresarial; el mismo que demanda un talento humano cada vez más especializado, y al que el programa propuesto pretende aportar.

Las empresas avalan la apertura del programa planteado, principalmente las del sector Servicios, por ser las que presentan una administración más actualizada y apertura a los avances tecnológicos, lo que implica una mayor profesionalización del Talento Humano. Los dos ejes del programa: Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional, permitirán alcanzar esta meta, al desarrollar destrezas en el personal que gestiona el Talento Humano. Las organizaciones, conscientes de la importancia de contar con profesionales especializados, manifiestan la disposición a dar prioridad al ingreso de graduados de este programa, y específicamente de la PUCE Ambato.

Favorablemente un número elevado de encuestados tiene interés en estudiar una maestría, y están dispuestos mayoritariamente a cursar la maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, ya que les otorgaría mejores oportunidades laborales.

Se puede apreciar una correspondencia entre los intereses de los empleadores de contar con profesionales mejor preparados en desarrollo organizacional y comportamiento humano, con los de los posibles maestrantes interesados en mejores oportunidades laborales.

CONCLUSIONES

Del análisis de pertinencia del programa de la maestría en Psicología con mención en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional, se determinó que aporta a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

Las respuestas de los encuestados justifican la apertura de este programa, ya que manifiestan que sí les resulta atractivo estudiar una maestría, que les gustaría trabajar en áreas relacionadas al Desarrollo Organizacional y tener conocimientos sobre Comportamiento Humano. Igualmente, en un alto porcentaje indican que sería beneficioso para su desempeño profesional.

Desde la definición del criterio de pertinencia planteado en el modelo del CACES, el estudio permitió establecer que el programa planteado guarda absoluta relación con su entorno y demandas del medio, condición que se mantendrá a largo plazo en la medida que estas constituyen un soporte fundamental en la formación y desarrollo de capacidades del talento humano.

REFERENCIAS

- Arredondo, M. y Sánchez, R. Edit. (2004). *Campo científico y formación en el posgrado*. México D.F., México: Centro de Estudios sobre la Universidad. Universidad Autónoma de México
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>.
- Barrera, M. E., & Cisneros, E. J. (2012). La evaluación de los posgrados en México. *Revista Argentina de Educación Superior*, 4(5), 157-171.
- Buenaño Cabrera, J. y Maldonado Mera, B. (2015). Estudio de pertinencia de las carreras afines al área administrativa de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE. *Revista Ciencia UNEMI*, 8(15), 69-82.
- Castellanos, R. (2016). Pertinencia de la formación de postgrado en educación en el Ecuador. *Revista Científica RUNAE*, (1), 137-153.
- CES. (2018). Reglamento de régimen académico. Recuperado de: https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/LEY_ORGANICA_DE_EDUCACION_SUPERIOR_LOES.pdf.

- Cruz Baranda, S. S. & García Quiala, M. B. (2012). Pertinencia e impacto de la educación de posgrado como herramienta válida para la integración y el desarrollo. *Ciencia en su PC*, (3), 18-30.
- Dávila, M. (2012). *Tendencias recientes de los posgrados en América Latina*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- García, M., Monreal, J., Márquez, J. & Lozano, A. (2017). Seguimiento de egresados y pertinencia social: estudio en una maestría de actividad física y deporte. *Revista Digital de Educación Física*, (46), 116-136.
- García, G., Bastidas, M., Pacheco, F. y Andrade, M. (2014). Estudio de pertinencia de la Carrera de Ingeniería Ambiental para la Región 5. *Revista Ciencia UNEMI*, (2), 69-80.
- González, M., Chirinos, E., Faría, C., Olivero, J., & Boscán, J., V. (2015). Pertinencia e impacto social de la investigación universitaria en Venezuela. *Multiciencias*, 15(3), 303-309.
- INEC. (2012) Directorio de empresas. <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>.
- Jaramillo, H. (2009). La formación de posgrado en Colombia: maestrías y doctorados. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS*, 5(13), 131-155.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Registro Oficial No. 298.
- Martínez Domínguez, L. & Porto Pedrosa, L. (2018). Creación del Observatorio de Responsabilidad Social Educativa en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26), 212-230.
- Rodríguez, R. (1999). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo. Una propuesta de la ANUIES*. Asamblea General de la ANUIES. XXX Sesión Ordinaria. 12 y 13 de noviembre de 2019. México D.F., México. Recuperado de: http://publicaciones.anuiem.mx/pdfs/revista/Revista113_S5A2ES.pdf.
- Ruay, R., González, P., & Plaza, E. (2016). ¿Cómo abordar la renovación curricular en la educación superior? *Alteridad. Revista de Educación*, 11(2), 157-170.
- Senescyt (2018). Oferta académica. Recuperado de: <https://www.educacionsuperior.gob.ec/>
- Senplades (2018). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una vida*. Recuperado de: http://issuu.com/artpublications/docs/agenda_zona_3.