



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado

“La gestión universitaria y el desarrollo de las competencias en la formación de emprendedores en la Zona 4 – Ecuador. Periodo 2014-2016”

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias
Administrativas

AUTOR

Karen Alejandra MENDOZA GARCÍA

ASESOR

Juan PUELL PALACIOS

Lima, Perú

2017

Dedicatoria

El ir adelante en la vida es dar un paso cada día en la superación personal. Al llegar a esta meta quiero dejar constancia de mi eterno agradecimiento A Dios, por bendecirme con la vida, salud, trabajo y unos seres que me quieren y con quienes comparto mis logros: mi familia, de manera especial a mi madre “Haidee” que supo orientarme y comprenderme en los momentos más difíciles por ser mi fuente de inspiración diaria, como una mujer luchadora y ejemplar.

Por todos quienes de una u otra forma me han apoyado en esta nueva etapa, la cual en su aspecto formal culmina con la obtención de este título y me comprometo a seguir preparándome y actualizándome cada día más, lo cual es necesario para el buen ejercicio de mi profesión.

Karen Alejandra.

Agradecimiento

Por la ayuda recibida perennizamos un profundo agradecimiento a quienes de manera directa o indirecta contribuyeron en el proceso de mi formación académica.

A la UMSM, pionera en la educación y a todos los Docentes a quienes impartieron sus conocimientos durante mi ciclo de estudio.

A mi tan querida Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por su apoyo constante. Un agradecimiento eterno a compañeros y amigos que por su valioso aporte para mi realización como persona y docente. Gracias por su apoyo y amistad sincera.

Mi eterna gratitud a Directivos, Docentes y estudiantes de los Centros Educativos de Educación Superior, quienes aportaron con sus valiosas experiencias para realizar este trabajo de investigación.

Índice

RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
Capítulo I	14
1 Planteamiento del Estudio.	14
1.1 Fundamentación y Formulación del Problema	14
1.2 Formulación del problema.....	19
1.2.1 Problema general.....	19
1.2.2 Problemas específicos.	19
1.3 Justificación	20
1.3.1 Justificación Teórica.....	20
1.3.2 Justificación Práctica.....	20
1.4 Objetivos.	22
1.4.1 Objetivo General.	22
1.4.2 Objetivos Específicos.	22
1.5 Hipótesis.	23
1.5.1 Hipótesis General.....	23
1.5.2 Hipótesis Específicas.	23
CAPÍTULO II:.....	24
2 MARCO TEÓRICO.	24
2.1 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación.	24
2.2 Antecedentes de la investigación.	27
2.2.1 La Formación en emprendimiento en América Latina.....	32
2.2.2 En el contexto de la Educación Formal	34
2.2.3 En el contexto de la Educación Informal	36
2.2.4 Formación de Gerentes y de Emprendedores.....	36
2.3 Bases Teóricas.	39
2.3.1 Gestión universitaria.....	39
2.3.1.1 Espacios de la Gestión Universitaria	42

2.3.1.2 Políticas Institucionales:.....	45
2.3.1.2.1 Plan educativo	46
2.3.1.2.2 Formación académica (egresado)	49
2.3.1.2.3 La Docencia	50
2.3.1.3 Gestión Interna:.....	53
2.3.1.3.1 Gestión del presupuesto:.....	53
2.3.1.3.2 Patrimonio:	55
2.3.1.3.3 Planta administrativa:	58
2.3.1.3.4 - Comunicación:	59
2.3.1.4 Infraestructura:.....	63
2.3.1.4.1 Acceso y movilidad para personas discapacitadas:.....	63
2.3.1.4.2 Bibliotecas	65
2.3.1.4.3 Existencia de espacios de bienestar:.....	67
2.3.1.4.4 Infraestructura para la planta docente:	68
2.3.2 Desafíos de la gestión universitaria.....	70
2.3.2.1 Gestión a la internacionalización universitaria.....	70
2.3.2.2 Incubadora de empresas en las universidades.....	71
2.3.2.3 Universidades emprendedoras.....	73
2.3.2.4 Formación de directivos académicos	75
2.3.2.5 Los cuatro pilares de la educación	77
2.3.2.6 Formación dual para el emprendimiento.	82
2.3.3 Educación en Emprendimiento.....	85
2.3.3.1 Emprendimiento.....	86
2.3.3.2 Concepto de emprendedor.....	88
2.3.3.3 Definiciones de iniciativa emprendedora.....	90
2.3.3.4 Características de los emprendedores.....	92
2.3.3.5 Clasificación de los emprendedores.....	94
2.3.3.6 Factores en la transición al emprendimiento.....	96
2.3.4 Formación de emprendedores	97
2.3.4.1 Formación de competencias.....	99
2.3.4.2 Actitudes	108
2.3.4.3 Conocimientos	109
2.3.4.4 Aptitudes emprendedoras.....	112
2.3.5 Importancia de la Universitaria y el Emprendimiento.....	114
2.3.5.1 Universidad Emprendedora y Emprendimiento.....	116
2.3.5.2 Emprendimiento en países de Latinoamérica.....	120

Capítulo III	123
3 Metodología	123
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	123
3.2 Población de Estudio.....	124
3.3 Tamaño de Muestra	125
3.4 Técnica de Recolección	126
3.4.1 Variable dependiente: Formación de Emprendedores.....	128
3.4.2 Variable independiente: Gestión Universitaria.....	129
3.5 Análisis de la Información	130
CAPITULO 4.....	133
4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	133
4.1 Análisis, interpretación y discusiones de resultados.....	133
4.1.1 Dimensión Política Institucional.....	133
4.1.2 Dimensión Gestión Interna.....	136
4.1.3 Dimensión Infraestructura	139
4.2 Pruebas de Hipótesis	142
4.3. Presentación de Resultados.....	148
4.4 Variable Gestión Universitaria	148
4.4.1 Media y desviación estándar de la dimensión Políticas Institucionales.....	148
4.4.2 Media y desviación estándar de la dimensión Gestión Interna	149
4.4.3 Media y desviación estándar de la dimensión Infraestructura.....	150
4.3.1. Variable Formación del Emprendimiento	151
4.3.1.1. Media y desviación estándar de la dimensión Actitud Emprendedora.	151
4.3.1.2. Media y desviación estándar de la dimensión Aptitud Emprendedora.	153
4.3.1.3. Media y desviación estándar de la dimensión Conocimientos para Emprender	154
CAPÍTULO V	156
5 IMPACTOS.....	156
5.1 Propuestas para la Solución del Problema.....	156
5.2 Plan Piloto de Formación de emprendedores.....	157
5.3 Planificar y organizar la formación de docentes	159
5.3.1 Ejecución del curso de capacitación.....	159
5.3.2 Metodología enseñanza-aprendizaje.....	159
5.3.3 Formación Emprendedora.....	162

5.4	Módulos que comprenderán la propuesta del Plan Piloto	163
5.5	Costos de la implementación de la Propuesta.....	165
5.6	Beneficios que aporta la propuesta.	167
	CONCLUSIONES.....	168
	RECOMENDACIONES.....	170
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	171
6	ANEXOS.....	191
6.1	Anexo 1: Matriz de Consistencia	192
6.2	Anexo 2. Centros Regionales de Coordinación para Emprendimiento - Zona 4.....	193
6.3	Anexo 3. Universidades ubicadas en la zona 4 – Ecuador.	194
6.4	Anexo 4. Encuesta- Cuestionario N° 1	195
6.5	Anexo 5. Encuesta - Cuestionario N° 2.	199
6.6	Anexo 6. Educación Superior en Ecuador.....	203
6.7	Anexo 6. Datos Generales de la Provincia de Manabí.....	205

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Actitud	133
Gráfico 2: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Aptitud	134
Gráfico 3: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Conocimientos	135
Gráfico 4: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Actitud	136
Gráfico 5: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Aptitud	137
Gráfico 6: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Conocimientos	138
Gráfico 7: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y la Dimensión Actitud	139
Gráfico 8: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y la Dimensión Aptitud	140
Gráfico 9: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y de Conocimientos	141
Gráfico 10: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Políticas Institucionales ..	149
Gráfico 11: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Gestión Interna	150
Gráfico 12: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Infraestructura	151
Gráfico 13: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Actitud	152
Gráfico 14: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Aptitud	153
Gráfico 15: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Conocimientos	155
Gráfico 16: Método enseñanza-aprendizaje - formación de emprendedores	160

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Capacidades de un administrador.	38
Cuadro 2. Nueve rasgos de la Universidad emprendedora.....	74
Cuadro 3. Clasificación de las Competencias Laborales.....	104
Cuadro 4: Población Estudiantil de las Universidades estatales de Manabí, Ecuador (2016).....	125
Cuadro 5: Operacionalización de las Variables VD.	128
Cuadro 6:: Operacionalización de las Variables VI	129

Lista de Figuras.

Figura 1. Pasos para la Investigación Científica Cuantitativa	27
Figura 2. Estructura de evaluación del criterio Gestión.	44
<i>Figura 3.</i> Marco conceptual de las universidades emprendedoras.....	101
Figura 4. Aprender a ser.	106
Figura 5. Tipos de diseño de investigación.	124

RESUMEN

Gran reto que enfrentan los países emergentes es erradicar la pobreza; Ecuador según el INEC (2016), indica que, en primer semestre de 2016, el 23.7% de la población nacional está en situación de pobreza, la pobreza extrema llega a 8.6%. Debido, al desempleo que en el segundo trimestre del 2016 alcanzó el 5.3%; como secuela de una educación superior menguada que no ayuda a los jóvenes a generar un estímulo de emprendimiento para obtener ganancias. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de la Gestión Universitaria con el desarrollo de competencias de la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador. La gestión universitaria acto de administrar una Universidad, entendida, como un macro-sistema social llámese nación, región etc., cuya misión es educar y formar profesionales con la promoción y difusión del conocimiento científico implica gestión de servicios que involucra docencia, extensión, e investigación. (Zambrano, s.f.)

Investigación explicativa; diseño no experimental; Nivel, descriptivo explicativo; de tipo cuantitativo correlacional; Instrumento de medición dos cuestionarios; Muestra 300 alumnos de tres universidades de la provincia de Manabí. Interpretación y discusión de resultados de Hipótesis se usó prueba T- Student - SPSS. Concluyó que el nivel de la gestión universitaria (política institucional, gestión interna e infraestructura) de instituciones de educación superior, se relaciona positivamente con la formación de emprendedores (en términos de actitudes, aptitudes y conocimientos).

Palabras clave: Gestión Universitaria, Emprendimiento, Actitud, Aptitud, Conocimientos, Habilidades, Infraestructura, Políticas Institucionales, Gestión Interna

ABSTRACT

One of the big challenges that countries have is eradicate the poverty; Ecuador according to INEC (2016), shows that the first semester of 2016, the 23.7% of the national population is a poverty situation, the extreme poverty is about 8.6%. Unemployment in the second term of 2016 is one the reasons, it achieved the 5.3%, as an aftermath of a miserable higher education that it doesn't help the Young people to generate a stimulus of overcoming to obtain earnings. The aim was determinate the relation between the level of university management with the development of skills of the formation of entrepreneur of the zone 4, Ecuador. The university management has as task to manage a university Understood as a social macrosystem being calling a nation, region, etc. His mission is educate and to form professionals with the promotion and diffusion of the scientific knowledge implies service management and also teaching, extension and investigation. (Zambrano, s.f.)

Explanatory investigation, design not experimental, level, Descriptive explanatory, Of type correccional, instrument of measurement two tests, sample of 300 students of tree universities of the province of Manabí. interpretation and discussion of results of hypothesis the test T-Student-SPSS was used. It concludes that the level of the university management (university policy, internal management and infrastructure) of Institutions of high education, it relates positively to the entrepreneur's formation (in terms of attitudes, aptitudes and knowledge).

Key words: university management, overcoming, attitude, aptitude, knowledge, infrastructure, institutional policies, internal management

INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes retos de los países emergentes es erradicar la pobreza; Ecuador según el INEC (2016), el 23.7% de la población está en situación de pobreza, llega a 8.6%. de pobreza extrema, que se refleja en la falta de empleo como consecuencia de una educación superior reducida que no permite ayudar a los jóvenes a generar un estímulo de emprendimiento para obtener sus propias ganancias. Por tanto, se debe crear políticas de Estado para fomentar una mentalidad capaz de encontrar la forma de supervivir a través del llamado “emprendimiento”.

En Ecuador, a través del Ministerio de Industrias y Productividad (MIP), existen los Centros de Desarrollo Empresarial y Apoyo al Emprendimiento (CDEAE), con el fin de apoyar y fortalecer las iniciativas de emprendimiento de los ciudadanos, pero no es suficiente.

La UNESCO como organismo de las Naciones Unidas experto en educación, cuyo Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) determina: “Garantizar una educación de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, así mismo aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales, con miras al empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial, promoviendo el crecimiento económico sostenible (UNESCO/OREALC, 2017)

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) que según la UNESCO (2016) permite contribuir al acceso de un modo universal en el campo educativo, generar igualdad en la instrucción de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes. Por lo que la UNESCO recomienda formar un tipo de profesional preparado de forma científica, tecnológica y humanista; que determina crear un modelo educativo de gestión de directivos académicos para formar al nuevo profesional; en Ecuador, acorde a las exigencias del Plan del Buen Vivir. (Castro-Mbwini, Iglesias-León, & Pérez-Padrón, 2015)

Por otro lado, la universidad debe hacer un esfuerzo por entender las señales de la sociedad, para formar profesionales, ingenieros y científicos que pertenezcan al entorno productivo, respondiendo a criterios sociales y ambientales así como a las exigencias del mercado. (CES, RAUEC, 2016)

Además, en función de “los cuatro pilares de la educación” presentados en el Informe Delors. La publicación de la UNESCO en la revista Investigación y Prospectiva en Educación. Cynthia Scott (2015) presenta: ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?: **Aprender A Conocer, Aprender A Hacer Aprender A Ser y Aprender A Vivir Juntos**

Se debe tener en cuenta también sobre el modelo de formación dual, que nace en Alemania, replicado y adoptado en varios países como estrategia para tener un acercamiento de la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) a los puestos de trabajo.

El desarrollo de la presente investigación tiene como estructura lo siguiente: Capítulo I que contiene el Planteamiento del Estudio, la

Fundamentación y Formulación del Problema, el Problema general y específicos, la Justificación, los Objetivos, las Hipótesis. el Capítulo II Marco Teórico incluye el Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación, los Antecedentes de la investigación, La Formación en emprendimiento en América Latina, la Formación de Gerentes y de Emprendedores, Bases Teóricas, la Gestión universitaria, Políticas Institucionales, la Docencia, la Gestión Interna, la Gestión del presupuesto, Comunicación, Bibliotecas, Existencia de espacios de bienestar, Infraestructura para la planta docente, la Gestión a la internacionalización universitaria, Incubadora de empresas en las universidades, Universidades emprendedoras, Los cuatro pilares de la educación, Formación dual para el emprendimiento, la Educación en Emprendimiento; Clasificación y Formación de emprendedores; Formación de competencias: Actitudes, Conocimientos, Aptitudes emprendedoras.

Capítulo III, la Metodología, el Tipo y Diseño de Investigación, la Población de Estudio, el Tamaño de Muestra, la Técnica de Recolección; el Capítulo 4. Resultados y discusión que abraza Análisis, interpretación y discusiones de resultados, Dimensión Política Institucional, Gestión Interna, Infraestructura, la Presentación de Resultados, en el Capítulo V el impacto terminando con las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los Anexos

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

1.1 Fundamentación y Formulación del Problema

Uno de los grandes retos que enfrenta la mayor parte de los países emergentes es la erradicación de la pobreza; Ecuador no es la excepción, pues según el INEC (2016), nos muestra que, en primer semestre de 2016, el 23.7% de la población nacional está en situación de pobreza, mientras que la pobreza extrema llega a 8.6%. Esto se debe, principalmente, a la falta de empleo laboral que en el segundo trimestre del año 2016 alcanzó el 5.3%, y, es una consecuencia de una educación superior menguada que no permite ayudar a la población joven a generar un estímulo de emprendimiento para obtener sus propias ganancias.

En el país aproximadamente uno de cada tres personas entre 18 y 24 años asiste a un establecimiento de educación superior; por otro lado, de la población mayor a 24 años apenas el 12,6% cuenta con título universitario. (INEC, 2013¹).

¹ Porcentajes que brinda el link de “Ecuador en cifras”.

Ante esta problemática, se debe crear políticas desde el Estado para fomentar en las personas una mentalidad capaz de encontrar la manera de supervivencia produciendo sus propios bienes y servicios, a esto se llama “emprendimiento”. Así, según Freire (2004), el emprendedor es “una persona que detecta una oportunidad y crea una organización (o la adquiere o es parte de un grupo que lo hace) para encararla” y la universidad, como un elemento esencial para enseñar las actividades relacionadas con la detección de dichas oportunidades, no debe quedar exenta a esta labor social.

Por otro lado, en Ecuador, a través del Ministerio de Industrias y Productividad (MIP), se ha establecido los Centros de Desarrollo Empresarial y Apoyo al Emprendimiento (CDEAE), con la finalidad de apoyar y fortalecer las iniciativas de emprendimiento de los ciudadanos. En estos establecimientos, se brindan capacitaciones y asesoramiento técnico a los ciudadanos, las cuales buscan generar destrezas y habilidades productivas en los beneficiarios, además de apoyar al desarrollo de nuevos emprendimientos. Según Marcelo Gutiérrez, director de Emprendimiento del Ministerio de Industrias y Productividad, estos centros son un instrumento idóneo para fomentar en la ciudadanía la cultura emprendedora, a través del fortalecimiento del desarrollo económico local. Además, se cuenta con más de 60 Centros de Desarrollo Empresarial en todo el país, de los cuales siete se encuentran en la zona 4² (comprendida por las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas). Según la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencias, Tecnologías e Innovación (SENESCYT) dichas provincias

² Ver Anexo 1.

cuentan con cinco Universidades, todas situadas en la provincia de Manabí.
(Ver anexo 2)

La influencia que tiene la gestión universitaria en sus estudiantes, es generar a que éstos logren un alto grado de emprendimiento, y que de este modo se encuentren listos para asumir diversas responsabilidades, que les permita buscar nuevos caminos y liderar una organización.

Como explica Peñafiel (2013) citado en Zelaya (2010), las universidades están en la tarea de problematizar científicamente la realidad del entorno para buscar o diseñar modelos analíticos que permitan comprender alguna solución para resolver los problemas de forma esquematizada para que, luego esos conocimientos puedan ser difundidos y aplicados en la realidad, en resumen, ser un elemento activo en la solución de los problemas que afectan a la sociedad. En efecto, según Arteaga E. & Lasio V. (2011) el 34% de los emprendedores ecuatorianos recibieron algún tipo de capacitación en creación de empresa, la mayoría en la secundaria o en la universidad.

Siendo la universidad el centro de las presiones y demandas del entorno, como lo señala Rowley, citado por Lombao (2006, pág. 64) “las universidades, o aprenden a dar respuesta a los retos del entorno o minimizan su potencia como opción elegible para la formación”, por lo que en la actualidad las universidades tienen a mantener una postura flexibles a los cambios ocurridos en la sociedad y procesos que le permitan realizar cambios en su estructura en favor de las demandas surgidas de la globalización. Y en consecuencia un sistema que no favorezca al continuo avance, como el burocrático, no permitirá manejar una gestión universitaria que se actualice para mejorar sus servicios.

En el año 2010, el gobierno de Ecuador ha elaborado la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que, según Peñafiel (2013), dicha Ley dictamina pocos artículos que relacionan la Universidad con el carácter emprendedor de sus estudiantes.

La tarea primordial de todo emprendedor consiste en “mostrarle a la gente por qué necesitan algo nuevo; el modo tradicional consiste en darles la tabarra³ a golpe de publicidad y promociones” (Kawasaki, 2007).

Esta relación de gestión universitaria con la formación de emprendedores, en las últimas décadas se ha venido desarrollando en países donde la investigación y la innovación son privilegiados por el Estado, puesto que la globalización ha generado que, cada vez más, los profesionales presenten y desarrollen capacidades, habilidades y acciones que permitan continuar creciendo al ritmo de los constantes cambios ocurridos en el mercado influenciado por factores macroeconómicos como el comercio exterior; y por otro lado, microeconómicos como los constantes cambios en las preferencias del consumidor.

Es por ello, que se le brinda la importancia debida a las universidades para que proporcionen todas las facilidades al estudiante, y así potencialicen su aptitud y actitud emprendedora y tengan mayor oportunidad a formar parte de grandes organizaciones; y en el mejor de las situaciones que ellos mismos sean los que emprendan un negocio donde apliquen todos sus conocimientos.

Este estudio pretende demostrar que la educación superior en los países emergentes constituye un mecanismo para lograr una cultura emprendedora,

³ El autor se refiere a “trabajo o faena”

a través de la mejora de los conocimientos, actitudes y aptitudes de los jóvenes que sienten el deseo de sobresalir y enfrentar retos que los motiven a realizar actividades neo-empresariales, con el fin de destacar sus competencias y hacerlos más útiles a la sociedad.

Debemos entender que las personas procedemos de la creatividad, nuestro crecimiento y educación proceden de la creatividad. Pero el aprendizaje por repetición y la memorización de hechos vigentes, de una educación tradicional nos ha llevado al conformismo que al pensamiento innovador Wan y Gut, (2011). No obstante, el mundo actual el cálculo de tareas, la capacidad de innovar y el espíritu creativo son requisitos para el éxito profesional y personal. Robinson (2006) debate que el futuro de la humanidad está en nuestra habilidad de “reestructurar nuestra manera de entender la capacidad y dar lugar a crear e innovar como capacidad de “abrir nuevos caminos”, de usar maneras de pensar originales, proponer ideas y soluciones nuevas, plantear asuntos desconocidos y llegar a respuestas inesperadas en nuestros sistemas educativos”.

Por lo que se pretende en nuestra educación superior para Scott (2015) la alfabetización de conocimientos básicos sobre información, medios de comunicación y tecnologías (TIC) de tal manera que la habilidad de saber acceder a la información, evaluar y utilizar tiene un efecto transformador, además proporciona diversas formas de acceso, análisis, y creación de mensajes, comunicación en la sociedad. Las competencias en materia de TIC determinan condición fundamental para la educación emprendedora que debe tener nuestros centros de educación superior a través de tres formas de alfabetización (relacionadas con la comunicación de información, los medios

de comunicación y la tecnología) conocimientos que permiten el dominio de otras competencias y habilidades necesarias para abrirse camino del emprendimiento en el siglo XXI (Scott, 2015)

1.2 Formulación del problema.

De acuerdo al manifiesto anterior surge el planteamiento de la pregunta que de investigación

1.2.1 Problema general.

¿En qué medida se relaciona la **gestión universitaria** en el desarrollo de competencias con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador?

1.2.2 Problemas específicos.

- A. ¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?

- B. ¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?

- C. ¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de conocimiento en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación Teórica.

El emprendimiento es una situación que aún no alcanza un nivel de significado exacto que sea aceptado por toda la sociedad científica e intelectual, pues no se determina, exactamente, cuales son las causas que llevan a una persona a emprender. La universidad a través de la historia ha influenciado en gran proporción a los diferentes sucesos acontecidos en cada época, ya que es el lugar donde se cristaliza el proceso social del conocimiento, que es la producción, difusión y aplicación de los conocimientos que en la actualidad se acompaña con la alta tecnología. Este proceso mejora la realización de un alto grado de emprendimiento de sus estudiantes, que les permita enfrentar los diferentes advenimientos a los cuales se verá rodeado en la vida cotidiana y profesional.

Este estudio se desarrolla por la nueva visión de los países emergentes para salir de una situación de pobreza intelectual y material a través de la creación de sus propias empresas. Además, diseña un enlace entre los diferentes conceptos de las competencias humanas y qué tiene relación con el espíritu emprendedor.

1.3.2 Justificación Práctica.

En la actualidad el mercado de profesionales es cada vez más exigente y con diversos requisitos y características, que se formaran tanto en las universidades como en la práctica que estos obtengan en su carrera. Así que,

las universidades cumplen un rol fundamental en la formación de profesionales capaces de emprender en el campo profesional.

Este estudio es muy importante ya que se realiza un acercamiento de la institución a las exigencias con su entorno, no solo por cumplir con el servicio de formación con los estudiantes en cada especialidad, y desarrollo de programas, sino porque dentro del desarrollo de sus funciones, cada vez más, se percibe la necesidad de una gestión que involucre a todos los participantes de una empresa (gerentes y trabajadores) con un accionar activo para una correcta planificación, organización, dirección y control. Al mismo tiempo, los estudiantes universitarios serán los beneficiarios directos, y sus conocimientos se irán expandiendo cada vez más a las exigencias del mercado.

Investigación que proporcionará nuevos métodos o modelos educativos para afrontar los retos que se presentan en un mundo complejo de este siglo XXI el que determina que nuestros centros educativos se preocupen por generar competencias y aptitudes necesarias que transformen una educación para el mundo de los negocios y el emprendimiento.

Esta formación ha de desarrollarse de la manera más participativa por todo el plantel universitario, y es el estudiante quien tiene la predisposición para adquirir todos los conocimientos y experiencias académicas y poder así realizar su espíritu emprendedor.

No se puede dejar de lado el papel fundamental, que hoy en día tiene el emprendimiento tanto en la vida personal como profesional, ya que al contar con una formación emprendedora la persona tiene la capacidad para formular

diferentes soluciones a un problema y obtener los resultados que cumplan y sobrepasen las expectativas.

1.4 Objetivos.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de competencias de la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- A. Identificar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

- B. Señalar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

- C. Establecer la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de conocimiento en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

1.5 Hipótesis.

1.5.1 Hipótesis General.

La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de competencias de la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

1.5.2 Hipótesis Específicas.

- A. La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

- B. La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

- C. La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de conocimientos en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

CAPÍTULO II:

2 MARCO TEÓRICO.

2.1 Marco Filosófico o Epistemológico de la Investigación.

La investigación se efectuará con un diseño transeccional o transversal, empleándose el procedimiento de comparaciones reflexivas, en las cuales se efectúa una encuesta a los beneficiarios de la Gestión universitaria, a fin de establecer su situación antes de su ejecución y pretender mejorar con el propósito esta investigación, determinado el impacto con los indicadores de cada variable. Para su efecto y análisis se utilizará el método cuantitativo.

Los métodos cuantitativos determinan parte de un paradigma estructural, que en palabras de Kuhn, citado en Cook & Reischardt (2005, pág. 28)) es un conjunto de suposiciones conectadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizados de este mundo.

En suma, “el paradigma cuantitativo emplea un modelo cerrado, de razonamiento lógico-deductivo desde la teoría a las proposiciones, la formación de concepto, la definición operacional, la medición de las definiciones operacionales, la recogida de datos, la comprobación de hipótesis y el análisis” (Muñoz, 2007). Esto como parte de la metodología que se sigue y se adecúa en general para los resultados de esta investigación.

Una de las corrientes filosóficas que hoy es una de las más importantes es la fenomenología, doctrina que observa la relación entre el acto de conocer y el objeto conocido. Por medio del método fenomenológico se puede distinguir cómo son las cosas a partir de cómo uno piensa que son en realidad, alcanzando así una comprensión más precisa de las bases conceptuales del conocimiento. El fenomenólogo, según Taylor y Bogdan (1987, pág. 344.) quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. Examina el modo en que se experimenta el mundo. La realidad que importa es lo que las personas perciben como importante.

Adicionalmente, aparece el pragmatismo. La escuela estadounidense del pragmatismo, fundada por los filósofos Charles Sanders Peirce, William James y John Dewey a principios del siglo XX, llevó el empirismo aún más lejos al mantener que el conocimiento es un instrumento de acción y que todas las creencias tenían que ser juzgadas por su utilidad como reglas para predecir las experiencias.

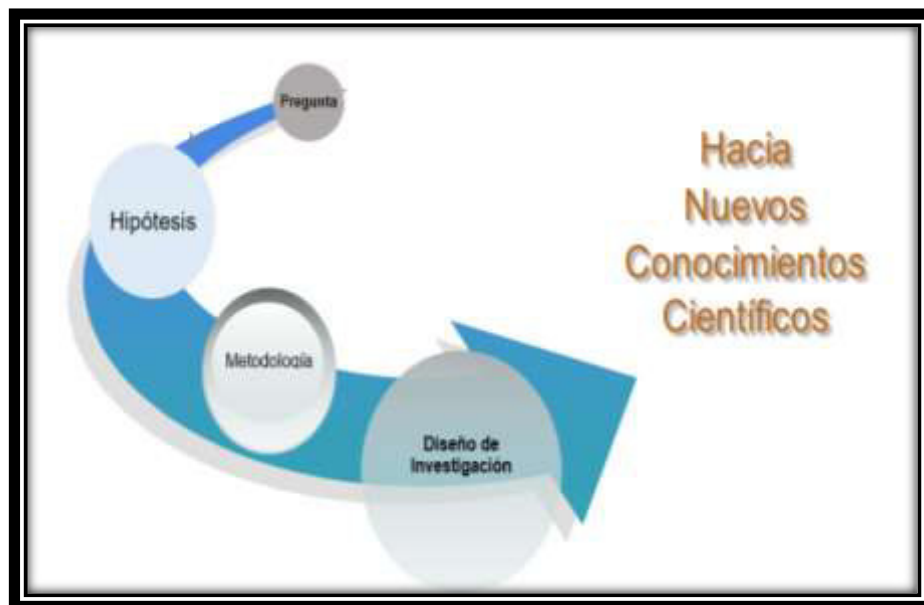
Dentro del Siglo XX surge la falsabilidad, concepto acuñado por el filósofo Karl Raimund Popper, que designa la posibilidad que tiene una teoría de ser desmentida, falseada o 'falsada' por un hecho determinado o por algún enunciado que pueda deducirse de esa teoría y no pueda ser verificable empleando dicha teoría. Según Popper, uno de los rasgos de toda verdadera teoría científica estriba en su falsabilidad; si una teoría logra no ser falseada, puede mantener sus pretensiones de validez. Con este planteamiento, Popper pretendía resolver los problemas de la teoría de la inducción clásica del neopositivismo, así como introducir un mayor nivel de confrontación en el análisis de las pretensiones de verdad y validez de una teoría científica. Así,

en lugar de verificar inductivamente una teoría, lo que se intenta es mantenerla a salvo de las posibilidades que esta teoría tiene de ser falseada.

Así mismo, y con base en Pérez Tamayo (2000), es interesante mencionar la posición de Lakatos, quién propone que el punto de comparación no deben ser teorías aisladas sino más bien conjunto de teorías, generados por modificaciones sucesivas de sus predecesores, que de todos modos se conservan. A estos conjuntos de teorías afines Lakatos los denomina “Programas científicos de investigación”. Así mismo, Lakatos expone que hoy en día se ha abandonado la esperanza de contar con una metodología que proporcione a los científicos un libro de recetas mecánicas para resolver problemas. Las metodologías modernas o lógicas del descubrimiento consisten simplemente en un grupo de reglas para la apreciación de teorías ya establecidas y articuladas. La Ciencia como Instrumento –afirma el autor - es la manera como exploramos la naturaleza y obtenemos conocimiento sobre ella, pero en esta empresa cada uno de nosotros será el único responsable desde el lugar de ocurra, y la ética depende de nuestra actividad profesional de nuestra participación en la sociedad como personaje en el sentido mismo, todo lo que piensa y todo lo que es, como tal y como ser humano, pertenece tiempo de lleno al terreno de la ética y debe ser juzgado en función de los valores vigentes en su y en su sociedad.

Para Hernández Sampieri (2014) en la investigación cuantitativa existen pasos que hay seguir y cada uno es importante, en la siguiente figura se observa la secuencia de estos pasos:

Figura 1. Pasos para la Investigación Científica Cuantitativa



Fuente: Tomado de: (Hernández Sampieri , 2014)

2.2 Antecedentes de la investigación.

Granados, Mauro (2013) en su tesis doctoral Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluye que el desarrollo de las actitudes, aptitudes y conocimientos (competencias) están estrechamente relacionados con la formación universitaria, lo cual no muestra que es un desafío de la universidad formar profesionales que sean competitivos en la empresa moderna. Este estudio usó el instrumento de recolección de datos en cuestionario tipo Likert, que le proporcionó una medición de relación positiva y significativa de las variables en cuestión. La población fueron los estudiantes

de la facultad de ciencias Administrativas de la UNMSM y se escogió una muestra de 96 estudiantes.

Fairlie, Ebor (2012) presento la tesis El valor de la marca como estrategia para incrementar la capacidad emprendedora en estudiantes de Universidades Nacionales del área de Ciencias Empresariales. La investigación es de tipo descriptiva. El instrumento que se utilizó para recolectar la información necesaria fue la encuesta. La muestra de estudio se realizó a 40 estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM; y 40 estudiantes de la Facultad de Administración de la UNFV. La principal conclusión encontrada es que el valor de la marca como estrategia de poder tiene relación positiva y significativa con la capacidad emprendedora en los estudiantes de Universidades Nacionales del área de Ciencias Empresariales por el alto grado de prestigio y liderazgo que perciben los estudiantes.

Vargas, Gaby (2007) presento la tesis Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. Que tiene como objetivo analizar la influencia de la actitud emprendedora, las motivaciones para crear empresa, los conocimientos empresariales, la preparación empresarial, los obstáculos para crear empresa, la motivación de logro, la autoeficacia emprendedora sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. La investigación es de tipo descriptiva. El instrumento utilizado para la recopilación de información fue la encuesta. La población estuvo conformada

por la totalidad de estudiantes matriculados en el área de ciencias empresariales conformado por las carreras profesionales de administración, economía, contabilidad y turismo de la Universidad Nacional de San Antonio abad del Cusco matriculados durante el semestre académicos 2016-1. La principal conclusión fue que existe una relación entre la motivación de logro, la autoeficacia emprendedora e intención emprendedora se encontró una correlación positiva y significativa en el contexto de los estudiantes universitario del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Bedoya, Enrique (2003) presenta la tesis titulada La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas. Tiene como objetivo analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de Recursos Humanos (RRHH) y su Relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva. La investigación es de tipo descriptivo, explicativo y correlacional. Tuvo como instrumento la entrevista, encuesta y análisis documental. La muestra utilizada de la fuerza laboral en la presente investigación, está conformada por el personal de las empresas WONG S.A., IDAT, THE LINCOLN ELECTRONIC COMPANY. Siendo dicha muestra el orden de 230 trabajadores, comprendiendo también a gerentes y empresarios según algunos casos, clasificados en tres categorías básicas: Profesional, Técnico y Auxiliar, habiéndose utilizado preferentemente a personas que tenían conocimiento de dicha problemática e interés por participar. La principal conclusión fue que, con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento por la calidad y productividad, surge una elocuente

constatación en la mayoría de las organizaciones: la gran diferencia, la principal ventaja competitiva de las empresas deviene de las personas que en ellas trabajan. Son las personas que mantienen y conservan el statu quo y son ellas y solamente ellas quienes generan y fortalecen la innovación y el futuro que vendrá a ser.

Gallardo, Yanira (2009) presento la tesis titulada Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la unidad académica de contaduría y administración de la U.A.G. para fomentar en sus alumnos una actitud emprendedora. La investigación es de tipo hipotético-Deductivo. El instrumento de recolección de datos, la aplicación de un pre-test (prueba piloto), y posteriormente a la aplicación de la encuesta definitiva. La muestra seleccionada fue de 50 alumnos de la licenciatura en contaduría y 50 de administración. La principal conclusión a la que se llegó fue la siguiente la falta de un programa de formación de emprendedores en esta institución, no ha permitido que los egresados de la misma desarrollen una actitud emprendedora que les motive a crear sus propias empresas y no sólo aspiren a ser empleados de alguna empresa o institución.

Mollo, Gabriela (2007) presento la tesis La formación universitaria y su relación con el desarrollo de las actitudes emprendedoras. Un estudio comparativo entre Facultades de la Universidad Nacional de La Plata. Presenta como objetivo Determinar si la educación universitaria recibida por los alumnos de la Facultad de Cs. Económicas [FCE], la Facultad de Cs. Agrarias y Forestales [FCAF] y la Facultad de Informática [FI] pertenecientes a la Universidad Nacional de La Plata [UNLP], fomenta la ACTITUD Emprendedora de los alumnos. La investigación es de tipo descriptivo. Para

lo cual se utilizó como instrumento una encuesta auto administrada. Se utilizó principalmente una fuente de información primaria, basada en un relevamiento realizado a 320 alumnos de 1er y 5to año de las facultades de Informática, Cs. Económicas y Cs. Agrarias y Forestales, todas pertenecientes a la UNLP. Se halló como principal conclusión En lo que se refieren a las habilidades emprendedoras, las tres Facultades han demostrado tener un comportamiento similar. En tres de las cinco habilidades enunciadas (“motivación de logro”, “autoconfianza” y “liderazgo”) se muestra una evolución entre los alumnos de 1er año y - 41 - los de 5to que poseen estas habilidades. Es decir, teniendo en cuenta que el modelo propuesto funciona, estas tres facultades por medio de su educación están influyendo en la formación de estas tres habilidades.

López, Daniel (2008) que lleva por título Influencia del comportamiento emprendedor de los mandos medios en el fomento del corporate entrepreneurship. La investigación es de tipo descriptivo. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la encuesta. La población de estudio han sido los mandos medio de tres corporaciones de reconocida vanguardia tecnológica y emprendedora. Como principal conclusión existe una clara relación entre el comportamiento emprendedor de los mandos medios y el fomento del Corporate Entrepreneurship, dentro de las empresas de vanguardia tecnológica e innovadora que determinan la población de estudio en esta investigación.

Por último Portilla, Hollman (2010) en su investigación Monografía de Emprendimiento basada en la obra de Joseph Alois Schumpeter y David C. McClelland, concluye que el emprendedor nace con talentos (características

inmodificables), los cuales corresponden a pensamientos y comportamientos propios de cada emprendedor sin haber sido influenciado por ningún comportamiento paralelo, de las características modificables se encuentran los conocimientos técnicos como el conocimiento y logros conseguidos durante su camino como emprendedor y este último se desarrolla en la Universidad.

2.2.1 La Formación en emprendimiento en América Latina

La UNESCO como organismo de las Naciones Unidas experto en educación, con su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) determina: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, (UNESCO/OREALC, 2017, pág. 3) comenzar la agenda de Educación 2030 que reta y recoge aspiraciones del programa Educación Para Todos. Busca un acercamiento de la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) de calidad para todas las personas, así como aumentar el número de jóvenes y adultos con competencias técnicas y profesionales, con miras al empleo, el trabajo decente y el espíritu empresarial, promoviendo el crecimiento económico sostenible (UNESCO/OREALC, 2017)

La enseñanza técnica y profesional, varía en métodos, designación, duración y en la disposición que toman los establecimientos educativos para impartirla. En general, su desenvolvimiento es similar a los programas académicos, que engloba los tres últimos grados de la enseñanza media. Pero, en Argentina y Venezuela puede alcanzar los

seis años de la secundaria, mientras que en Chile y Colombia se limita a dos años; hay países donde la enseñanza técnica y profesional está en centros especializados, como el Colegio Nacional de Educación Profesional (CONALEP) de México o de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU). En otros países como Guatemala, El Salvador o Ecuador, su oferta es dispersa.

En el nivel terciario, la diversidad de provisión es mayor. cada país conlleva diferentes titulaciones, con programas de estudio desde dos hasta cinco años de duración, que pueden llevar a grados comparables a los otorgados en la académica como la licenciatura, maestría. Pero a diferencia de la educación universitaria tradicional, la EFTP terciaria se imparte en instituciones que están habilitadas a ofrecer.

Existen programas de nivel superior que pueden dictarse en instituciones de formación profesional fuera de la jurisdicción, como los programas del SENA de Colombia, y en el Sistema "S" de Brasil. Finalmente, en Guatemala y Honduras, la EFTP de nivel superior, se brinda solo en instituciones universitarias. Esta diversidad debe ser considerada para reconocer las certificaciones para los procesos migratorios.

Como resultado, (UNESCO/OREALC, 2017, pág. 13) en muchos países tienen en el ciclo superior la enseñanza técnica y profesional. Cuba, Chile, Ecuador y El Salvador, la matrícula de supera el 40% respecto al total del alumnado. En otros países, como Argentina, Colombia, Costa Rica y Paraguay la oferta de EFTP es del 20%. En cambio, en Bolivia, Perú, Venezuela y Nicaragua la oferta de EFTP es

marginal o ficticia. Como resultado, la educación superior técnica y profesional se está expandiendo, y tienen un entorno institucional propio, paralelo al universitario, de esta educación son Colombia, México, Brasil, Chile y Perú. En estos dos últimos casos, el sector privado participa con el mayor suministro de esta oferta. (UNESCO/OREALC, 2017)

2.2.2 En el contexto de la Educación Formal

El emprendimiento en la educación ha tenido cambios y avances significativos. En principio la formación se remitía a instituciones de educación superior, y fueron diseñadas para estudiantes de programas vinculados a la creación y administración de negocios como: unidades productivas o iniciativas empresariales; Gómez y otros (2017, pág. 156) hace mención a (Gorman, Hanlon y King, 1997; Kuratko, 2005; Castillo, 2008; Markowska, 2011; Lackeus, 2013).

La creación de centros de emprendimiento y cursos sobre este objeto de aprendizaje que empezaron a ser multidisciplinarios; obtener el emprendimiento susceptible de ser enseñado en diferentes etapas de la vida, y no solo en la adultez, extendiendo el contexto educativo ligado al emprendimiento; que permite al individuo transformar ideas en acción, educar para el emprendimiento implica una serie de actitudes (saber ser o dimensión actitudinal), habilidades (saber hacer o dimensión procedimental) y conocimientos (saber conocer o dimensión de conocimientos) propicios para evaluar, generar y sostener iniciativas frente a distintas situaciones en las que se encuentre inmerso a lo largo de su vida. (Gómez, y otros, 2017)

En Ecuador, los Bachilleres Técnicos voluntariamente pueden seguir un año adicional de estudios para desarrollar competencias complementarias específicas en el mismo campo ocupacional, obteniendo el Bachillerato Técnico Productivo. Sin embargo, los programas de estudio no son una alternativa de crecimiento profesional (MINEDUC-Ecuador, 2015).

En Chile, las Redes de Articulación de la Educación Técnica Profesional, realizadas en el marco del Programa Chile Califica en la década pasada quedaron solo como experiencias sin resultados concretos.

En Colombia, una legislación dispuso la educación técnica y tecnológica por ciclos propedéuticos en su proceso de formación, desde la secundaria hasta la educación universitaria. Pero, las universidades lo han considerado de menor perfil, por lo que estas instituciones técnicas y tecnológicas han creado modalidades con grados superiores.

En Brasil, la estrategia integral adopta el Sistema “S” y los Institutos Federales de Educación, Ciencia y Tecnología, orientados por el principio de integración vertical del proceso de enseñanza técnica y tecnológica, en un mismo espacio institucional se encuentran todos los niveles, desde básico hasta doctorado (Jacinto, 2013). (UNESCO/OREALC, 2017)

2.2.3 En el contexto de la Educación Informal

La creación de sistemas de certificación que permiten normalizar, evaluar y reconocer las competencias adquiridas durante la vida laboral, mas no en un contexto educativo. En algunos países, se han encargado a instituciones de formación profesional, como el SENA de Colombia y el INA de Costa Rica, mientras que en otros se creó una institucionalidad ad-hoc, como VALORA en Chile y el CONOCER en México. En Argentina, esta experiencia lo tiene el Ministerio de Trabajo, que asiste técnica y financieramente a los actores representativos

2.2.4 Formación de Gerentes y de Emprendedores

Crear nuevas empresas, factor preciso para el crecimiento económico y competitividad de los países, incrementa el nivel de vida de los ciudadanos Castillo, (2000); la Universidad debe trazar el reto de reforzar su misión añadiendo el concepto de universidad emprendedora, a través de una política orientada a formar gestores que promuevan la innovación y la cooperación social. (Correa, Delgado, & Conde, 2011)

La propuesta curricular del programa de Administración de Empresas debe estar en coherencia con el Proyecto Educativo Institucional Universitaria, que ofrezca sólida formación en la línea de Emprendimiento y Gerencia, ya que a diferencia de los enfoques tradicionales que asocian el emprendimiento con la creación de empresas o proyectos de inversión más bien en formación de empresarios. Por esta razón, concibe el emprendimiento no solo como crear nuevas organizaciones o empresas, sino también, como actuar con

creatividad en la construcción de respuestas y soluciones a los problemas de los grupos sociales y al interior de las organizaciones ya existentes

Pero en el análisis de los planes de estudios, se observa actividades hacia la creación de empresas y a administración de gerencia de negocios, más que a desarrollar competencias de emprendimiento, no se encuentra actividades de enseñanza-aprendizaje orientadas a fortalecer las habilidades, atributos y comportamientos de un emprendedor, competencias necesarias para garantizar la formación de estudiantes emprendedores.

La formación para gerencia de negocios, no garantiza la formación de estudiantes emprendedores, por lo que debe fortalecerse el desarrollo de atributos, la manera de pensar y comportarse de los emprendedores; por consiguiente, existe carencia de estudios que focalicen las características de las empresas y del proceso emprendedor de los graduados, especialmente en el contexto latinoamericano

Por lo que existe la necesidad de estudiar el proceso emprendedor haciendo énfasis en un tipo especial de emprendedores, los graduados universitarios, e identificar las competencias emprendedoras a desarrollar para formar estudiantes emprendedores exitosos. (Correa, Delgado, & Conde, 2011)

Por otro lado las capacidades que un egresado de administración posee según la Universidad de Ciencias Comerciales (s./f.) son: cognoscitivas, procedimentales, actitudinales y campo profesional, las cuales contienen lo siguiente.

Cuadro 1. Capacidades de un administrador.

Capacidades (UCC, s./f.)

<i>Cognoscitivas</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprende los conocimientos de la administración y dirección de empresas de forma clara y precisa. ✓ Comprende factores e indicadores económicos que contribuyen a una efectiva gestión financiera en la empresa. ✓ Conoce y Comprende los componentes del área de Gestión de personal para el desarrollo y crecimiento de la empresa. ✓ Domina y comprende temáticas relacionadas a diseño de productos y/o servicios, normas y procedimientos de operaciones, de forma clara y precisa.
<i>Procedimentales</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla estrategias eficientes y eficaces en los diferentes niveles gerenciales, para la correcta toma de decisiones. ✓ Analiza e interpreta estados financieros que le permite controlar la posición financiera de la empresa. ✓ Planifica y ejecuta la gestión de personal según los requerimientos de cada área de la empresa. ✓ Capacidad para planificar, organizar, dirigir y controlar procesos de producción.
<i>Actitudinales</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrolla Habilidades interpersonales en el área gerencial, para un adecuado clima organizacional. ✓ Maneja con sigilo y ética los estados financieros, con el propósito de cuidar el prestigio de la empresa. ✓ Manejo de personal respeto a las diferentes conductas de las personas, que toleren el clima organizacional adecuado. ✓ Maneja personal con actitud proactiva, para lograr los objetivos del área productiva.
<i>Campo profesionales</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gerente de empresas públicas o privadas 2. Gerente de su propia empresa. 3. Ejecutivo de Empresa (Independientemente de la actividad que se realice). 4. Director(a) de áreas administrativas (Venta, personal, Servicios Generales etc.). Director de áreas financieras. 5. Directores de Organismos no Gubernamentales (ONG) 6. Ejercicio libre de la profesión 7. Docencia e investigación universitaria.

Fuente. Universidad de Ciencias Comerciales (s./f.)

Estas capacidades que posee un egresado de Gerente de negocios las desarrolla durante su etapa universitaria y se refleja en sus actividades, sin embargo, al no contar con una adecuada actitud, no puede desarrollar de una manera eficaz y eficiente. (Universidad de Ciencias Comerciales, s.f.)

2.3 Bases Teóricas.

2.3.1 Gestión universitaria.

De una visión panorámica la gestión es la actividad que se da en el seno de una empresa u organización, donde los directivos son los encargados de desarrollarlo, se enfocan en conseguir un nivel adecuado de eficacia y productividad. Lo que genera que se realice un proceso en cual se maneje una variedad de recursos esenciales con el fin de alcanzar los objetivos planteados en una empresa u organización.

La gestión universitaria es el acto de administrar una Universidad, lo que se entiende, como un sistema dentro de un macro-sistema social llámese nación, región etc. siendo la universidad una organización cuya misión se desenvuelve en torno a productos intangibles las cuales son la promoción y difusión del conocimiento científico por medio del servicio de la educación y formación, en suma implica la gestión tanto de servicios que involucra docencia y extensión, y la producción de conocimientos por otro. (Zambrano, s.f.)

Delgado (2002, pág. 87) acota que una buena gestión involucra el uso eficiente y eficaz de todos los recursos disponibles, para lograr los objetivos institucionales, siendo estos recursos tanto los alumnos, docentes y no docentes. Ya que estos tienen la responsabilidad de direccionar la universidad que cuenta con la necesidad de comprender el cómo y el porqué de todos los integrantes de la comunidad universitaria. “A su vez es necesario considerar que, si se apuesta por eficacia, eficiencia y responsabilidad en la toma de decisiones es imprescindible apostar por equipos que realicen su gestión con agilidad, eficacia y responsabilidad”.

Siendo la gestión el uso de todos los recursos en una empresa u organización, en este caso Universidad es importante señalar que si la gestión es dirigida correctamente, con la toma de decisiones adecuadas al contexto y evaluadas, permitirá que como organización se logre los objetivos, de no ser así causarán problemas como la deserción universitaria, esto como consecuencia de no combinar los factores académicos, sociales e institucionales en constante fortalecimiento de uno u otro factor. (Díaz, 2008, pág. 255)

Es así que de lo expuesto se puede inferir que la gestión es un proceso de toma de decisiones para lograr una eficiente y eficaz administración de los recursos humanos, económicos, técnicos y materiales, mediante la definición y ejecución de políticas, estrategias, planes y proyectos para la producción de bienes o la prestación de servicios.

Por otro lado, se debe conceptualizar a la universidad como un sistema abierto por sus constantes interacciones con el entorno, su adaptabilidad y permeabilidad son su condición per se.

De acuerdo a Sánchez (2005, pág. 27), los dos subsistemas principales que integran el sistema son:

- ✓ **Tecnológico**, formado por los inputs que transforman del entorno (matrícula, estudiantes, recursos financieros, etc.) en outputs que se desenvuelven en dicho entorno (profesionales, conocimientos, servicios a la sociedad, etc.).
- ✓ **Administrativo**, compuesto por los elementos que ayudan a coordinar y dirigir las actividades de las universidades (decanos, jefes de departamento, jefes de oficinas).

Desde el punto de vista de la estructura organizativa presentan en general estructuras de tipo matricial integradas, tanto por los Institutos de Investigación, Centro de Investigación, Departamentos Académicos sobre la base de disposiciones legales vigentes.

En cuanto a los procesos de toma de decisiones, la autonomía profesional del docente afecta a las decisiones adoptadas con relación a las actividades de docencia e investigación. Asimismo, son los profesores quienes ejercen un estrecho control sobre las decisiones directivas, al ocupar temporalmente cargos de responsabilidad o al implicarse en las comisiones que se crean para tomar decisiones de relevancia que afectan a la institución.

2.3.1.1 Espacios de la Gestión Universitaria

Existen tres dimensiones que surcan y limitan la gestión, estas son: el financiamiento, los procesos de evaluación y acreditación y el uso de las Tecnologías de información y Comunicación. (Donini & Donini, 2003)

La gestión financiera, tiene como eje central el tema del presupuesto universitario y su financiamiento, siendo las universidades estatales aquellas que en la que se puede considerar esta dimensión, ya que las particulares no reciben subsidios y administran sus propios recursos. La problemática en esta dimensión radica en lo siguiente, que no se la ha relacionado suficientemente con una planificación estratégica que justifique acuerdos entre el Estado y las universidades, a mediano plazo. Para lo cual el autor propone algunas estrategias institucionales de gestión financiera que podrían arbitrarse en los órganos colegiados y de conducción de cada universidad.

- ✓ Mejorar la eficiencia en el uso de los recursos
- ✓ Reducir los costos, sin afectar la calidad académica
- ✓ Generar ingresos no convencionales, como: crear empresas de la universidad, que vendan sus productos, alquilar espacios, servicios o instalaciones de la universidad, buscar empresas que financien (apadrinen) estudiantes ofrecer asesoramientos, consultorías o exámenes solicitar donaciones de ex alumnos.

Evaluación y acreditación, esta dimensión sirve como un medidor para analizar el progreso de la gestión en una universidad y verificar si los objetivos se están realizando, específicamente la acreditación es un reconocimiento que se da a una institución pública en este caso una

universidad, al cual se participa voluntariamente para evaluar la gestión pedagógica, institucional y administrativa.

Según el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2016) los objetivos de la acreditación son los siguientes:

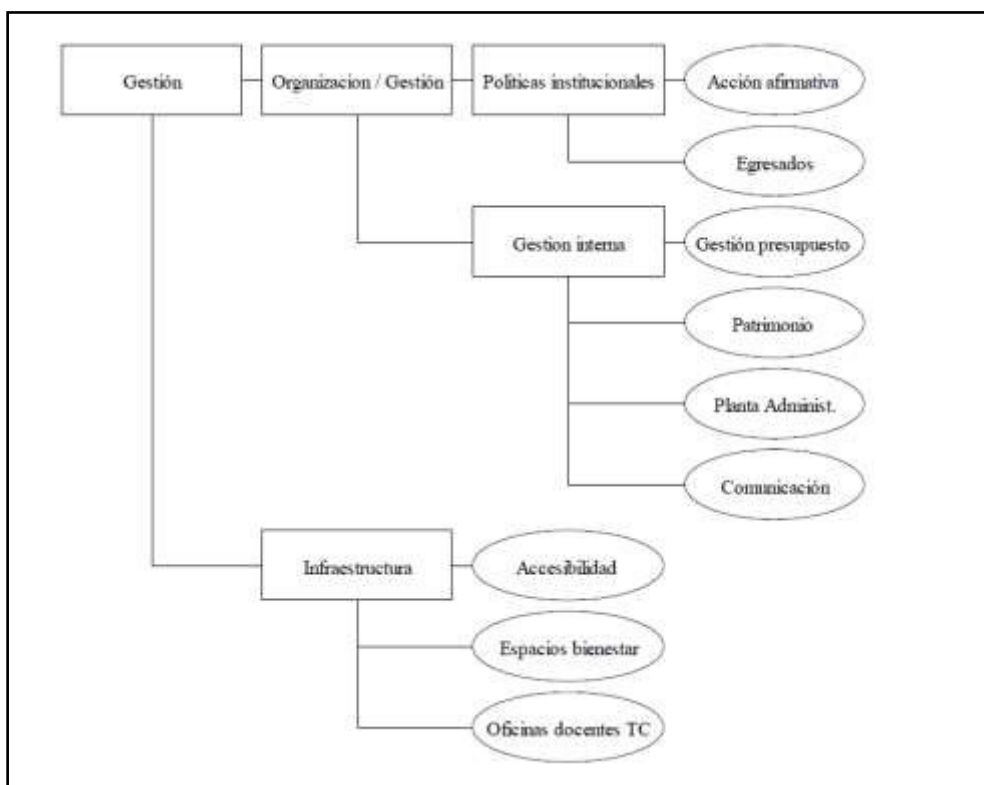
- ✓ El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa contribuye, a través de la Acreditación, con el aseguramiento de la calidad educativa en el país.
- ✓ La acreditación como instrumento de mejora continua además es la fuente del saber de padres de familia y futuros estudiantes para una idónea selección del qué estudiar y dónde hacerlo. La acreditación, cuya información constituye la línea base para el posterior crecimiento en calidad, se podrá tener el mejor observatorio del cómo las universidades y los programas de estudios crecen en calidad.
- ✓ La Acreditación busca garantizar que las competencias profesionales de los egresados de instituciones acreditadas sean eficientes, por ende, reflejen una formación educativa de calidad.

Por último, **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)** que según la UNESCO (2016) permite contribuir al acceso de un modo universal en el campo de la educación, generar una igualdad en la instrucción, el ejercicios de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficientes del sistema educativo.

Sin embargo, la evaluación de la gestión y lo que involucra la administración de los centros universitarios se analizan a continuación:

La gestión aplicada en las universidades, que cuente con una adecuada flexibilidad a los cambios ocurridos en la sociedad debe de ser capaz de abarcar toda la gestión de sus recursos lo cual involucra tanto colaboradores no docentes y docentes, estudiantes, egresados, economía y su infraestructura. Para que esto abarque todos los campos es primordial que se alineen a los objetivos de la organización, e involucrarlos y así participen. Para lo cual se toma en consideración lo propuesto por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (2009) el cual considera en gestión los siguientes puntos:

Figura 2. Estructura de evaluación del criterio Gestión.



Fuente. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador

2.3.1.2 Políticas Institucionales:

Considerando de antemano que las políticas contribuye a la toma de decisiones correcta para el accionar de la sociedad, y en lo que respecta a las políticas institucionales según Nieto (2003, pág. 26) “dan significado al objetivo y traduce al mismo a términos comprensibles. Las políticas se originan para enfrentar diversos controles o solicitudes de fuerzas externas”.

Enfocándolo a las universidades, las políticas deben de establecerse para satisfacer las necesidades de todos los que los compone y además adecuarlas al contexto en cual se desarrolla las actividades académicas, entre ellas la interculturalidad, pluricultural y laico también la aceptación del género. A su vez es necesario mencionar que las políticas no solo se aplican para los estudiantes de pre grado, a los cuales se busca brindarle una educación que satisfaga las necesidades del mercado, también los egresados deben de estar dentro de estas políticas puesto que, gracias a ellos será posible verificar que tan eficientes y eficaz fue su preparación en la universidad.

Es importante considerar la formulación de políticas mencionada por George Terry citado por Nieto (2003, pág. 27) como se describe:

- Las buenas políticas tienden a ser amplias; dejan lugar para juicios, pero no requieren una interpretación compleja.
- Deben ser consistentes; no es responsable contar con políticas que indiquen cosas contrarías.

- Se debe establecer un número suficiente de ellas que cubran las áreas que se consideran importantes.

En suma, estas políticas institucionales, buscan la integración del desarrollo económico y social de una institución lo cual permite igualdad de oportunidades para los estudiantes, a su vez brindarle herramientas para potencializar sus capacidades y habilidades.

2.3.1.2.1 Plan educativo

Los entornos laborales y de vida actual reclaman más que competencias de pensamiento y conocimiento de contenidos, habilidades de entornos complejos que la era de la información solicita. Por lo que se requiere transformar la educación del siglo XXI solicita velar que los educandos desarrollen las competencias adecuadas para la vida y para el trabajo, que los estudiantes se encuentren preparados para progresar y triunfar en un mundo competitivo con muchas oportunidades para personas altamente calificadas.

La educación de manera general debería preparar a las personas para que consigan emprender situaciones de resolución colaborativa de problemas con carácter perseverante y carentes de soluciones claras. Ya que los retos del mundo real son muy complejos, a menudo mal definidos con una cualidad multifacética, abarcando ámbitos combinados: social, económico, político, medioambiental, jurídico y ético. Donde el estudiantado debe contar con oportunidades para reflexionar sobre sus ideas, perfeccionar su capacidad de análisis, fortalecer sus capacidades de pensamiento creativo iniciativa y crítica

por tanto la universidad tenga la oportunidad de formar alumnos con carácter emprendedor.

Las cuatro perspectivas del aprendizaje descritas en el Informe Delors (1996), saber, conocimiento, comprensión, competencias para la vida y competencias para la acción. Establece las competencias para el aprendizaje en el siglo XXI. en el Informe Delors se constituyeron cuatro principios presentados como los “cuatro pilares de la educación”: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a vivir juntos.

El reciclar y actualizar competencias otorgará que el estudiante se adapte a las nuevas expectativas de la vida y del mundo laboral. Por ende, las instituciones educativas universitarias deben adoptar planes de estudios que sean amplios y flexibles centrados en contenidos que desarrollen el pensamiento y el raciocinio para formar emprendedores; abiertos a los aportes de quienes aprenden, con un enfoque multifacético de manera eficaz; teniendo en cuenta la resolución de problemas, la reflexión, la creatividad, el pensamiento crítico, el asumir riesgos, la comunicación, la colaboración, la innovación y la capacidad de emprendimiento que se convertirá en competencias esenciales para la vida y el trabajo del siglo XXI. Además, la educación en red que permitirá a los estudiantes participar en oportunidades de aprendizaje personalizadas y equitativas, a través de la colaboración de sus propias comunidades y como educandos separados por tiempo y la distancia. (Scott, 2015)

Sternberg y Subotnik (2006) citados por Cinthya Scott (2015) quienes respaldan un plan de estudios que fomente las capacidades de los educandos en “las 3 R: **razonamiento**: pensamiento analítico y crítico y capacidades de resolución de problemas, **resiliencia**: competencias para la vida, como la flexibilidad, la adaptabilidad y la autonomía y **responsabilidad**: sabiduría o la aplicación de la inteligencia, la creatividad y el conocimiento en pro de un bien común”

Wagner (2006) hace hincapié en que los estudiantes necesitan siete habilidades de supervivencia a fin de estar preparados para la vida, el trabajo y la ciudadanía del siglo XXI:

- ✓ Pensamiento crítico y resolución de problemas;
- ✓ Colaboración y liderazgo;
- ✓ Agilidad y adaptabilidad;
- ✓ Iniciativa y espíritu empresarial;
- ✓ Comunicación oral y escrita eficaz;
- ✓ Acceso y análisis de la información;
- ✓ Curiosidad e imaginación.

Así mismo, Wagner (2006) apuestan por un currículo basado en principios muy distintos: “Nuevas 3 R” **Rigor**, referente a capacidades y aptitudes que los estudiantes adquieren. **Relevancia**, comprensión del aprendizaje conectado con los desafíos del mundo real actual y del futuro trabajo. **Respeto**, la promoción de relaciones respetuosas entre docentes y estudiantes que fomenten aptitudes académicas y sociales.

Mientras que Prensky (2012) apoya por un currículo centrado en los estudiantes y basado en “las 3 P”: **pasión**, incluido el carácter;

resolución de **problemas**, incluida la comunicación y **producción** de lo necesario con creatividad y competencia, que puede adaptarse muy para la formación de emprendedores. (Scott, 2015).

2.3.1.2.2 Formación académica (egresado)

Preparar a los estudiantes para el trabajo, la ciudadanía y la vida en el siglo XXI constituye un enorme reto. La mundialización, las nuevas tecnologías, los desafíos medioambientales; competencias y conocimientos que los estudiantes necesitan para sobrevivir y salir airoso en el siglo XXI.

Scott (2015) plantea establecer un nuevo modelo de aprendizajes sobre competencias y aptitudes necesarias para las sociedades actuales, la que debe transformar la educación propiciando nuevos modos de aprendizaje ineludibles para afrontar los retos que se presentan; estableciendo que no hay un solo enfoque para preparar a la juventud de este siglo XXI.

Se trata de saber si los estudiantes de hoy en día cuentan con la combinación de pensamiento crítico, creatividad y habilidades de colaboración y de comunicación necesaria para nuevos escenarios imprevistos

Cynthia Scott (2015) cita a Learnovation (2009). El mundo laboral del siglo XXI las competencias personales, la capacidad de iniciativa, la resiliencia, la responsabilidad, la asunción de riesgos y la creatividad; las competencias sociales, como el trabajo en equipo, el trabajo en red, la empatía y la compasión; y las competencias de aprendizaje, como la

gestión, la organización, las capacidades metacognitivas y la habilidad de convertir las dificultades en oportunidades o de transformar la percepción del fracaso; son capitales para lograr niveles máximos de rendimiento. Siendo básico desarrollar dichas competencias y habilidades desde la formación inicial.

Del resultado del uso continuo de tecnologías digitales y móviles, la mayoría del estudiantado de ahora indaga, investiga y sintetiza información de manera natural. Capacidad propicia para aprovechar la participación del estudiantado. Empleado como una forma eficaz para el aprendizaje independiente.

La personalización, la colaboración, la comunicación, el aprendizaje informal, la productividad y la creación de contenidos como elementos esenciales de las competencias y habilidades que se espera que las personas desarrollen (Scott, 2015)

2.3.1.2.3 La Docencia

Existe la necesidad de plantear un plan de estudios con una docencia más directas, siendo necesario desarrollar el conocimiento, la comprensión, la creatividad y otras competencias que exige el siglo XXI (Trilling y Fadel, 2009).

Las competencias del siglo XXI en el plano internacional ocasionan que los estudiantes deben estar preparados en cuatro categorías

generales: maneras de pensar, maneras de trabajar, herramientas para trabajar y competencias para vivir en el mundo

Para una docencia eficaz es determinante la investigación, el diseño general y el aprendizaje colaborativo. Así como la comprensión profunda del tema y la capacidad de poder aplicar a los problemas complejos del mundo que tendrán que enfrentar cuando sean adultos.

Scott (2015) hace mención a (Griffin, McGaw y Care, 2012), los que mencionan diez competencias que los estudiantes necesitan para sobrevivir en el trabajo del siglo XXI: pensamiento crítico, comunicación, liderazgo, colaboración, adaptabilidad, productividad y rendición de cuentas, innovación, ciudadanía mundial, emprendimiento, y capacidad para acceder a la información, analizarla y sintetizarla. Así como las maneras de adquirir conocimientos básicos relativas a matemáticas, aspectos verbales, las ciencias y el mundo digital seguirán siendo elementos esenciales, y resultará cada vez más importante que la ciudadanía tenga conocimientos sobre temas relacionadas con el civismo.

Los planteamientos de la Pedagogía 2.0, relativos a la participación, el aprendizaje colaborativo y personalizado, la enseñanza como transmisión, el aprendizaje basado en proyectos y los contextos del mundo real, serán esenciales para estimular ese crecimiento.

La aplicación de una pedagogía centrada en las personas, con elementos como el aprendizaje relativo a resolución de problemas,

conectado con la indagación y basado en proyectos, quienes se educan conseguirán diversas visiones, comprensión, mayores capacidades y confianza en sí mismos al enfrentarse con asuntos y problemas del mundo real.

Para el APEC acuerdan cuatro “competencias globales del siglo XXI” para integrar los sistemas educativos: aprendizaje a lo largo de toda la vida, resolución de problemas, autogestión y trabajo en equipo (APEC, 2008). Competencias y habilidades integradas por “las 4 C” (comunicación, colaboración, capacidad de pensamiento crítico y creatividad), retos del siglo XXI que pedirá un conjunto de competencias destacando las materias básicas, las sociales e interculturales, el dominio de idiomas (inglés) y la comprensión de las fuerzas económicas y políticas que afectan a las sociedades

La educación tradicional debe ser evaluada de manera crítica para determinar si los centros educativos están a la altura de las expectativas actuales y preguntarse hasta qué punto sus instituciones están equipando bien a los estudiantes para competir en una economía global. Pero será a través de una mayor cooperación y colaboración mundial, donde cada país participe en la construcción de una red del aprendizaje que sea tan predominante y generalizada como las redes internacionales del mundo de los negocios, las finanzas y las comunicaciones. (Scott, 2015)

2.3.1.3 Gestión Interna:

Esta dimensión involucra el correcto manejo de los recursos y procesos de una institución, además permitirá tener un mayor conocimiento de lo que una institución posee.

Según Instituto de Estudios de Habitud de la Universidad Autónoma de Chile (2015) menciona que “la gestión se relaciona estrechamente con la naturaleza cambiante del entorno de las empresas, sobre todo los cambios tecnológicos” también resalta que para una gestión se debe de considerar tres funciones principales:

- ✓Cuál será la finalidad y la misión de la organización definiendo claramente sus objetivos.
- ✓La preparación del personal de la empresa para que trabaje con eficacia a través de la renovación y de la formación permanente.
- ✓Identificar mejorando o corrigiendo los impactos de los cambios sociales (del entorno) que puedan afectar a la organización, teniendo en cuenta sus efectos y adaptarlos convenientemente al objetivo y misión de la empresa.

Lo que busca la gestión interna en una institución, es manejar eficientemente y eficazmente sus recursos tanto los tangibles como intangibles y de ese modo lograr los objetivos fijados. La gestión interna en la presente investigación considera lo siguientes indicadores.

2.3.1.3.1 Gestión del presupuesto:

Para el año 2013 el presupuesto destinado a las universidades según Presidencia República del Ecuador (2013) ascendió a 1,656

millones, 346 más que el año pasado, lo que reflejo una tasa de inversión de 1.85 por ciento, para ese año supero en América Latina a la inversión de otros países como Brasil (0,95), Argentina (1,15) y Chile (0,94).

El presupuesto designado a las Instituciones educativas incrementarían progresivamente, como lo muestra el Consejo de Educación Superior (2014, pág. 11)

- Para el año 2013 los recursos para cada institución se asignarán en un 80% conforme a la asignación recibida en el año 2012 y el 20% restante según la aplicación de la fórmula de distribución determinada en este Reglamento.
- Para el año 2014 los recursos para cada institución se asignarán en un 50% conforme a la asignación recibida en el año 2012 y el 50% restante según la aplicación de la fórmula de distribución determinada en este Reglamento.
- Para el año 2015 los recursos para cada institución se asignarán en un 40% conforme a la asignación recibida en el año 2012 y el 60% restante según la aplicación de la fórmula de distribución determinada en este Reglamento.
- Para el año 2016 los recursos para cada institución se asignarán en un 25% conforme a la asignación recibida en el año 2012 y el 75% restante según la aplicación de la fórmula de distribución determinada en este Reglamento.

También señala que esta distribución será: el 60% para la calidad, 6% para la excelencia académica y el 34 para eficiencia.

Por otro lado es necesario mencionar que, para tener un control del presupuesto es importante trabajar con una transparencia, y Simón Cueva (2006, pág. 2) menciona porqué es importante considerar la transparencia presupuestaria:

- Política presupuestaria clave para definir prioridades de política.
- Uso de recursos públicos favorece a ciertos sectores y afecta a otros.
- Definición de prioridades fundamental para objetivos de desarrollo y reducción de la pobreza.
- Cómo se definen las prioridades es importante para mayor gobernabilidad.
- Presupuesto debería servir para debate democrático.

Ello aplicado en las universidades contribuye a un manejo consiente de las políticas institucionales que permite una distribución y uso correcto del presupuesto, que se pueda auditar en cualquier momento y por las instancias o personajes que lo requieran.

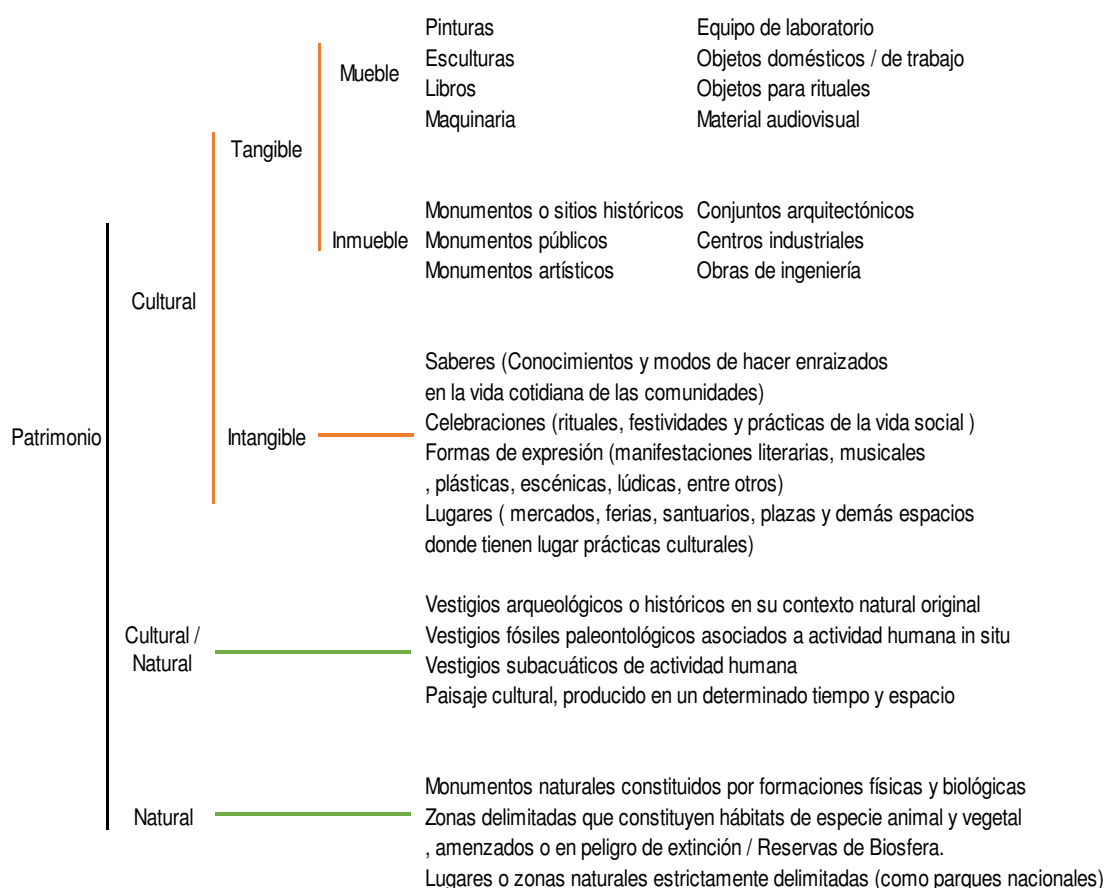
2.3.1.3.2 Patrimonio:

Los bienes que posee una persona natural y jurídica, de manera más exacta según De Carli, citado por Fundación ILAM, es: “El conjunto de bienes culturales y naturales, tangibles e intangibles, generados

localmente, y que una generación hereda / transmite a la siguiente con el propósito de preservar, continuar y acrecentar dicha herencia.”

El patrimonio se clasifica en culturales, culturales/natural y natural, para una mayor comprensión de cada clasificación en el siguiente cuadro, elaborado por la Unesco (s.f., pág. 1) se especifica y se da ejemplos de cada punto.

Figura 1.: Clasificación del patrimonio cultural y natural de conformidad con los instrumentos internacionales.



Fuente. Elaborado por la UNESCO (s.f.)

El patrimonio de las universidades tiende a variar, de acuerdo a los bienes que se encuentren bajo su poder. Y el patrimonio financiero que las universidades poseen se acoge a la división en la que se encuentren, ya que en Ecuador existen 3 regímenes (ver cuadro 1).

Figura 2: Presupuesto de las Instituciones Educativas Superiores como porcentajes de su patrimonio

<i>Clasificación de las Universidades en Ecuador</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Públicas</i>	57.5
<i>Cofinanciadas</i>	61.8
<i>Autofinanciadas</i>	88.6
<i>Promedio IES</i>	60.8

Fuente. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (2009)

El presente cuadro, muestra cual es patrimonio propio consolidado que posee, y que está obligado a establecer especialmente las autofinanciadas.

2.3.1.3.3 Planta administrativa:

Conformada por el personal no docente y docente, que cumple con la responsabilidad de la ejecución de los planes, programas y proyectos de acción de las Políticas Institucionales y todo ello vinculado a la eficiencia administrativa.

Lo que se busca en una organización es que los trabajadores no laboren de manera empírica, sino de una forma organizada, planificada, direccionada y un control especificado es decir con cultura organizativa.

Cuando se realiza una adecuada eficiencia técnica en la administración, muestra las siguientes características. (Martínez C. , s.f., pág. 23)

- ✓ Precisión de objetivos del área de producción.
- ✓ Programación de la producción con técnicas modernas de gestión.
- ✓ Definición de presupuestos de producción.
- ✓ Sistematización de datos estadísticos.
- ✓ Sistema de producción con línea de montaje.
- ✓ Análisis de eficiencia de las operaciones.
- ✓ Dirección orientada a la capacitación del personal técnico.
- ✓ Control de tiempo y costos de producción.

2.3.1.3.4 - Comunicación:

La comunicación, en toda organización es un gran factor para el desarrollo de las estrategias, pero a su vez esta se torna algo compleja, puesto que se trabaja con diversidad de grupos dentro de una organización.

Según Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (2008, pág. 18) la comunicación en una empresa es el conjunto de pautas que puede o no estar formalizada, las cuales están establecidas con el objetivo de la mejora organizativa, tienden a buscar la cooperación, la implicación y la coordinación de todos los miembros de la entidad. También esta es esencial en los procesos, ya que permite mantener interrelacionada e integrada a la organización.

Por otro lado Porte, citado por Herranz, Tapia y Vicente (2009, pág. 263) define lo siguiente:

La comunicación permite a los empleados tener presente la misión de la organización y, además, si la comunicación se planifica, fundamentará a corto plazo relaciones y a largo plazo, confianza. La comunicación es un elemento que permite a la organización unir, vivir y propagar una cultura que es la base para poder integrar los valores, la misión y la filosofía de la organización en el quehacer diario.

En suma, la comunicación es un elemento importante para una organización, que busca resultados eficientes y un crecimiento continuo que valora el talento humano, y desarrollarlo correctamente trae beneficios. La falta de comunicación ocasiona problemas según Zyncro y BW Comunicación (2014, págs. 3-6) los beneficios de una buena comunicación y los problemas de una mala comunicación son los siguientes.

- Podemos tomar como beneficios de una adecuada comunicación los siguientes:
- Saber comunicar, clave principal de la comprensión entre personas la comunicación correcta permite mantener informados a todos los trabajadores, acerca de ciertos temas de interés.
- La identificación de los empleados con las ideas metas y objetivos de la compañía provocarán que su esfuerzo colabore con el éxito de la misma.
- La mejora de la gestión del conocimiento y la distribución, así como el incremento de la motivación, confianza, la fidelidad, el sentimiento de la pertenencia y la satisfacción de los equipos de trabajo
- El potenciar la transposición de la comunicación para el trabajo colaborativo
- La buena información, logra entender su papel dentro de la organización a cada empleado, por tanto, se motivará para cometer su trabajo en beneficio personal y organizacional.

- Favorecer al cambio y la adaptación exitosa a los nuevos entornos de trabajo
- La cordial comunicación creará que todos trabajen para llegar al propósito común y se mejore el clima organizacional.
- Crear compromisos y convertir a los colaboradores en los mejores colaboradores
- Mantener a los colaboradores informados acerca de decisiones y acciones, crea en los trabajadores un significado de pertenencia, colaboración y motivación, contando con ellos para decisiones valiosas del futuro de la compañía.
- Una buena comunicación, transmite la identidad a los colaboradores.
- El flujo de comunicación bidireccional genera un clima de confianza y mantiene buenas relaciones con toda la organización.
- Por medio de los medios de comunicación escritos, orales o digitales, que los colaboradores conocen la situación de la empresa y los beneficios de esta.

Problemas generados de una mala comunicación

- Pocas acciones para capitalizar las opiniones del personal bajo un compromiso escaso
- Problemas y dificultades de los colaboradores para alinearse con la estrategia corporativa

- Los trabajadores se consideran aislados y baja el rendimiento, al apreciar que no son tomados en cuenta para el porvenir de la empresa.
- Crecimiento de desconfianza cuando los trabajadores no saben su rol en la empresa con precisión, porque no han sido explicados de manera detallada.
- Tendencia a desordenarse o hacerse mal las operaciones en una empresa por no compartir un mismo lenguaje todos los colaboradores en la organización,
- El talento olvidado que implica el desgaste de la fuerza laboral muchas veces de los trabajadores creativos y eficientes, que genera en la empresa demoras.
- La desmotivación laboral impulsa menor productividad tanto en calidad como en cantidad.
- Malestar en el Clima laboral que da lugar a los secretos, los chismes, evita el diálogo con los líderes
- Falta de espacios para colaboración crea empleados aburridos sin poder explotar su creatividad, preocupado por la monotonía.
- También tiene que ver muchas veces con las relaciones externas, por una orden errada, pedido duplicado, generando malestar en el cliente.
- Obstáculos en el flujo informativo, porque provoca reprocesos, retrasos, repetición de tareas en el proceso productivo.

2.3.1.4 Infraestructura:

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2012, pág. 2) define a la infraestructura como algo físico y organizativas, redes o sistemas necesarios para un correcto funcionamiento de una sociedad y su economía. Y pueden existir tanto en el sector público o privado. Donde la física involucra instalaciones que unen partes de una ciudad y organización, que proporciona diversos servicios básicos que requiere la población, como los canales de acceso.

En el Ecuador el (CEAACES, 2017) determina un modelo propuesto que considera aspectos básicos para la evaluación de universidades y escuelas politécnicas debe considerar características de la infraestructura física, de las tecnologías de la información y de recursos bibliotecarios, de la institución, para garantizar el desarrollo de las actividades de la entidad académica.

2.3.1.4.1 Acceso y movilidad para personas discapacitadas:

La infraestructura existente en las universidades y de manera general en el sistema educativo y toda la sociedad, a de facilitar la integración de las personas con alguna discapacidad, esto se respalda por el Reglamento General a la Ley de Discapacidades, Título II, Art. 5 (2008) del siguiente modo en el marco educativo.

Establecer un sistema educativo inclusive para que los niños y jóvenes con discapacidad se integren a la educación general. En los

casos que no sean posible, su integración, por su grado y tipo de discapacidad, recibirán la educación en instituciones especializadas, que cuenten con los recursos humanos, materiales y técnicos ajustados a sus necesidades para favorecer el máximo desarrollo posible y su inclusión socio-laboral.

En función a la gestión administrativa en una universidad, según el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador (2003, pág. 21) la infraestructura es una de las características y cumple ciertos estándares

✓ **Característica:**

- La Universidad tiene la infraestructura física adecuada para el desarrollo de sus funciones sustantivas y de bienestar, y su manejo está dirigido a optimizar los objetivos institucionales.

✓ **Estándares:**

- Que las edificaciones destinadas a aulas, laboratorios, ambientes de trabajo académico-administrativo y el mobiliario sean funcionalmente diseñadas, incluyendo facilidades para estudiantes discapacitados; ventiladas, iluminadas, limpias, que presenten buen estado de mantenimiento interior y exterior, para así lograr el desarrollo eficiente de las actividades decentes, de investigación y administrativas.

Así mismo (CEAACES, 2017) determina que las instituciones cuenten con los espacios adecuados para el desarrollo de las actividades académicas. Sus aulas, espacios de trabajo, oficinas de profesores y laboratorios de las diferentes áreas, así como los informáticos; que existan en un número óptimo, y funcionales para cumplir con las actividades académicas, de acuerdo a la misión y planificación institucional, son algunos indicadores:

- ✓ Cuenta con aulas suficientes para el desarrollo de las actividades de docencia, con las condiciones físicas y tecnológicas necesarias para su correcto desenvolvimiento
- ✓ Los profesores con dedicación a tiempo completo cuentan con una estación de trabajo que les permite realizar todas sus actividades académicas.
- ✓ Los profesores a medio tiempo y tiempo parcial disponen de espacios de trabajo y salas de reuniones adecuadas para el desarrollo de sus actividades académicas de acuerdo a las actividades programadas.
- ✓ Cuenta con equipos informáticos suficientes y funcionales para el desarrollo adecuado de las actividades de docencia.

2.3.1.4.2 Bibliotecas

Para el (CEAACES, 2017) la institución debe ser evaluada teniendo en cuenta si dispone de bibliotecas equipadas con material bibliográfico suficiente y adecuado a la oferta académica existente y a los requerimientos de la investigación, en concordancia con sus líneas

institucionales. Verificar si sus instalaciones son suficientes para el número de estudiantes y profesores de la IES, con mantenimiento periódico; disponen de personal entrenado para prestar el servicio con un horario acorde a las demandas de la comunidad.

- ✓ El acervo bibliográfico físico y/o digital responde a las áreas de conocimiento y líneas de investigación institucionales, y son suficientes y pertinentes para cubrir las necesidades de la comunidad académica.
- ✓ Tiene políticas, normativas y procedimientos específicos para el funcionamiento y utilización de las bibliotecas.
- ✓ Cuenta con un sistema informático que automatiza los procesos de gestión de la biblioteca y de utilización de los servicios bibliotecarios.
- ✓ El responsable y el personal asignado están capacitados para gestionar adecuadamente el funcionamiento de la biblioteca, asegurando la calidad del servicio a la comunidad universitaria.
- ✓ La biblioteca cuenta con la asignación de un presupuesto que consta en la planificación institucional para el incremento del acervo y los recursos bibliotecarios.
- ✓ Existe un proceso de seguimiento y mediciones periódicas del uso de los recursos bibliográficos disponibles.
- ✓ Espacios de biblioteca
- ✓ Listado suscripciones a bases de datos y/o bibliotecas virtuales (CEAACES, 2017)

2.3.1.4.3 Existencia de espacios de bienestar:

El área de bienestar dentro de una universidad une las políticas y acciones para lograr el bienestar universitario enfocado en los estudiantes, personal docente, administrativo y de servicio.

Según Álvarez (2015) el bienestar estudiantil está basado en los siguientes pilares.

- Formación integral permanente, continua y participativa que busca desarrollar de manera armónica y coherente todas las dimensiones del ser humano (ética, cognitiva, afectiva, comunicativa, estética, corporal, socio- política) con el fin de lograr la realización plena en la sociedad.
- Calidad de vida que comprende todos los elementos que contribuyen a contar con un bienestar afectivo, material, cultural; que permita a la comunidad universitaria vivir de manera agradable consigo misma y con los que le rodean.
- Ser un ente de construcción y desarrollo social, en la cual los estamentos universitarios sean partícipes y actores de propuestas innovadoras y emprendedoras, para el beneficio personal con visión social.
- Esta Unidad, se encargará de mantener una red de interacciones que impliquen la participación activa de la comunidad universitaria, para que logren mejorar sus condiciones de vida.

Para que se desarrolle adecuadamente las funciones que el área de bienestar organiza es importante contar con espacios los cuales pueden ser los siguientes: cuenta con espacios físicos adecuados, destinados exclusivamente para el desarrollo de actividades culturales, sociales, deportivas y recreativas, así como de servicios de alimentación y de sanidad para la adecuada atención de su comunidad universitaria. Siendo algunos indicadores del (CEAACES, 2017)

- ✓ Los espacios de bienestar universitario incluyen áreas de recreación y deportivas, así como áreas destinadas a servicios de sanidad y alimentación, los cuales se destinan exclusivamente para el desarrollo de actividades para los que fueron creados.
- ✓ Los espacios de bienestar universitario relacionados a la sanidad incluyen baterías sanitarias, consultorios médicos y psicológicos y servicios de cuidado, los cuales son suficientes y funcionales.
- ✓ Los espacios de expendio de alimentos cuentan con todos los permisos pertinentes para su correcto funcionamiento.
- ✓ Los espacios de bienestar universitario son de libre acceso para toda la comunidad universitaria, en todas las sedes y extensiones; y se conservan en condiciones sanitarias razonables.

2.3.1.4.4 Infraestructura para la planta docente:

Para dar facilidades en el desarrollo de las labores de la planta docente al igual que la infraestructura para los estudiantes y personal administrativo, los docentes han de contar con oficinas o espacios que

contribuyan a elaborar el material necesario para sus estudiantes y búsqueda de mejores herramientas para el desarrollo de sus clases. Por otro lado, estos espacios han de contribuir a un acercamiento entre docente-estudiante.

De igual manera el (CEAACES, 2017) determina que las Instituciones de Educación Superior (IES) tengan políticas, normativas y procedimientos que se aplican en todas las unidades académicas, de tal manera que garanticen una selección y conformación adecuada del claustro correspondiente a su oferta académica o sus líneas de investigación; que promuevan la promoción y perfeccionamiento del claustro, garantizando su desarrollo profesional en el marco de una relación laboral adecuada con la institución. De tal forma que esté vinculado a la planificación institucional, siendo algunos indicadores:

- ✓ Políticas y normativas que garantizan la adecuada selección y conformación del claustro.
- ✓ Aplica una estrategia para disponer de un claustro de profesores con la más alta formación académica
- ✓ Normativa que garantiza la carrera y promoción de profesores con base en la meritocracia académica y los objetivos institucionales. Basada en los resultados de evaluación de profesores y las necesidades de la institución.

2.3.2 Desafíos de la gestión universitaria.

Estos desafíos a los cuales se ven involucrada las universidades, ya no solo son los que se dan dentro de la universidad, como las demandas tanto de los estudiantes, profesores y trabajadores, sino que en la actualidad como reacción a los constantes cambios que ocurren en nuestra sociedad, donde cada vez se incrementan los requisitos de medio tanto local como internacional.

Es por ello que ante estos constantes cambios en la sociedad, que cada vez son más exigentes tanto en el campo local como internacional, se mencionaran los desafíos a los cuales se encuentra inmerso la gestión de las universidades según Sánchez (2013) estas son:

- ✓ Una mirada más estratégica
- ✓ Una gestión más atenta a la internacionalización
- ✓ Una concepción de universidad más emprendedora
- ✓ Un gobierno universitario más efectivo
- ✓ Más atención a la responsabilidad Social Universitaria

2.3.2.1 Gestión a la internacionalización universitaria

El modo cómo se ha manejado esta situación en las universidades se ha manifestado de diversas formas, Jorge Landinelli (2010) lo menciona en un artículo de la UNESCO publicado en su boletín

“Internacionalización de la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC)” de la siguiente manera:

“... Esta potente tendencia de la época se manifiesta en una variedad de emprendimientos: incremento acelerado de la movilidad académica, expansión de la educación a distancia, promoción de diseños curriculares interinstitucionales y transfronterizos, desarrollo de programas asociados de investigación científica, renovación de los procedimientos de reconocimiento internacionales de titulaciones, emergencia de una diversidad de formatos de suministro comercial transnacional de servicios educativos. Se expresa también en acuerdos formales entre países para la configuración de distintos protocolos operativos orientados al relacionamiento multilateral de las instituciones educativas y a la articulación de las comunidades académicas mediante convenios, redes de cooperación y consorcios sustentados en la búsqueda del beneficio mutuo”. (Landinelli, 2010)

2.3.2.2 Incubadora de empresas en las universidades

Las universidades ecuatorianas presentan un desafío para elevar la calidad educativa en formar profesionales emprendedores, competitivos con conciencia ética y solidaria, responsabilidad social y ambiental, capaces de solucionar los problemas del entorno y contribuir al desarrollo económico y social de la comunidad, la región y el país. (Guerra, Hernández, & Triviño, 2015)

Las incubadoras de empresas pueden incentivar el crecimiento empresarial, generar empresas y estas contribuyen a disminuir la tasa

de mortalidad de las empresas (PYMES), que son grandes generadoras de empleo y riqueza, aumentar el ingreso a la economía local y favorecer el desarrollo económico, tienen como tarea detectar y potenciar ideas emprendedoras e innovadoras para permitir dar asesoría especializada, orientar a acceso a fuentes de financiamiento y capacitación continua, cristalizando proyectos innovadores. Lo que favorece a estudiantes, egresados, profesores de las universidades, así como a empresarios; de forma indirecta, a toda la sociedad

En Ecuador, todavía son pocos los esfuerzos que realizan; pero se está avanzando son las instituciones que están relacionadas con la Educación las que están comprometidas a elevar la calidad educativa ecuatoriana para entregar profesionales emprendedores y competentes a la sociedad. De acuerdo con Tobón (2005), existe una gran brecha entre la oferta de profesionales formados en la educación superior y el mercado laboral, situación que se aprecia entre los índices de desempleo y los problemas de productividad y competitividad de las empresas.

Las universidades necesitan de una reforma que las libere de los frutos que dejó los modelos europeos manifiesto de Veliz y otros (2016) y que sean centros ideales para desarrollar este espíritu emprendedor. Es básico la transformación del conocimiento en productos, procesos y servicios que puedan ser colocados en el mercado. Con estas exigencias se realizan los esfuerzos para lograr un mayor desempeño en la eficiencia y eficacia de la gestión de las principales actividades de

la universidad. (Veliz-Briones, Alonso-Becerra, Fleitas-Triana, & Alfonso-Robaina, 2016)

Por otro lado, el nuevo paradigma de la Educación Superior en Ecuador se orienta al análisis de la consolidación de la calidad de las Instituciones de Educación Superior (IES), escenario de posibilidades de gestión de redes interinstitucionales, donde las IES de más alta producción de conocimiento y aprendizajes, posibiliten al resto el mejoramiento de capacidades y competencias, compartiendo talento humano, programas, infraestructura científica pedagógica y modelos de gestión. (U. Laica, 20116)

2.3.2.3 Universidades emprendedoras.

Las universidades emprendedoras, en la actualidad son muy necesaria ya que al encontrarse en una sociedad que cada vez es más globalizada, es importante formar estudiantes que estén en la capacidad de cumplir y satisfacer todos los requerimientos demandados. El emprender según Rey (2016, pág. 1) lo define como “la acción de emprender puede tener, y de hecho la tiene, una marcada connotación social por su naturaleza creadora de riqueza, en todas sus manifestaciones” también acota que, las universidades, en especial las públicas, por el papel importante que se espera de ella como creadora de aptitudes y modelos a imitar a escala social. Rey presenta rasgos de universidades emprendedoras.

Cuadro 2. Nueve rasgos de la Universidad emprendedora.

<p>Titulados: Se preocupa de formar titulados con un fuerte espíritu emprendedor</p> <p>Profesorado: Estimula una cultura emprendedora en su profesorado</p> <p>Empresas: Facilita la creación de empresas innovadoras e intensivas en conocimiento</p> <p>Financiación: Busca activamente fuentes complementarias de financiación para sus actividades</p> <p>Difusión: Concede tanta importancia a la creación de conocimiento como a su diseminación y aplicación práctica en la sociedad</p> <p>Servicios a la comunidad: Recompensa no sólo el rendimiento estrictamente académicos, medido en términos de publicaciones, sino también los servicios profesionales a la comunidad.</p> <p>Innovación: Demuestra que la innovación es un elemento clave en su cultura, promoviendo la flexibilidad y la toma de riesgos, y negándose a castigar el fallo honesto</p> <p>Apertura y Mezcla: Evita la endogamia, estimulando la integración en sus actividades de expertos y profesionales del mundo no académico.</p> <p>Colaboración: Fomenta todo tipo de puntos de encuentro y de cooperación con las empresas y organizaciones sociales.</p>
--

Fuente. Extraído del documento llamado “La universidad emprendedora” publicado por Amalio Rey (2016, pág. 2)

Un gobierno universitario más efectivo. Este desafío al cual se ve inmerso la gestión de una universidad, se relaciona con la efectividad, puesto que, al no responder efectivamente a las demandas internas y externas, que cada día incrementan se refleja la falta de capacidad para reaccionar ante las demandas.

Al incremento de las demandas, ocurre que cada vez el sistema se vuelve más complejo, y para enfrentarlo es necesario una renovación de sus estructuras y proceso de toma de decisiones.

Para afrontar el desafío del cualquier tipo de gobierno, que la institución decida tomar esta debe de albergar ciertas características como la efectividad, transparencia, capacidad de promover e impulsar iniciativa.

2.3.2.4 Formación de directivos académicos

Siglo XXI, de transformación e incremento de las áreas del saber, la universidad tiene una función importante: formar profesionales para su desempeño en una sociedad del conocimiento que respondan de manera eficaz a los múltiples y complejos problemas de la sociedad; por lo que es absoluto la formación de directivos académicos para la gestión del modelo educativo universitario. Éstos deben, entre otras cualidades, dominar el proceso planificación de organización, ejecución y control (monitoreo) del modelo educativo institucional para alcanzar la formación de profesionales según el contexto.

Afín de lograr su propósito las universidades deben tener una actualización que propicie cumplir con el encargo social encomendado,

el de mantener y desarrollar la cultura de la sociedad, donde los directivos tienen un rol activo los que a través de un modelo educativo logre identificar a la universidad Iberoamericana del Ecuador según su contexto (Castro-Mbwini, Iglesias-León, & Pérez-Padrón, 2015)

Los directivos académicos demandan mayor preparación para gestionar la formación de los profesionales, partiendo de conocimientos sobre: Concepción del modelo educativo de la institución. Teoría y diseño curricular. Además, que las universidades cuenten con directivos líderes con desempeño más dinámicos y flexibles.

La UNIB.E para la gestión del modelo educativo universitario manifiesta que en la educación universitaria latinoamericana y en la de Ecuador en particular, se encuentran evidencias que el modelo tradicional enfatiza la formación del estudiante a través de una manera enciclopédica, expresada en el contenido de las categorías didácticas, así como el papel central del profesor y los modelos pedagógicos conductistas que refuerzan su dirección a la conducta observable de los estudiantes, donde se transmiten de forma parcelada los contenidos.

La universidad ha sufrido un cambio trascendental; hasta la primera mitad del siglo XX se podía afirmar que al terminar sus estudios un profesional se encontraba preparando para ejercer durante toda su vida. Lo que no ocurre de este modo, pues es indispensable para tener desempeños profesionales exitosos una constante actualización de conocimientos y estrategias profesionales.

La UNESCO recomienda que los modelos educativos al elaborarse en cada país se orienten a formar un tipo de profesional preparados de

forma científica, tecnológica y humanista con un fuerte compromiso con la realidad social. Por lo que determina crear un modelo educativo en la actividad de gestión de los directivos académicos para formar al nuevo profesional en Ecuador, que dé respuestas a las exigencias sociales del Plan del Buen Vivir. (Castro-Mbwini, Iglesias-León, & Pérez-Padrón, 2015)

Por otro lado, la universidad debe hacer un esfuerzo por entender las señales de la sociedad, y si la sociedad cambia continuamente, la universidad tiene que seguirla. Por consiguiente ha de formar profesionales, ingenieros y científicos que correspondan al entorno productivo, respondiendo a criterios sociales y ambientales como a las exigencias del mercado, y más concreto del mercado ocupacional. (CES, RAUEC, 2016)

2.3.2.5 Los cuatro pilares de la educación

Las competencias y habilidades estructuradas en función de “los cuatro pilares de la educación” presentados en el Informe Delors. La publicación de la UNESCO en la revista Investigación y Prospectiva en Educación. Cynthia Scott (2015) presenta: El futuro del aprendizaje ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI?

Aprender A Conocer

Son importantes las materias básicas: gramática, lectura y lengua y literatura; idiomas del mundo; arte; matemáticas; economía; ciencia; geografía; historia; y gobierno y educación cívica, con un equilibrio entre,

la educación en materias técnicas y de ciencias naturales y, por el otro, en cultura y humanidades

Para Cynthia Scott (2015) Los educandos del siglo XXI deben comprometerse a un aprendizaje a lo largo de toda la vida; haciendo un balance de lo que saben y de lo que todavía les queda por entender y estar preparados para reciclarse ante contextos que requieran nuevas competencias. Por tanto, los centros educativos deben integrar materias esenciales en Cuatro ámbitos temáticos principales para la vida: conciencia mundial; alfabetización o adquisición de conocimientos básicos sobre finanzas, economía, mundo de los negocios y emprendimiento; además de civismo; salud y bienestar.

Aprender A Hacer

Se debe organizar una relación entre conocimientos y habilidades, aprendizajes y competencias convertidas en habilidades valiosas del aprendizaje activo.

Pensamiento crítico: entendida como capacidad de reflexión activa e investigadora, esencial para el éxito en el mundo laboral; implica acceder a la información, análisis y síntesis, que puede enseñarse, practicarse y dominarse. Ahora la ciudadanía necesita ser capaz de comparar datos empíricos, evaluar propuestas, atender mejor a sus clientes y desarrollar productos innovadores y adoptar decisiones responsables.

Resolución de problemas: Capacidad básica del aprendizaje incluyen la habilidad para buscar, seleccionar, evaluar, organizar y sopesar alternativas e interpretar información. Asimismo, la resolución de

problemas requiere que la persona recurra a múltiples ámbitos para encontrar soluciones a cuestiones complejas. El aprendizaje y la innovación facilitan el dominio de la capacidad de reconocer perspectivas, comunicar ideas, actuar creativamente y aprovechar los conocimientos especializados para resolver problemas complejos. Para resolver un problema, es esencial primero definirlo y entender los elementos que lo conforman. Además, determinar qué recursos y estrategias resultan necesarias para resolver el problema

Comunicación y colaboración: En el mundo laboral se valora las habilidades comunicativas la capacidad de articular ideas oralmente y por escrito, expresar opiniones, comunicar instrucciones motivar a los demás a través de la palabra la coordinación y la colaboración son competencias básicas para una participación productiva en la sociedad. Los educadores deben usar el aprendizaje cooperativo ya que propicia el razonamiento de alto nivel, un desarrollo social y cognitivo más sólido mejor uso del tiempo para cada tarea. reducción de estereotipos, mayor aprecio de la diversidad; relaciones de colaboración con clara estructura de red, separados de sus compañeros de trabajo.

Creatividad e innovación: Nuestro crecimiento y educación derivan de la creatividad. Al hacer notar que el aprendizaje por repetición y la memoria de hechos inalterables de la educación tradicional que ha permitido por mucho tiempo, más valor al conformismo que al pensamiento innovador (Wan y Gut, 2011). Sin embargo, actualmente la automatización de tareas, la capacidad de innovar y el espíritu creativo se ha convertido en requisitos para el éxito profesional y personal.

Alfabetización de conocimientos básicos de información, medios de comunicación y tecnologías: como habilidad de saber acceder a la información, evaluarla y utilizarla que tiene un efecto transformador: La alfabetización digital provee un marco de diversas formas de acceso, análisis, evaluación y creación de mensajes, y la Alfabetización sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que significa contar con la habilidad para acceder, gestionar, integrar, evaluar y crear información fácilmente utilizando las tecnologías y la comunicación digitales.

Aprender A Ser

Son esenciales, las cualidades personales que conforman la identidad de los estudiantes, y preparar para afrontar los difíciles problemas del siglo XXI

Competencias sociales e interculturales: interactúe eficazmente con los demás por ej., saber cuándo escuchar y cuándo hablar y cómo comportarse de manera respetuosa y profesional

Iniciativa, autonomía y responsabilidad personal: Los estudiantes autónomos entienden su aprendizaje como responsabilidad personal y dispuestos a mejorar sus competencias a través de toda su carrera. Siendo vital la competencia de la adaptabilidad

Competencias meta-cognitivas: El meta-conocimiento se define como “el pensamiento sobre el pensamiento”. Poseer conocimientos meta-cognitivos significa que la persona es consciente de cuánto entiende

acerca de un tema determinado y de los factores que pueden influir en su comprensión (Lai, 2011, pág. 5).

La enseñanza de competencias metacognitivas: Enseñar que el aprendizaje no vale por la cantidad de conocimientos y que la capacidad de aprendizaje cambia; Enseñar cómo declarar objetivos y organizarse para alcanzarlos; Brindar al estudiantado muchas oportunidades para practicar, haciendo seguimiento de su aprendizaje y adaptarlo

Competencias de pensamiento emprendedor: Muchas industrias emergentes y empleos de crecimiento rápido se sustentan en la habilidad creativa de la parte trabajadora, admitir nuevas hipótesis, tener mentalidad emprendedora es decir habilidad de reconocer oportunidades y actuar con voluntad, asumir riesgos y responsabilidades, facultad que permite a los individuos crear empleo para sí mismos y para otras personas

Aprender a aprender y hábitos de aprendizaje a lo largo de la toda la vida: Las habilidades esenciales en la capacidad de aprender más que en acumular conocimiento. Hallar nuevas maneras de ayudar a las personas a que asuman la responsabilidad de su propio desarrollo

Aprender A Vivir Juntos

El aprendizaje compartido ofrece a los educandos la oportunidad de entablar discusiones, convertirse en pensadores críticos.

Buscar y valorar la diversidad: La participación de los estudiantes ayuda a tender competencias relativas a vivir y trabajar juntos en sociedades, por lo que se debe aprender el valor esencial del buscar y

atraer talentos de diversos participantes. Por lo que se busca valorar y practicar la comprensión mutua y la convivencia pacífica en actividades colaborativas.

Trabajo en equipo e interconexión: Las cualidades básicas de la capacidad de fomentar la cooperación y el intercambio mundial de ideas para contrarrestar toda discriminación

Ciudadanía cívica y digital: La alfabetización cívica consiste en: saber cómo ejercer los derechos y cumplir las obligaciones de la ciudadanía. La ciudadanía digital, es saber cómo participar de manera productiva y responsable en Internet, pero de manera inteligente y ética como ciudadanos responsables en la comunidad virtual. Así como el uso responsable la información obtenida (Davies, Fidler y Gorbis, 2011).

Competencia global: Las personas se ven como ciudadanos mundiales y no tanto como ciudadanos de su país; con dicha competencia son capaces de emprender acciones de muchas maneras, identificar diversos problemas, determinar posibles soluciones

Competencia intercultural: La capacidad de comprender a las demás personas y comunicar prerequisite para el funcionamiento de la sociedad. La función de la educación para fomentar y contribuir a la convivencia. Pero, dichas competencias se aprenden, se ejercitan y mantienen a lo largo de toda la vida. (Scott, 2015)

2.3.2.6 Formación dual para el emprendimiento.

La Diversidad de publicaciones sobre desarrollo económico afirman que la educación es el mecanismo básico para formar al

individuo, la investigación y los avances de la tecnología generan una economía competitiva. En este sentido, las universidades desempeñan un rol básico en la sociedad del conocimiento visto a través de la producción y transferencia hacia el bienestar de la ciudadanía. Por tanto, es preciso que la universidad cumpla con el fin que se creó, es decir: formando técnicos, profesionales y científicos en diversas áreas del conocimiento, para preparar personas capaces de innovar e impulsar en el desarrollo de áreas estratégicas de un País

Asociaciones internacionales como la CEPAL-UNESCO y el Banco Mundial indican que en América Latina el nivel terciario es insuficiente e inefectivo para innovar y enfrentar presenta desafíos para lograr estándares internacionales de un mundo competitivo que acrediten la calidad de sus programas, además de los temas económicos y sociales de sus regiones señalado por la UNESCO en 2008. Por ello es urgente la imperiosa necesidad del soporte coordinado del Estado y el sector privado para modernizar y fortalecer las capacidades de enseñanza enfatizando en los requerimientos de emprendimiento (Lamoyi & Pintos, 2017)

El modelo de formación dual nace en Alemania, replicado y adoptado en varios países de América Latina y el Caribe como estrategia para tener un acercamiento de la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) a los puestos de trabajo. Pero, se trata de experiencias limitadas por el tiempo como sucede en Chile y Costa Rica donde el modelo se viene implementando hace más de 20 años como una variante de sus programas técnicos secundarios. Pero en con una

ley en Costa Rica que se pretende impulsar masivamente la formación dual, normando los periodos de estancia de los estudiantes en las empresas, sin llegar a obtener resultados.

Una diferencia del modelo de formación, es el Ciclo Básico Tecnológico Agrario en la política de Uruguay que se implementa desde 1997, y donde los estudiantes de entre 12 y 15 años están una semana en empresas y otra en establecimientos productivos.

La implementación de este modelo en Ecuador, es parte del proyecto de reconversión de los institutos técnicos superiores y tecnológicos públicos que busca consolidar la oferta de esta educación alineándola con sus necesidades de crecimiento productivo. De igual manera ocurre en el Perú, donde la nueva ley de institutos y escuelas de educación superior de 2016, representa la aplicación de la formación dual de manera progresiva en las instituciones que tengan las condiciones básicas respectivas.

El reto de estas iniciativas será la de potenciar la cooperación entre el Estado y los sectores productivos, para otorgar a la formación dual de un marco de funcionamiento adecuado que incluya propuestas curriculares, certificación de competencias y financiamiento compartido de sus costos. Por otro lado México, registra muchos avances al respecto, al permitir a los estudiantes de sus programas técnicos secundarios que se vinculan a esta modalidad, obtener una certificación externa de las competencias profesionales desarrolladas durante su estancia en la empresa bajo estándares del sector productivo. (UNESCO/OREALC, 2017)

2.3.3 Educación en Emprendimiento

La Escuela Universitaria Artevelde (Bélgica) proyecta formar a profesionales que rompan barreras mediante la creatividad, el pensamiento innovador y el espíritu emprendedor. Cuyo objetivo retar a estudiantes y educadores a descubrir nuevas respuestas basadas en nuevas ideas en un contexto de rápida evolución.

El plan de estudios se apoya en las capacidades que debe tener un emprendedor, es decir, creatividad, búsqueda de oportunidades, orientación al cliente, liderazgo, perseverancia, etc. Los profesores emprendedores han aprendido a gestionar los riesgos; el fracaso es parte integral del proceso emprendedor, saben cómo reducir los riesgos. tienen firme capacidad de trabajo en equipo. trabajan en red, intercambian ideas con sus pares. Se valen de los medios tecnológicos y sociales en la clase para apoyar el aprendizaje. Buscan nuevas soluciones, técnicas de producción y herramientas informáticas que apoyan el proceso de aprendizaje.

Los programas y cursos de formación para profesores emprendedores que promuevan métodos pedagógicos emprendedores que adoptan enfoques prácticos con métodos activos y participativos adecuados para crear e innovar. Que enciendan la “chispa emprendedora” e inspiren a sus estudiantes desde el principio de su carrera profesional. (Chaves-Abarca, Cantón-Castillo, Luit-González, & García-Lira, 2017).

El emprendimiento como parte de la cultura y la misión del centro; originan un componente del aprendizaje práctico apoyado por sólida base teórica. Con un enfoque horizontal y materia transversal. En los centros de educación para

emprendedores se crean espacios de experimentación, nuevos métodos de enseñanza y material innovador, adaptar cursos y temas a las necesidades del mercado laboral; crear vínculos y estructuras de cooperación con las empresas para cimentar sus planes de estudios; desarrollar redes, intercambiar experiencias, conocimientos técnicos y materiales.

Los formadores recaban celosamente opiniones de sus estudiantes, ya que el entusiasmo del alumno es motor para instaurar la educación en emprendimiento. Los programas y métodos de formación de profesores emprendedores ayudan a comprender el rol del docente como alguien que apoya y facilita el aprendizaje a través de una enseñanza socrática, en que la reflexión se centre en el proceso de aprendizaje, y en las soluciones. (Chaves-Abarca, Cantón-Castillo, Luit-González, & García-Lira, 2017)

2.3.3.1 Emprendimiento.

Tradicionalmente se ha considerado al emprendimiento como la cualidad que le permite a las personas estructurar una oportunidad de negocio ganadora y reunir los recursos necesarios para aprovecharla mediante la creación de una empresa. (Fracica, 2009, pág. 2). Así, el concepto de emprendimiento ha estado presente a lo largo de la historia de la humanidad debido a la necesidad de las personas de superar los constantes y crecientes problemas que se presentan. A lo largo de los años, el término emprendimiento ha obtenido una gran cantidad de definiciones provenientes de diversos autores, las cuales, coinciden o se diferencian según la visión de estos. Fandiño y Bolívar (2009, pág. 35) señalan que en primer lugar, la palabra emprendimiento proviene del

francés entrepreneur que se refiere a “capacidad de una persona para hacer un esfuerzo adicional por alcanzar una meta u objetivo.” Tradicionalmente, el mundo ha coincidido con dos de estas las cuales serán presentadas a continuación:

- Según Schumpeter, profesor de Harvard, una persona emprendedora es aquella que con sus actividades generan inestabilidades en los mercados.
- En contraposición a esta teoría, la escuela Austriaca considera que una persona emprendedora es aquella que logra mejorar y hacer más eficiente la red comercial, anulando las turbulencias y creando nuevas riquezas.

En términos generales, las investigaciones realizadas por innumerables autores y ejecutivos reconocidos, coinciden con que “una persona emprendedora es flexible, dinámica, capaz de asumir riesgos, innovadora, creativa y orientada al crecimiento.” En otras palabras, el emprendimiento es una actitud propia de cada persona que le da la capacidad y la motivación para emprender nuevos proyectos que le permitan generar beneficios, tanto personales como sociales. Esta actitud se convierte en un motor que permite avanzar, con mucha perseverancia y sacrificio personal, hacia el cumplimiento de las metas y hacia terrenos de innovación alcanzando mayores logros. “Una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada

con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.

En el contexto empresarial, “emprendimiento” se refiere a las iniciativas empresariales concebidas libre y espontáneamente por cualquier persona. El componente diferenciador respecto a cualquier otro tipo de iniciativa es que el emprendedor aprovecha las oportunidades que se le presentan, las mismas que son asumidas como una opción superior de autorrealización y de generación de empleo e ingresos; es un “estilo de vida”. (Perez, 2009, pág. 62).

2.3.3.2 Concepto de emprendedor.

También se ha definido al emprendedor como el individuo que innova, identifica y crea nuevas oportunidades de negocios, reuniendo y coordinando nuevas combinaciones de recursos para extraer los máximos beneficios de sus innovaciones en un entorno incierto definición que coincide con la de Formiani (For02), quien sitúa al emprendedor como un individuo que emprende determinadas acciones, basándose en su percepción de oportunidades de mercado y de cómo explotarlas.

De acuerdo a Morillo (2014, pág. 23), Schumpeter en 1934, “percibe al emprendedor como una persona extraordinaria que promueve nuevas combinaciones o innovaciones en un bien o servicios”,

tomando en consideración las necesidades no cubiertas en los mercados y de las empresas actuales.

El emprendedor, es aquella persona que tiene en mente la constante búsqueda de algo nuevo e innovador; entendida esta como la capacidad de inventar productos y servicios de forma creativa, “sin preocuparse de los recursos que dispone, aceptando y asumiendo riesgos con miras al logro de determinados objetivos, pensando, razonando y actuando centrado a oportunidades y enfocándose a resolver posibles problemas”. (Stevenson, 2013)

Pero, en concepto de Alvira (1999), es también emprendedor, “la persona que se hace cargo responsablemente de una tarea con trascendencia social, y busca, de ese modo, contribuir al crecimiento y mejora de la vida societaria. Hace falta espíritu emprendedor para crear una familia, sacar adelante un club deportivo, una actividad del municipio o de ayuda al mundo necesitado, etc. Pero también para potenciar y perfeccionar la función – cualquiera que sea- que a uno le compete realizar en la empresa u organización en la que trabaja. El espíritu emprendedor debería comunicarse a toda la sociedad”. En términos generales, se entiende entonces que el emprendimiento es la cualidad que lleva a las personas a realizar su trabajo o actividad con verdadera pasión, a encontrar en él la materialización de un sueño, una visión o una ilusión. El trabajo es para el emprendedor un medio que le da sentido a su existir, mediante él logra su propia realización y contribuye a la

realización de las personas con las que comparte esa ilusión. (Fracica, 2009, pág. 2).

2.3.3.3 Definiciones de iniciativa emprendedora.

Los emprendedores dan lugar a la iniciativa emprendedora, la cual es fundamental para el desarrollo económico. Por ejemplo, Schumpeter (1934) argumenta que dicho desarrollo económico surge cuando aparecen nuevas combinaciones por parte de los emprendedores que podrían ser: “la introducción de un producto nuevo, la introducción de un nuevo método de producción, la apertura de un nuevo mercado, la conquista de una nueva fuente de suministro de materias primas, o la reorganización de la industria” (Bull & Willard, 1993, pág. 185)

Shane y Venkataraman (2000, pág. 218), definen la iniciativa emprendedora como “el examen de cómo, por quién y con qué, se aprovechan oportunidades para crear bienes y servicios futuros que son descubiertos, evaluados y explotados”. En consecuencia, la iniciativa emprendedora implica el estudio de las fuentes de oportunidades, los procesos de descubrimiento, la evaluación y la explotación de oportunidades, y el conjunto de personas que descubren, evalúan y explotan. Esta definición ha tenido una especial importancia en la investigación posterior sobre la iniciativa emprendedora internacional, ya que ha sido la base sobre la que se sustenta buena parte de esta corriente de investigación (Oviatt & McDougall, 2005)

Galindo (2006, pág. 391), basándose en autores contrastados en el tema, aporta una definición de la iniciativa emprendedora que recoge los aspectos más importantes de la actividad que desarrollan los emprendedores, definiéndola como “la capacidad manifiesta y el deseo de los individuos, ya sea por ellos mismos o mediante equipos, dentro o fuera de organizaciones existentes, de crear nuevas oportunidades económicas, esto es, nuevos productos, nuevas formas de organización, nuevos métodos de producción, etc., e introducir sus ideas en los mercados, haciendo frente a la incertidumbre y a otros obstáculos, adoptando decisiones sobre la localización y la forma y uso de los recursos y de las instituciones”. Por su parte, Reynolds (2005) define la iniciativa emprendedora como cualquier intento de puesta en marcha o creación de un nuevo negocio, desde el autoempleo a la expansión o desarrollo de un negocio o empresa ya existente, por un individuo, equipo de personas o compañía ya establecida. Esta definición incluye todos los esfuerzos emprendedores por pequeños que sean y no es restrictiva a la hora de considerar el impacto en el desarrollo económico ni el número de personas que participan.

Todo este elenco de definiciones viene a corroborar la conclusión a la que han llegado recientemente algunos autores respecto al campo de estudio del proceso emprendedor. A saber, que este campo puede ser considerado como un campo científico polifacético en el que entran en juego multiplicidad de significados y programas de investigación. (Nielsen & Lassen, 2012).

2.3.3.4 Características de los emprendedores.

Independientemente de que las aptitudes existan al nacer o se desarrollen conforme madura la persona, ciertas cualidades suelen ser ciertos para el éxito. Se pueden ver algunas características:

Estas características son señaladas por Peggy y Charles, citado por Freitas (2005, pág. 19), de la siguiente manera:

- ✓ **Pasión por el negocio:** debe tener más que un interés casual en el negocio, porque habrá muchos obstáculos y problemas que vencer.
- ✓ **Tenacidad a pesar del fracaso:** deben vencerse obstáculos y problemas, debe ser persistente y no declararse vencido con facilidad. Muchos emprendedores de éxito lo tuvieron solo después de haber fracasado varias veces. Se ha dicho que “los emprendedores de éxito no tienen fracasos, sino experiencias de aprendizaje”.
- ✓ **Confianza:** en sus habilidades y en el concepto de negocios. Creen que poseen la habilidad de lograr todo aquello que se proponen. Es frecuente que tengan un conocimiento profundo del mercado y la industria, y hayan llevado a cabo meses de investigación.
- ✓ **Iniciativa y necesidad de realización:** casi todos están de acuerdo en que toman la iniciativa cuando otras tal vez no lo hagan. Su disposición para actuar sobre sus ideas los distingue a menudo de aquellas personas que no son emprendedoras.
- ✓ **Orientación al detalle y al perfeccionamiento:** es frecuente que los emprendedores sean perfeccionistas, y esa lucha por alcanzar la

excelencia o perfección es lo que ayuda a hacer que el negocio tenga éxito.

- ✓ **Percepción del transcurso del tiempo:** los emprendedores están conscientes de que el tiempo pasa con rapidez, por lo que frecuentemente parecen ser impacientes.
- ✓ **Creatividad:** una de las razones por las que se logra el éxito es que tienen imaginación y pueden visualizar escenarios alternos. Tienen la habilidad de reconocer oportunidades que otras personas no ven.
- ✓ **Panorama:** es frecuente que los emprendedores vean las cosas en una forma integrada; tienen la capacidad de ver el panorama mientras otros solo ven las partes.

Las características del emprendedor que mencionamos son aquellas que se consideran prioritarias bajo los criterios de diferentes autores. (Tobar, 2013, págs. 49-50). Mente positiva, Confianza en sí mismo, Responsabilidad social. Habilidades, Objetivos, Perspectivas realistas, Salud física mental, Espíritu competitivo, Necesidad de controlar y dirigir.

Perfil del emprendedor En cuanto a conocimiento, habilidades y aptitudes, un emprendedor debe ser: Cognoscitivo, Holístico, Sistemático, Líder (carismático), Les gusta demostrar y demostrarse lo que saben, pueden y valen. Personalidad idealista y astuta, preocupada por hacer dinero, pero no obsesionados. No les interesa demasiado el poder sino la autonomía, les gusta ponerse a prueba, enfrentar riesgos, pero no a lo loco, sino planificados. Tienen capacidad de concentración

para la resolución y búsqueda de salidas exitosas a problemas, tienen cierto carisma o mística y esperanza respecto a su emprendimiento. No tienen todo absolutamente claro, tienen miedos como todo ser humano, pero a pesar de ello se anima. No conformismo y Perseverantes (Tobar, 2013)

2.3.3.5 Clasificación de los emprendedores.

Los emprendedores según algunos teóricos lo clasifican de la siguiente forma:

- ✓ Para Scholhammer citado por Alcaraz (2006), los emprendedores se pueden dividir en cinco tipos de personalidades:
 - **El emprendedor administrativo.** Hace uso de la investigación y desarrollo para generar nuevas y mejores formas de hacer las cosas.
 - **El emprendedor oportunista,** busca constantemente las oportunidades y se mantiene alerta ante las posibilidades que le rodean.
 - **El emprendedor adquisitivo.** Se mantiene en una continua innovación que le permite crecer y mejorar lo que hace.
 - **El emprendedor incubador.** En su afán por crecer y buscar oportunidades y por preferir la autonomía, crea unidades independientes que eventualmente se convierten en nuevos negocios, incluso a partir de alguno ya existente.

- El emprendedor imitador. Genera sus procesos de innovación a partir de elementos básicos ya existentes, mediante la mejora de ellos

Gallardo (2009, pág. 76) señala que existen otras formas de clasificar a los emprendedores:

✓ Según la razón por la que emprenden:

- Por aprovechar una oportunidad, es decir, porque encontraron una necesidad insatisfecha o un nicho de mercado desatendido, o porque tienen una buena idea y desean desarrollarla.
- Por necesidad o porque el emprendedor se encuentra en una situación desfavorable, específicamente si está desempleado, ya sea porque acaba de ser despedido o porque ha decidido independizarse y requiere procurarse alguna forma de ingreso económico.

✓ Según el tipo de empresa que desarrollan:

- El emprendedor social busca a través de su creatividad, entusiasmo y trabajo, producir un cambio social en beneficio del sector de la población, generalmente sin fines de lucro.

- El emprendedor que busca destacar en cierta área y ser modelo para otros; por ejemplo, en las artes, el deporte o la política.

Si el individuo emprende en una empresa que no es la suya se le llama emprendedor interno, y si lo hace su propio negocio con fines de lucro es un emprendedor externo, el cual puede comenzar desde cero, adquirir una empresa ya existente o comprar una franquicia, fabricar productos, ofrecer servicios o solo comerciar algo ya existente.

2.3.3.6 Factores en la transición al emprendimiento.

Vásquez (2014, pág. 35) señala que en años recientes diversos estudios en el ámbito económico relacionan el emprendimiento como una elección de empleo y analizan los diferentes motivos que conducen a que algunos individuos lleguen a ser emprendedores. En este tipo de estudios, la decisión de un individuo de convertirse en empresario es el resultado de un proceso en el que se comparan los rendimientos de otras fuentes de ingresos (generalmente ser empleado) y se selecciona la oportunidad de empleo que ofrece mayor tasa de retorno esperado (Kihistrom & Laffont, 1979) Para entender los cambios que impulsan a una persona a tomar la decisión de ser emprendedor, es necesario revisar la literatura que muestra un conjunto de factores para analizar las posibles causas que provoca la transición al emprendimiento. De acuerdo Hsu, Roberts y Eesley (2007) entre ellos se encuentran:

- (1) Factores demográficos como la edad, el grupo étnico, el género.
- (2) Diferencias cognitivas entre los individuos: son estructuras de conocimiento que se usa para crear, valorar juicios o decisiones, de las oportunidades, y del contexto
- (3) El costo de oportunidad y el acceso financiero: define los costos de oportunidad como los beneficios percibidos.
- (4) Los efectos del entrenamiento y la experiencia emprendedora: como características personales

2.3.4 Formación de emprendedores

Existe un consenso generalizado en que se puede aprender a ser emprendedor, ya que más de una característica del emprendedor se trata de una conducta que se aprende (Aranzandi, 1992).

Gibb (2005) afirma que la educación en emprendimiento demanda de la integración del conocimiento de varias disciplinas y mayores oportunidades de desarrollar espacios de aprendizaje experiencial, y la necesidad de desarrollar de manera apropiada comportamientos, actitudes y habilidades emprendedoras.

Sarasvathy (2001) menciona que el ejercicio del emprendimiento, requiere competencias como la resolución de problemas, trabajo en equipo, manejo de la incertidumbre y para conformar redes sociales.

De igual forma, Kirby (2004) manifiesta que las competencias que tiene un emprendedor son, entre otras, la competencia para asumir riesgos, es decir, la capacidad para tolerar la ambigüedad e incertidumbre; el locus de control interno alto, que le permita controlar sus propias emociones; creatividad, que le posibilite el pensar de forma no convencional; orientación al logro y a las oportunidades; autonomía, dado que el emprendedor desea tener el control de las situaciones y competencia para la negociación.

Guibb (2005) plantea como competencias fundamentales para el emprendimiento, la competencia para comunicarse de manera efectiva; la capacidad para tolerar y sobrellevar la ambigüedad e incertidumbre y tomar decisiones en estas condiciones.

En este sentido, Timmons y Spinelli (2007) mencionan como competencias críticas del emprendedor, la construcción de relaciones cercanas; saber manejar las paradojas y contradicciones, manejo de la ambigüedad; capacidad para la creación de grupos de trabajo; la perseverancia; y la iniciativa dado su insatisfacción constante con el statu quo.

Gómez y Satizábal (2007) identifican como competencias emprendedoras, la conformación de redes; la resolución de problemas; asumir riesgos; orientación al logro y a las oportunidades; trabajo en equipo; autonomía; creatividad e iniciativa.

2.3.4.1 Formación de competencias.

La formación de competencias laborales y el desarrollo de actitudes de emprendimiento en la educación superior, especialmente en programas de Administración de Empresas, puede ser concebida como una oportunidad de formación profesional que este nivel de educación deberá ofrecer a sus estudiantes, dando la oportunidad de abrir nuevos espacios y generar las condiciones académicas necesarias para que su desarrollo se lleve a acabo de forma integral. (Andrade M. , 2009).

Varela (2003) ha argumentado la necesidad de la educación empresarial en la universidad Colombiana. Por la precaria labor investigativa realizada desde el ámbito empresarial en Latinoamérica, la universidad como organización del conocimiento debe asumir el rol de establecer vínculos entre investigación y tejido empresarial, asumiendo una nueva forma de educación: la educación empresarial. La responsabilidad de incorporar una cultura empresarial transversal en los currículos de las carreras y posgrados debe ser incorporado por cada universidad atendiendo las particularidades del contexto sociocultural local y unos principios básicos generales entre los cuales se mencionan:

- ✓ La formación de empresarios se logra mediante el desarrollo de competencias personales y profesionales centradas en el ser humano.
- ✓ El emprendimiento debe ser el producto de un proceso autónomo de la organización educativa.

- ✓ La educación empresarial debe promover el desarrollo del ser humano, a partir del trabajo sobre actitudes y las posibilidades de autorrealización. El estudiante debe ser capaz de definir su rol, acciones, su propia vida.

El proceso es secuencial. Se enuncian cuatro etapas con los estudiantes: formativa, es decir, de hacer conciencia, generar motivación y proveer información; desarrolladora de habilidades; arranque o proveer capacidad administrativa; y de crecimiento en la cual se brinda capacidad gerencial.

La creación de ambientes de aprendizaje que promuevan el pensamiento divergente, que den lugar al caos y a la confusión.

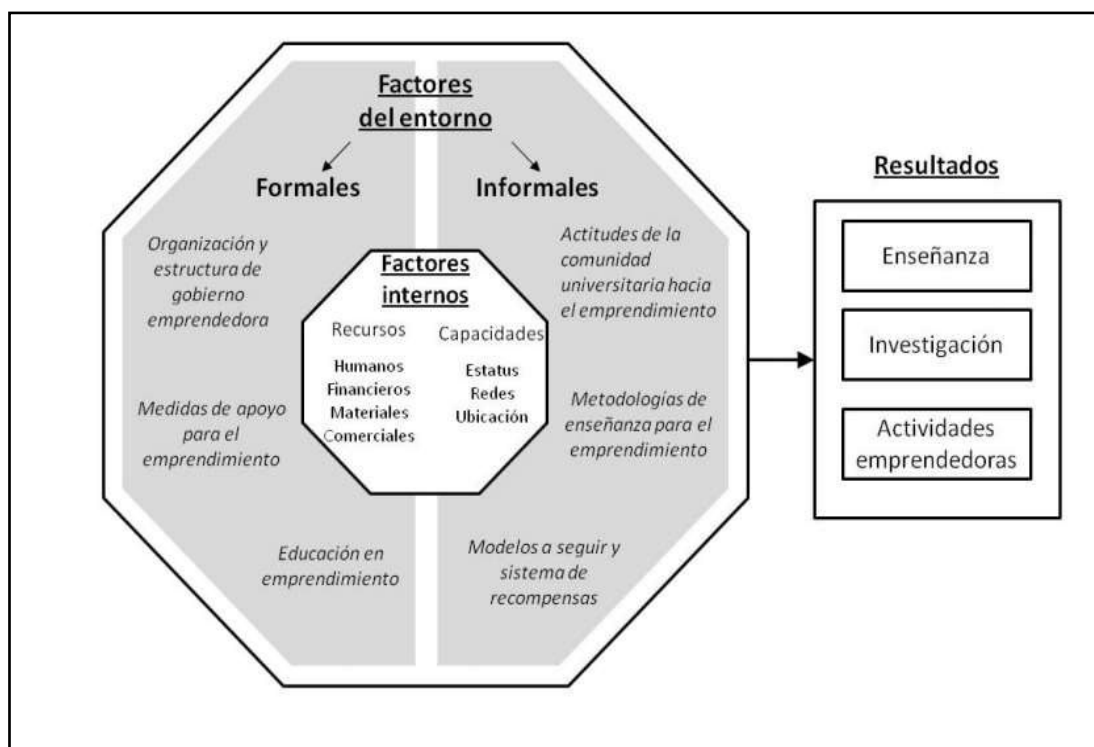
Utilizar enfoques metodológicos variados que incentiven entre otros el trabajo en equipo, por proyectos y una constante retroalimentación.

La transición hacia un modelo de universidad emprendedora es un proceso complejo que requiere la conjunción de una serie de factores críticos. A partir de un estudio empírico realizado en 8 universidades españolas, Guerrero y Urbano (2012) proponen un modelo teórico que analiza e identifica aquellos factores críticos, tanto del entorno como internos, que condicionan el desarrollo de una universidad emprendedora.

Este modelo incluye procesos de adaptación, cambios organizacionales, estrategias adoptadas, tipos de actividades emprendedoras, así como características de sus académicos, como podemos notar en la figura 4, los factores del entorno o externos, en

conjunto con los internos llevan a utilizar herramientas apropiadas para el desarrollo del emprendimiento como uno de los resultados de este proceso.

Figura 3. Marco conceptual de las universidades emprendedoras.



Fuente. Alonso (2012, pág. 90)

A su vez, el tema de las competencias emprendedoras ha sido estudiado desde el punto de vista empresarial y social, pero también desde el punto de vista educativo. Para Bellocchio (2010) las competencias “integran conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se movilizan en un contexto determinado”. El proyecto DeSeCo (2005) describe las competencias de la siguiente manera “Involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizándolo recursos psicosociales (incluyendo destrezas y actitudes)

en un contexto en particular”. Por ejemplo, la habilidad de comunicarse efectivamente es una competencia que depende del conocimiento individual del lenguaje, del dominio de destrezas prácticas para el manejo de tecnologías de información y de las actitudes de la persona respecto de los otros con que desea comunicarse.

Las competencias en una organización se clasifican en dos grandes grupos estas según un artículo de la Universidad ESAN (2015) son: generales y específicas. La primera alberga competencias que se encuentran asociadas a la misión, visión y valores de la organización, y que, incluso, direcciona al sujeto a desempeñarse de manera conveniente en diferentes espacios y se relaciona con las habilidades y actitudes, a su vez, estas competencias deben de poseer todos los trabajadores indistintamente de su cargo o el área que ejerce. Sin embargo, existe un contraste con las competencias específicas ya que, este si se clasifica de acuerdo al cargo o área del colaborador y por lo tanto están en función a los conocimientos y capacidades.

Algunas competencias de tipo general son:

Trabajo en equipo. Comunicación. Planificación.

Algunas Competencias específicas:

Negociación Liderazgo

De acuerdo a Espíritu, González y Alcaraz (2012, pág. 35) el Proyecto Tuning en el 2003 clasifica las competencias en 3 grupos:

- a. **Instrumentales**, que son las herramientas para el aprendizaje y la formación tales como: comunicación verbal, tipos de pensamiento, manejo de idiomas, entre otras. A su vez Garcia y Otros (2007, pág. 24) acota que estas poseen una función de medio y manifiestan una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas.
- b. **Interpersonales**, que son las que permiten mantener una buena relación social con los demás tales como: trabajo en equipo, sentido ético, adaptación al entorno diversidad y multiculturalidad, entre otros. A ello Lanuque (2016) le suma que estas competencias se relacionan con el éxito en las tareas que suponen contacto interpersonal con otras personas para el correcto desempeño del puesto laboral y se relacionan con las habilidades íntimamente implicadas con la eficiencia y la eficacia de los puestos de contacto social.
- c. **Sistémicas**, relacionadas con la visión de conjunto y la capacidad de gestionar adecuadamente la totalidad de la actuación, tales como creatividad, capacidad innovadora, gestión de proyectos, orientación al logro, espíritu emprendedor, entre otras.

Las competencias generales albergan a las instrumentales, interpersonales y sistémicas, en esta última competencia se hallan las relacionadas al emprendimiento, que permite potencializar o desarrollar las capacidades de los estudiantes o sujetos, a continuación, se mostrara la clasificación de las competencias generales.

Cuadro 3. Clasificación de las Competencias Laborales.

INSTRUMENTALES	COGNITIVAS	Pensamiento: analítico, sistémico, crítico, reflexivo, lógico, práctico, colegiado, creativo y deliberativo.
	METODOLÓGICAS	Planificación y Gestión de tiempo
		Resolución de problemas
		Capacidad de justificar las decisiones tomadas
		Habilidad de integrar conocimientos, afrontar la complejidad, así como formular juicios.
	TECNOLÓGICAS	Uso de las TIC
		Utilización de base de datos
	LINGÜÍSTICAS	Buena expresión oral y escrita en la propia lengua
		Manejo de un idioma extranjero
	INTERPERSONALES	INDIVIDUALES
Diversidad e Interculturalidad		
Resistencia y adaptación al entorno		
Compromiso ético y social		
SOCIALES		Trabajo en equipo; capacidad de organizar y planificar y trabajo bajo presión.
		Comunicación interpersonal
		Capacidad de negociación, saber convencer y aceptar otros puntos de vista.
		Tratamientos de conflictos.
SISTÉMICAS	ORGANIZACIÓN	Capacidad de idear y planificar cambios que reporten mejoras en el funcionamiento global
		Capacidad para diseñar nuevos sistemas
		Motivación por la calidad
	CAPACIDAD EMPRENDEDORA	Innovación y Creatividad
		Iniciativa y espíritu emprendedor
		Olfato sobre temas de realidad social y económica
	LIDERAZGO	Orientación al logro
		Liderazgo

Fuente. Elaboración propia en base a García et al (2007), Catedra de emprendedores (s.f.) y Telefónica, accenture y unersia (2008)

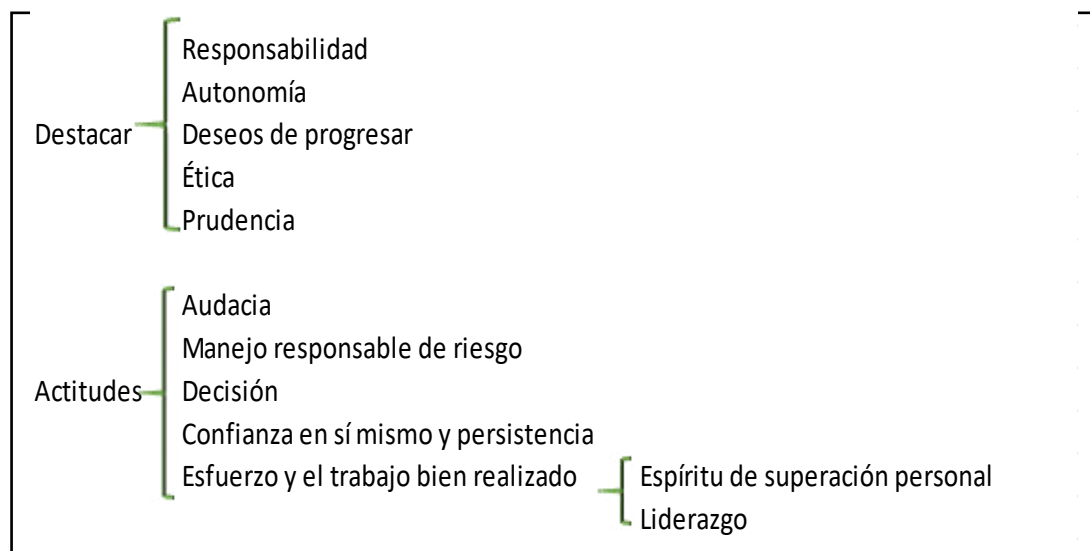
La capacidad emprendedora que se involucra directamente con las competencias sistemáticas el estudiante lo ira desarrollando y potencializando con la metodología de enseñanza en las universidades ya que esta es la encargada de impartir conocimientos, a través de la educación, sin embargo para el contexto actual es importante resaltar la formación de emprendedores, en la cual los estudiantes practiquen sus actitudes y desarrollen sus aptitudes que les servirá para emprender tanto profesionalmente, como personalmente .el de emprender un negocio.

Considerando las aptitudes y actitudes que han de formarse, para el desarrollo de un emprendedor con la ayuda del contexto pedagógico que brinda las Universidades. En base al documento “Alianza Educativa Empresa” de la Cámara de Comercio de Bogotá, citado por Fracica (2009, pág. 7), resalta que en la Universidad se debe de cultivar el emprendimiento de sus alumnos a través de enseñarles a: Aprender a ser, Aprender a sentir. Aprender a vivir juntos. Aprender a conocer. Aprender a hacer. Aprender a tener

Ello ha de ser incentivado constantemente en los estudiantes para que establezcan y logren sus metas personales; y de ese modo formar en ellos grandes ejemplos con fuerte rechazo al fracaso. Esta formación permitirá que ellos asuman las consecuencias de sus actos, decisiones y opiniones a su vez el poder reconocer sus equivocaciones, errores y afronten las responsabilidades de las consecuencias.

Aprendan a ser: se relaciona con los comportamientos y valores de cada persona

Figura 4. Aprender a ser.



Fuente. Elaboración en base a Fracica (2009, pág. 7)

Aprendan a sentir: se encuentra vinculado a nuestras emociones y sentimientos, las cuales tienden a influir tanto de forma negativa como positiva; por ello el manejo de las emociones es factor de éxitos.

Aprendan a vivir juntos: es considerado como uno de los cuatro pilares de la educación, según el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (2000, pág. 28) y consta de dos orientaciones complementarias, “por un lado el conocimiento gradual del otro, que involucra forzosamente el conocimiento de uno mismo, y por otro, la participación en proyectos comunes que resalten la interdependencia entre los individuos respetando los valores del pluralismo, la comprensión mutua y la paz”. Todo ello involucra trabajo en

equipo, ánimo de superación, interacción con personas de diferentes culturas, desarrollo de visión sistemática.

Aprendan a conocer: involucra tener amplio conocimiento, pero con capacidad para aprender y desaprender, puesto que debe de estar ligado a la realidad actual, a su vez un pensamiento crítico y la creatividad, análisis, síntesis y evaluación, capacidad de identificar y dar soluciones con la toma de decisiones.

Aprendan a hacer: aquí se desarrolla capacidad para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Por otro lado deben de tener un compromiso con el desarrollo, con su ámbito social, político y cultura, para satisfacer y dar solución a las necesidades, también es importante que se genere oportunidades, gracias al análisis en distintos escenarios que otros no logran verlo.

Aprender a tener: según Fracica (2009, pág. 8) lo define de la siguiente manera.

Esto se relaciona con la eficacia o con la capacidad de generar ganancias y poseer riqueza como virtud propia del emprendedor. Se debe entender que el deseo por el dinero es una aspiración digna de cualquier persona y un medio de desarrollo, en una concepción donde lo fundamental es que haya más riqueza para todos y no la concepción de distribución de la pobreza como un medio para que todos estén cada día peor.

Usen y aprovechen de manera racional los recursos naturales y cuiden su preservación para las generaciones futuras, con compromiso con el desarrollo sostenible del país y de sus comunidades.

2.3.4.2 Actitudes

Si bien la actitud emprendedora es algo innato del ser humano, es necesario que estas sean definidas correctamente y potencializadas para lograr que el sujeto, en este caso el estudiante universitario, logre desarrollar adecuadamente las actitudes necesarias para tener una formación emprendedora que lo encamine al éxito.

Para tener visión de lo que involucra actitud emprendedora Anzola (2012, pág. 4) menciona lo siguiente:

“(…) gesta el destino, es la diferencia del ser líder comprometido con los demás, consciente de la problemática social y económica con una clara sensibilidad del medio que le rodea y con una capacidad sin límites para aplicar sus deseos, conocimientos, habilidades, talentos, intereses, aptitudes y actitudes. Vive y motiva a los demás para que se multiplique la riqueza de su comunidad. Las actitudes y conductas específicas que asume este emprendedor están orientadas a una fuerte motivación al logro, a esa capacidad de correr riesgos cuando el logro depende de esta, pues está dispuesto a asumir responsabilidades de sus decisiones, adelantándose siempre al futuro”. (Anzola Rojas, 2012)

La actitud según Mora (2011, pág. 5) está compuesta por tres componentes: el **cognitivo** que consta de segmento de opinión o creencia, el **afectivo** que abarca el segmento emocional o sentimental y

el **comportamental** que consta en la intención de conducta de cierto modo hacia alguien o algo.

Las empresas surgen acompañadas de la figura de una o más personas que mediante su esfuerzo, empuje y creatividad constituyen un valor importante para la creación de riqueza. Hay muchos esfuerzos de investigadores para entender el proceso emprendedor de estas personas, examinando sus rasgos, características, cualidades y como ellos se manejan a través del proceso de creación e inicio de las empresas.

La experiencia emprendedora es un fenómeno complejo que incluye elementos emocionales y racionales. Sus valores, creencias, actitudes, motivadores son probados simultáneamente en un ambiente de incertidumbre y de retos lo cual hace relevante el estudio de las experiencias vividas por los emprendedores ex alumnos del ITESO acerca de su formación y actitud emprendedora que tuvieron en las diferentes etapas de transición al emprendimiento. (Hsu, Roberts, & Eesley, 2007)

2.3.4.3 Conocimientos

Son las estructuras de conocimiento que las personas utilizan para hacer valoraciones, juicios o decisiones, involucrando la evaluación de las oportunidades, la creación de empresas y su crecimiento

el proceso cognitivo incluye las estructuras de conocimiento que las personas utilizan para hacer valoraciones, juicios o decisiones, involucrando la evaluación de las oportunidades, la

creación de empresas y su crecimiento (Mitchell, y otros, 2000). Estos conocimientos se forman a través de la percepción individual y la interpretación de la información, que, en un contexto de iniciativa empresarial, se refieren a información sobre el mercado, la tecnología, los cambios sociales, políticos, regulatorios y económicos. Los que permiten el descubrimiento y la explotación de nuevas oportunidades de negocio (Shane & Venkataraman, 2000)

Rasgos personales que determinan como los emprendedores difieren de otros individuos (Shaver & Scott, 1991). tomador de riesgos, locus de control (Brockhaus, 1962), tolerancia a la incertidumbre y ambigüedad, comprensión de la realidad y visión, así como los valores y el estilo de toma de decisiones.

El éxito emprendedor viene con un alto precio, el cual es pagado en forma de oportunidades. Cassar (2006, pág. 611) define los costos de oportunidad como los beneficios de tomar una decisión.

Costos asociados a múltiples dimensiones presentadas por los emprendedores. Se pueden establecer como costos financieros que representan los ingresos que se pueden obtener de un empleo remunerado en vez de una actividad emprendedora;

El emprendedor, debe contar con conocimientos básicos de administración, contabilidad, economía, marketing, finanzas, etc., para gestionar sus proyectos, administrar sus recursos y aprovechar sus habilidades y las oportunidades del entorno; como el conjunto de

conceptos, que le permiten al individuo comprender el entorno y tomar decisiones en relación a su patrimonio.

Principios que incluyen la oportunidad, la escasez, la oferta y la demanda, el precio relativo del dinero y algún grado de conocimiento sobre variables macroeconómicas, la alfabetización económica como habilidades para leer, analizar, comprender, manejar y comunicar las situaciones financieras personales que afectan los bienes materiales, comprender las opciones financieras, discutir acerca del dinero y los problemas financieros, proyectar el ahorro e inversión para el futuro y responder competentemente a las circunstancias que afectan las decisiones financieras en general (Vitt, 2000). **Fuente especificada no válida.**

Por otro lado, los conocimientos necesarios para establecerse en el mercado que todo emprendedor debe considerar para un adecuado direccionamiento de su propio negocio, según Martínez (2008, pág. 168) son algunas Competencias emprendedoras:

- ✓ **Administración;** Comprensión del funcionamiento de una empresa y de la manera de crear riqueza; Reflexión empresarial y concepción de ideas para la empresa; Experiencia de las funciones empresariales básicas; Elaboración de un plan empresarial; Organización y gestión empresarial; Gestión de recursos humanos; Comprensión de los temas de seguridad e higiene.

- ✓ **Procedimientos administrativos;** Redacción de correspondencia comercial, documentos e informes, Desarrollo y gestión de contactos comerciales, en interacción con la comunidad local; Dirección de reuniones de empresa.
- ✓ **Conocimientos financieros;** Presupuesto y asignación de recursos; Movilización de fondos a través de acciones, patrocinios o préstamos;
- ✓ **Contabilidad;** Cálculo del coste y beneficio de un producto; Principios básicos de economía
- ✓ **Marketing;** Elaboración de estudios de mercado; Comercialización; Publicidad de un producto/servicio; Organización de una exposición y participación en una feria comercial; Técnicas de ventas y compras
- ✓ Fuente: Martínez (Martínez M. , 2008, pág. 168)

2.3.4.4 Aptitudes emprendedoras.

Las habilidades emprendedoras han sido investigadas en personas exitosas que se desempeñan en diferentes tareas, dando como resultado una lista de características personales que han sido organizadas en 3 grupos: (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2009)

i. Habilidades emprendedoras que permiten alcanzar logros:

- ✓ **Búsqueda constante de nuevas oportunidades.** Generalmente las personas emprendedoras aprovechan las oportunidades para satisfacer una necesidad, para resolver un problema o para emprender algo nuevo.

- ✓ **Compromiso con las actividades que realizas.** Persona comprometida que cumple con sus obligaciones, haciendo un poco más de lo esperado. El emprendedor organiza su tiempo, pero es capaz de sacrificar los momentos de recreación para cumplir con lo comprometido.
 - ✓ **Persistencia y capacidad para enfrentar problemas.** No se deja vencer por los obstáculos o las derrotas. Es volver a intentarlo para alcanzar los objetivos fijados. La persistencia es un comportamiento donde se combinan adecuadamente la constancia, la paciencia y la capacidad de adaptarse a las circunstancias.
 - ✓ **Evaluar riesgos.** La vida cotidiana está llena de decisiones que suponen algún tipo de evaluación de riesgos. El emprendedor exitoso para arriesgar analiza las diferentes opciones y busca un equilibrio entre los posibles beneficios y los costos que significa alcanzar el objetivo.
- ii. **Habilidades emprendedoras orientados a la capacidad de planificación.**
- ✓ **Planificación sistemática.** Para un emprendedor, planificar significa estudiar anticipadamente sus objetivos y acciones;
 - ✓ **Búsqueda de información.** Los emprendedores buscan continuamente, información relevante que les permita lograr sus objetivos y metas. Los emprendedores saben que la información es necesaria e importante para escoger, decidir, dirigir e innovar.

- ✓ **Fijación de metas.** La meta debe tener un significado personal que conlleve hacia un reto que permita ser la inspiración para lograr el éxito.
- iii. **Habilidades emprendedoras ligadas al poder o la necesidad de influir en otros.**
- ✓ **Capacidad para persuadir y generar redes de apoyo.** La persuasión es parte de la vida diaria. Los emprendedores tienen capacidad para hacer prevalecer sus puntos de vista a pesar de los resultados adversos.
 - ✓ **Autoconfianza.** La autoconfianza nos impulsa a dar el primer paso, a seguir adelante hasta lograr nuestros objetivos.

2.3.5 Importancia de la Universitaria y el Emprendimiento

Las exigencias de un mundo globalizado, demandó de las instituciones educativas y en especial a las de nivel superior un esfuerzo por incentivar pensamientos e iniciativas emprendedoras que favorezcan el desarrollo individual como a nivel regional. Según Andrade y Bravo (2009), en Latinoamérica se evidencia una formación en emprendimiento soportada teóricamente en la necesidad de conocer tanto los elementos que promueven el éxito como el fracaso en los procesos de emprendimiento; además se resalta que esta formación soporta su éxito, en el esfuerzo colectivo que realizan las instituciones (logística), los docentes (metodología) y estudiantes (disposición para la generación de aprendizajes). Aunque para Castillo (1999) los docentes se constituyen en actores fundamentales en el proceso de

enseñanza-aprendizaje alrededor del emprendimiento, y frente a esto, menciona que el profesor es un actor irremplazable en la generación de una mentalidad diferente, que promueva cambios de actitud e incentiven el emprendimiento. De esta manera, se evidencia el reto presentado tanto a los docentes como estudiantes en la creación y desarrollo de un espíritu emprendedor, y resalta la importancia de un adecuado guía en este proceso de formación.

Andrade y Bravo (2009), mencionan que las metodologías más implementadas para la enseñanza del emprendimiento están orientadas a abordar temáticas relacionadas con creación de plan de empresas, que implica la elaboración de un proyecto de negocio, factible y coherente con las necesidades del mercado; contacto e interpretación de la realidad donde se han materializado ideas emprendedoras, de tal manera que el estudiante tiene un espacio para el conocimiento y reflexión frente al camino experimentado por emprendedores exitosos, que generan un referente positivo y motivacional para los jóvenes en su proceso de formación; y por último, el análisis de casos, que implica la ilustración de situaciones particulares que involucrar procesos de emprendimiento, facilitando la reflexión y toma de decisiones frente a las realidades y posibilidades que se presentan.

Según Castillo (1999), la enseñanza del emprendimiento no está vinculada con el número de empresas creadas, si no con la capacidad de crecer y generar riqueza, orientarse al crecimiento, y lograr la interrelación de tres elementos como son el mercado, los recursos y las personas. Estas concepciones teóricas según el autor permiten a los emprendedores tener mayores opciones de éxito e impacto en el desarrollo de su entorno. En este

sentido, se puede decir que la formación en emprendimiento se constituye en un aporte importante que realizan las instituciones de formación superior al desarrollo socioeconómico de las regiones.

2.3.5.1 Universidad Emprendedora y Emprendimiento.

De acuerdo a Alonso (2012), el término “universidad emprendedora” se ha acuñado a partir de la adición de una nueva misión de la universidad en respuesta a una serie de demandas por parte de gobiernos, industria y la sociedad en general. Enfrentadas a un mayor número de restricciones en financiación y recursos públicos, se habla de que muchas universidades en todo el mundo deberían pasar por un proceso de transformación, adquiriendo capacidades que les permitan ser más flexibles; tal transición se aleja del paradigma tradicional hacia un nuevo carácter más “innovador”, “proactivo” e incluso “emprendedor”. La universidad emprendedora sigue priorizando la investigación científica, pero también de forma creciente produce tecnología e incluso innovación. Consecuentemente, una universidad emprendedora debería promover, además de una serie de medidas relacionadas, diversas técnicas de gestión, posturas estratégicas y competitivas. Además, se ha sugerido que deberían estar involucradas en asociaciones, redes y otro tipo de relaciones con organizaciones públicas y privadas, que permitan la interacción, colaboración y cooperación con otros elementos centrales en los sistemas de innovación.

Aptitudes emprendedoras. La aptitud según la Real Academia Española (2016) involucra capacidad para operar competentemente en una determinada actividad, a su vez involucra cualidades que hacen posibles ser aptos para un cierto fin, en suma es el conjunto de capacidades y habilidades que presenta el sujeto para desempeñar alguna función.

Las aptitudes que posee una persona son muy importantes para su día a día, pero en la vida profesional influye mucho ya que en la actualidad las empresas requieren profesionales que sean capaces de manejar diversas situaciones, teniendo como base diferentes conocimientos aprendidos durante su etapa universitaria y prácticas, que hacen posible afrontar distintas situaciones con una buena actitud.

Las aptitudes que se requiere en el mercado según Universia (2014, págs. 1-2) son las siguientes: Manejar idiomas, Capacidad de adaptación, Lealtad. Ser polivalente. Poseer habilidades financieras y en el ámbito contable. Proactividad. Capacidad de trabajo. Capacidad de negociación. Capacidad de innovación, Buen relacionamiento

Las aptitudes se encuentran compuestas por habilidades o capacidades, que se expresa como una actitud. En lo que respecta a las capacidades según el Grupo Romero (2011, pág. 18) para un emprendedor es importante albergar las siguientes capacidades.

- ✓ **Autoconfianza**, se ve muy reflejada en la autoestima y los sujetos muestran ciertas características como la seguridad, la toma de

decisiones y asume riesgos evaluando la situación, y tener esta capacidad contribuye a que el emprendedor confíe en sus ideas y proyectos para realizarlos.

- ✓ **Creatividad**, involucra tener una visión diferente al resto y buscar diversas formas de dar solución a los problemas, para lo cual se presentan dos pensamientos el convergente que busca la lógica y el divergente que es flexible evaluando diferentes soluciones y busca formas originales de realizar las cosas. En los emprendedores con creatividad se presentan características como la curiosidad, ingenio, innovador y buscador de cambios. Todo ello es muy importante para dar solución a diferentes problemas de manera novedosas y gestionando adecuadamente los recursos.
- ✓ **Iniciativa**, implica dar el primer paso para proponer, participar y actuar antes que los demás, pero acompañado de la propia motivación. La iniciativa en un emprendedor es importante pues esta capacidad es posible impulsar sus proyectos.
- ✓ **Perseverancia**, es el esfuerzo continuo e involucra disciplina, paciencia y tolerancia ante los errores que pueden ocurrir en el trayecto de obtener nuestros objetivos y es importante pues nos permite alcanzar los resultados y mantenerlos en el tiempo.
- ✓ **Trabajo en equipo**, un emprendedor comparte los objetivos con todo el equipo humano que trabaja y sabe escucharlos, delegar responsabilidades y coopera en lo que sea necesario, todo ello permite que todos aporten para obtener los mejores resultados.

- ✓ **Responsabilidad social**, está involucrada con la gestión ya que busca un desarrollo sostenible basándose en tres aspectos fundamentales los cuales son el crecimiento económico, el desarrollo social y preservación del medio ambiente. Para que un emprendedor muestre esta capacidad, este conserva características como dar lo mejor de sí, compromiso y promover el desarrollo sostenible todo ello hace posible generar oportunidades de crecimiento para todos, tanto interna y externamente de la empresa.

Las habilidades que alberga un emprendedor según el Gobierno de Extremadura (2015, pág. 11) se encuentran en dos grupos las habilidades sociales y las de dirección. En las del primer grupo encontramos las siguientes: Trabajo en equipo, Asertividad, Actitudes tendentes a la cooperación, Capacidad comunicativa, Capacidad para relacionarse con el entorno, Sensibilidad a las necesidades de los otros/as, Capacidad para exponer y defender las propias ideas ante los demás.

Estas habilidades permiten que el emprendedor pueda asumir nuevos roles en la actual sociedad, cambiante. A su vez involucra la capacidad para dirigir equipos y reuniones para el logro de objetivos.

En lo que respecta las habilidades de dirección encontramos las siguientes: Planificación, toma de decisiones y asunción de responsabilidades, Capacidad para afrontar problemas y soluciones,

Capacidad de persuasión, Liderazgo, Capacidad para la organización y optimización de recursos.

Estas habilidades permiten fomentar la capacidad para planificar, tomar decisiones y asumir responsabilidades, para lo cual la comunicación será una gran herramienta.

La competencia emprendedora ya mencionada, fue producto de un proyecto aplicado en Lisboa, pero a través del mismo se puede mostrar lo más característico de un emprendedor que refleja los conocimientos básicos. En los universitarios de la carrera de administración estas competencias deben de estar bien arraigadas, es decir tener un amplio conocimiento y manejo de ellos.

2.3.5.2 Emprendimiento en países de Latinoamérica

Los países de Latinoamérica se vienen logrando una orientación a la formación del emprendimiento y como aspectos clave para la calidad de la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) como estrategia de la UNESCO, para fomentar el empleo y el emprendimiento juvenil es la pertinencia de contenidos con las exigencias del sector productivo, la preparación de profesores y formadores. Pero la educación tiene una limitación en la aplicación de metodologías y tecnologías de enseñanza innovadoras.

En Bolivia, no existe programas de formación docente para impartir educación técnica, la falta de disponibilidad de docentes capacitados impide implementar el currículo vigente desde 2011.

Currículo que resalta el carácter práctico, teórico, valorativo y productivo de la educación técnica de nivel medio.

México y Argentina, han agregado en sus reformas, la profesionalización de los servicios educativos en el contexto de la EFTP secundaria, implementado programas tanto de formación a los docentes o aspirantes a ejercer este rol.

Chile, México, y Perú, los datos de las unidades educativas y matrícula de EFTP formal se recaban junto con la información del resto del sistema y son de carácter general, no hay indicadores propios de esta educación

México y Argentina, cuentan con estudios nacionales de trayectorias educativas y laborales para los graduados de la educación secundaria que permiten conocer el tipo de empleo, la retribución salarial y la continuidad de estudios sistemáticos.

Colombia y Chile cuentan con observatorios para los graduados de la educación superior, incluidos los de la EFTP, que permiten conocer su perfil académico y las condiciones laborales que se alcanza.

Por otra parte, es posible identificar en algunos países que la EFTP de nivel superior, suele ser incluida en los operativos nacionales de evaluación y acreditación de calidad impulsados por el Estado como sucede en **Perú, Ecuador, Colombia y Chile**. Pero estos operativos son diseñados para la educación universitaria y se omite verificar la existencia de mecanismos de vinculación con el mercado laboral aspecto clave en esta educación.

En Brasil, el catálogo nacional de cursos técnicos y tecnológicos, actúa como referente en esta materia al contener los perfiles de competencias, la carga horaria mínima e infraestructura recomendada para dichos cursos (UNESCO/OREALC, 2017)

Por consiguiente, es de esperar, que las universidades incorporen el emprendimiento en sus planes de estudio para fomentar la producción de emprendedores y en el tiempo conseguir, el desarrollo social que conlleva esta práctica. Para menguar la brecha que existe entre conocimiento y ejercicio práctico del emprendimiento en profesionales universitarios.

Para que la persona posea o desarrolle emprendimiento, pues en ellas sub yacen los tres componentes básicos del emprendimiento: innovar, riesgo en dar solución novedosa a un deseo, necesidad o problema y la proactividad o movilizar recursos propios.**Fuente especificada no válida.**

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

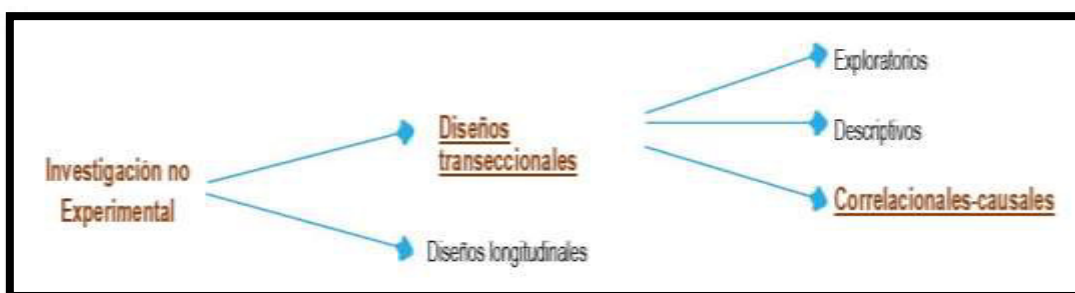
Hernández Sampieri (2014, págs. 152-164) señala que “el termino diseño se refiere al plan o estrategia concebida para responder a las preguntas de investigación”. También indica al investigador lo que debe hacer para conseguir sus objetivos, contestar las interrogantes que se ha planteado en la formulación del problema y analizar la certeza de las hipótesis formuladas y contrastadas en un contexto específico.

Esta tesis presenta un diseño de investigación no experimental cuantitativo, pues no se manipula intencionalmente la variable independiente (Gestión Universitaria) para ver su efecto sobre la variable dependiente (Formación del Emprendimiento) sino que analizamos las variables tal como se toma de la realidad, en este caso, los datos de las encuestas tomadas para obtener los resultados.

Aparte el tipo de diseño que se adopta es el transeccional, en este diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu y Tucker, citados en Hernández (2014)). Su propósito es describir variables y analizar

su incidencia e interrelación en un momento dado. A su vez, los diseños transeccionales se divide en tres (como se puede ver en la siguiente figura), de los cuales tomaremos el diseño correlacional-causal pues se describe la relación existente entre las dos variables estudiadas. Primero se realiza la recolección de datos (en este caso, encuestas) y posteriormente ver su efecto. En la siguiente figura veremos gráficamente los tipos de diseños que existen resaltando los que se usan en esta investigación:

Figura 5. Tipos de diseño de investigación.



Fuente: Tomado del libro Hernández Sampieri (2014). Estos son los diseños de investigación, resaltando en rojo los usados en esta tesis.

3.2 Población de Estudio

La población de estudio se representa por todos los estudiantes de las tres universidades estatales que se ubican en la zona 4 de Ecuador que estudian en las **unidades académicas de Ciencias Empresariales**, bajo el supuesto que los estudiantes se distribuyen equitativamente en cada unidad académica. Estas universidades se encuentran solo en la provincia de Manabí, en el siguiente cuadro veremos la cantidad de estudiantes de la unidad **académica de Ciencias Empresariales** en cada universidad, tal como se muestra a continuación:

Cuadro 4: Población Estudiantil de las Universidades estatales de Manabí, Ecuador (2016)

Nombre de universidad	Financiamiento	Provincia	Población estudiantil	Nº de unidades académicas	Estudiantes por unidad académica
Universidad estatal del sur de Manabí	Público	Manabí	5136	3	1712
Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí	Público	Manabí	21954	20	1098
Universidad Técnica de Manabí	Público	Manabí	12400	10	1240

Fuente. Elaboración propia. Datos tomados de las distintas universidades y páginas web de Ecuador.

La población está dada por la suma de la cantidad de alumnos por unidad académica de las tres universidades. Esta cantidad suma **4050** estudiantes.

3.3 Tamaño de Muestra

El tamaño de la muestra está determinado bajo el supuesto de que la población estudiantil de cada universidad se divide en cantidades iguales dividiendo el número total de estudiantil entre el número de unidades académicas.

Los datos que se generan son estadísticamente y reemplazando en la siguiente fórmula:

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

Donde:

n	:	Tamaño de la muestra.	
N	:	Población estudiantil	= 4.050
σ^2	:	Desviación estándar	= 0,5
Z	:	Nivel de confianza 95%	= 1,96
e^2	:	Error muestral (0.05)	= 5,45%

Reemplazando los valores en la fórmula, obtenemos el valor del tamaño muestral que es $n = 300.003 = 300$ estudiantes que será parte de nuestra muestra.

3.4 Técnica de Recolección

“La metodología cuantitativa usualmente parte de los cuerpos teóricos aceptados por la comunidad científica con base en los cuales formula hipótesis sobre relaciones esperadas entre las variables que hacen parte del problema que estudia. Su contrastación se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles, derivados de conceptos teóricos con los que se construyen las hipótesis conceptuales (Carlos Arturo Monje Álvarez, 2011)”.

Esta investigación cuenta, de manera general, con dos técnicas para la obtención de datos, como son:

- La revisión de documentos o análisis documental (Base teórica)
- Los cuestionarios (Análisis de datos).

El presente estudio utilizará la técnica de encuestas para la recopilación de datos a trescientos (300) estudiantes de las universidades estatales que se ubican en la zona 4 de Ecuador sobre su percepción en la gestión universitaria (ver anexo N° 4) y, por otro lado, otra encuesta que los estudiantes indiquen su grado de formación emprendedora en la universidad (Ver anexo N° 5).

De acuerdo a la característica de la investigación se delimitará a alumnos que en promedio estén cursando a partir del cuarto semestre de la carrera que comprenda la facultad de ciencias administrativas.

Cuadro 5: Operacionalización de las Variables VD.

3.4.1 Variable dependiente: Formación de Emprendedores.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ÍNDICE
COMPETENCIAS EN LA FORMACIÓN DE EMPRENDEDORES	Demanda de la integración del conocimiento de varias disciplinas y mayores oportunidades de desarrollar espacios de aprendizaje experiencial, y la necesidad de desarrollar de manera apropiada comportamientos, actitudes y habilidades emprendedoras.	Actitudes	Cognitivas	1-13	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo
			Afectivas	14-18	
			Comportamentales	19-23	
		Aptitud	Capacidades	24-28	
			Habilidades	29-38	
		Conocimientos	Marketing	39-41	
			Finanzas	42-45	
			Contabilidad	46-47	
			Administración	48-51	

Cuadro 6:: Operacionalización de las Variables VI

3.4.2 Variable independiente: Gestión Universitaria.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ÍNDICE
GESTIÓN UNIVERSITA RIA	Es un proceso de toma de decisiones para lograr una eficiente y eficaz administración de los recursos humanos, económicos, técnicos y materiales, mediante la definición y ejecución de políticas, estrategias, planes y proyectos para la producción de bienes o la prestación de servicios.	Políticas Institucionales	Plan educativo	1-6	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo
			Formación (egresado)	7-10	
			Docencia	11-17	
		Gestión interna	del presupuesto	18-22	
			Patrimonio	23	
			Planta administrativa	24-28	
			Comunicación	29-33	
		Infraestructura	acceso y movilidad para personas con discapacidad	34-35	
			Existencia de espacios de bienestar	36-39	
			Facilidades para el desarrollo de las labores de la planta docente	40-41	

3.5 Análisis de la Información

El presente estudio utilizará el cuestionario como técnica para la recopilación de datos de los estudiantes de las universidades estatales ubicadas en la zona 4 de Ecuador en el tamaño muestral que nos brinda la fórmula de la sección 3.3.

Se propone dos cuestionarios que están compuesto por preguntas de apoyo y preguntas específicas, siendo estas últimas las seleccionadas para medir el valor de los indicadores y, en consecuencia, las dimensiones.

Las preguntas del cuestionario N° 1⁴ brindaran un panorama general de la perspectiva del estudiante sobre la Gestión Universitaria, además de permitir entender con precisión los canales por los cuales se relacionan las dimensiones. Así, las preguntas consideradas en el cuestionario N° 1 son 41.

Por otro lado, las preguntas del Cuestionario N° 2⁵ pretenden obtener las respuestas acerca de la formación emprendedora de los estudiantes que serán directamente incluidas en la formación de los indicadores, y en consecuencia de las dimensiones. Así, las preguntas (Items) consideradas del cuestionario N° 2 son 51.

⁴ Ver Anexo 3.

⁵ Ver Anexo 4.

Tabla 1: Distribución de las Dimensiones del Cuestionario N° 1.

DIMENSIONES	TIPO DE ITEM	ITEMS
Políticas institucionales	Escala de Lickert	De 01 al 17
Gestión interna	Escala de Lickert	De 18 al 33
Infraestructura	Escala de Lickert	De 34 al 41

Tabla 2: Distribución de las Dimensiones del Cuestionario N° 2.

DIMENSIONES	TIPO DE ITEM	ITEMS
Actitud	Escala de Lickert	De 01 al 23
Aptitud	Escala de Lickert	De 24 al 38
Conocimientos	Escala de Lickert	De 39 al 51

Cada pregunta (Items), en ambos cuestionarios, poseerá 5 alternativas las cuales para ser incorporadas en los indicadores serán sometidas a la escala de Lickert (como se muestra en la tabla 3). Asimismo, la puntuación de las alternativas irá en orden descendente: La alternativa 1 poseerá una puntuación de 5, la alternativa 2 una puntuación de 4, hasta la alternativa 5, la cual poseerá una puntuación de 1, como lo muestra la tabla 3.

Tabla 3: Valoración de las Alternativas.

ALTERNATIVAS	PUNTAJES
Alternativa 1. Totalmente En Desacuerdo.	1
Alternativa 2: En Desacuerdo.	2
Alternativa 3: Indiferente.	3
Alternativa 4: De Acuerdo	4
Alternativa 5: Totalmente De Acuerdo.	5

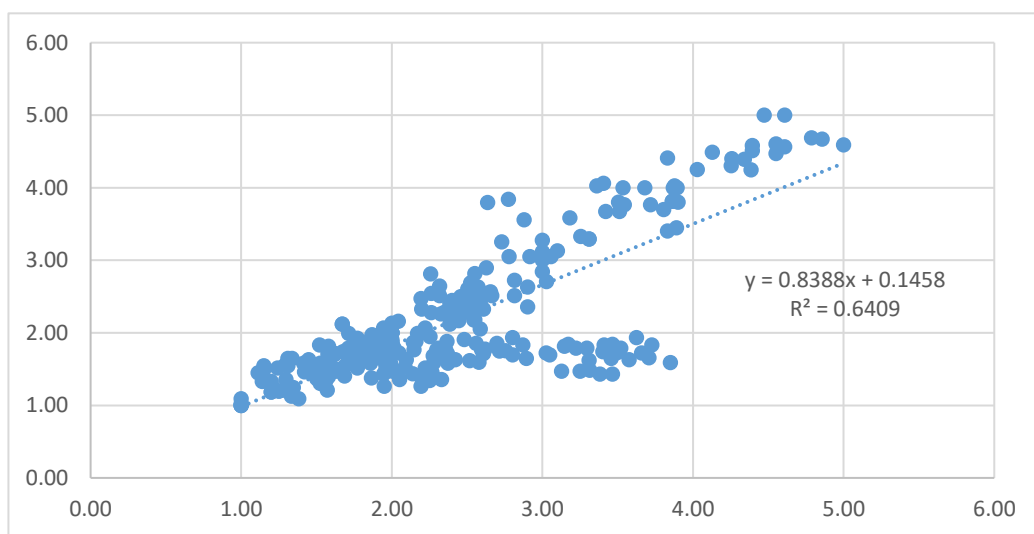
CAPITULO 4.

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusiones de resultados

4.1.1 Dimensión Política Institucional

Gráfico 1: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Actitud

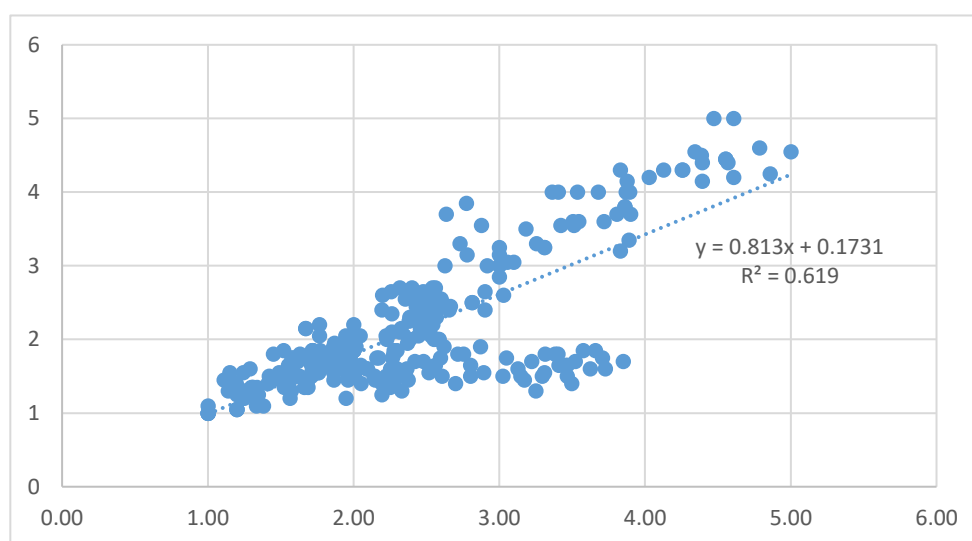


El gráfico muestra que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión política institucional también lo hacen al nivel de actitud de los estudiantes (una pendiente de 0.838 y un ajuste de 0.64), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en las actitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión política institucional, es

decir, la relación política institucional - actitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la política institucional, como lo que se evidencia actualmente en las universidades de la zona 4.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.83 entre la política institucional y las actitudes de los estudiantes.

Gráfico 2: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Aptitud

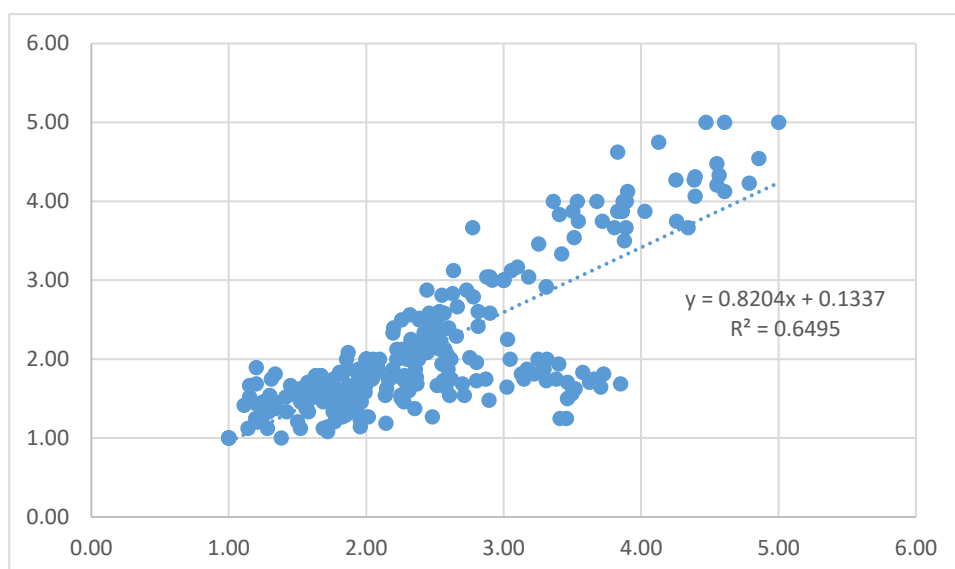


El gráfico muestra que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión política institucional también lo hacen al nivel de aptitud de los estudiantes (una pendiente de 0.813 y un ajuste de 0.619), sin embargo, cabe observar que las puntuaciones obtenidas en las aptitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión política institucional, es

decir, la relación política institucional - aptitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la política institucional.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.81 entre la política institucional y la aptitud de los estudiantes.

Gráfico 3: Dispersión de la Dimensión Política Institucional y la Dimensión Conocimientos



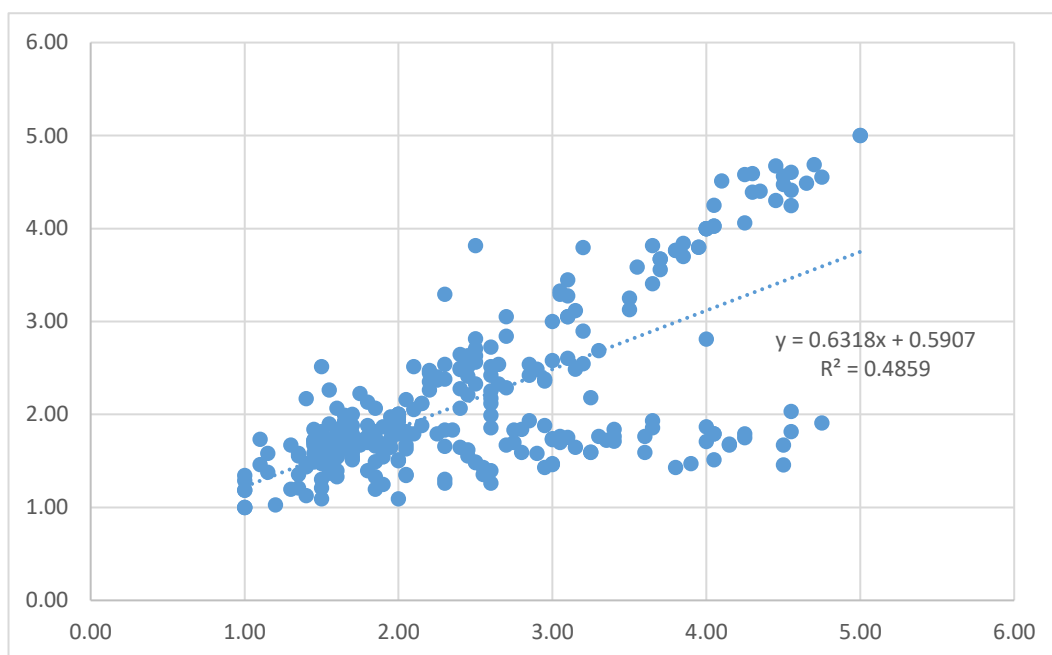
El gráfico 3 muestra que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión política institucional también lo hacen al nivel de aptitud de los estudiantes (una pendiente de 0.8204 y un ajuste de 0.649), sin embargo, cabe observar que las puntuaciones obtenidas en los conocimientos se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión política institucional, es decir, la relación política institucional - conocimientos se hace

más fuerte en situaciones adversas de la política institucional, como lo que se evidencia actualmente.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.82 entre la política institucional y los conocimientos de los estudiantes.

4.1.2 Dimensión Gestión Interna.

Gráfico 4: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Actitud

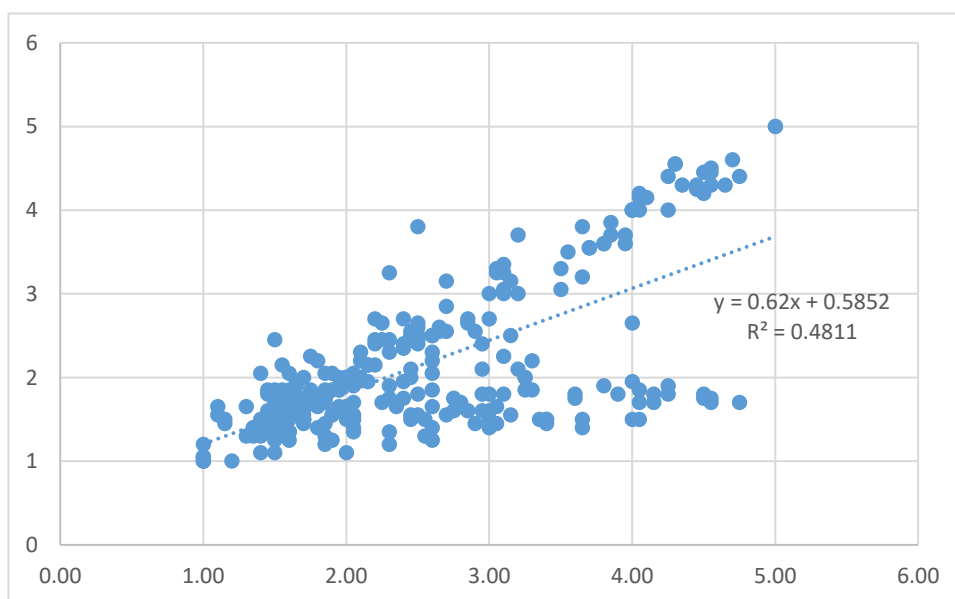


En el gráfico se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión gestión interna también lo hacen al nivel de actitud de los estudiantes (una pendiente de 0.6318 y un ajuste de

0.485), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en las actitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión gestión interna, es decir, la relación gestión interna - actitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la gestión interna, como lo que se evidencia actualmente en las universidades de la zona 4.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.63 entre la gestión interna y las actitudes de los estudiantes.

Gráfico 5: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Aptitud

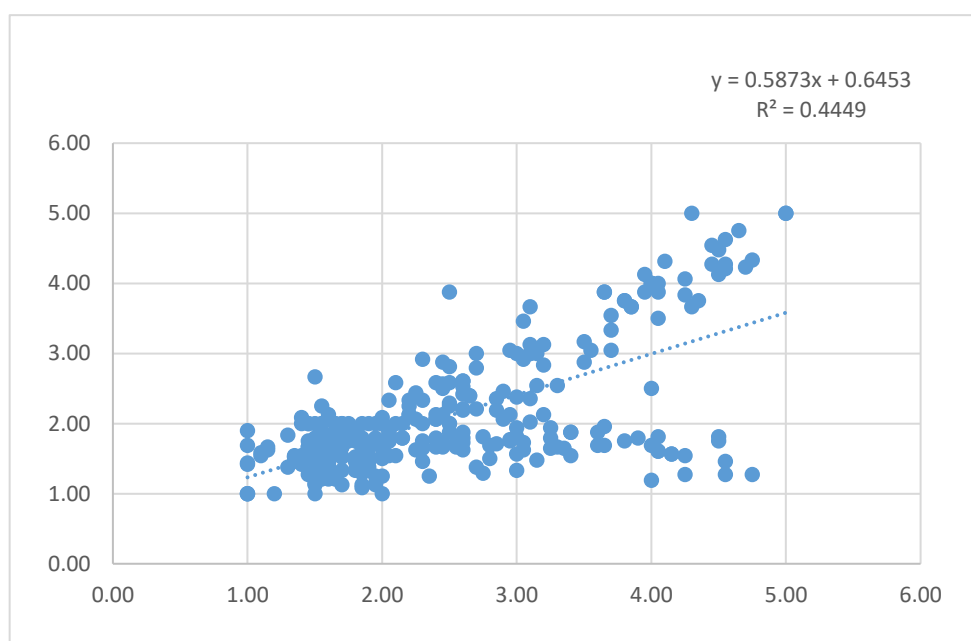


En el gráfico se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión gestión interna también lo hacen al nivel de aptitud de los estudiantes (una pendiente de 0.62 y un ajuste de

0.481), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en las aptitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión gestión interna, es decir, la relación gestión interna - aptitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la gestión interna, como lo que se evidencia actualmente.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.62 entre la gestión interna y las aptitudes de los estudiantes.

Gráfico 6: Dispersión de la Dimensión Gestión Interna y la Dimensión Conocimientos



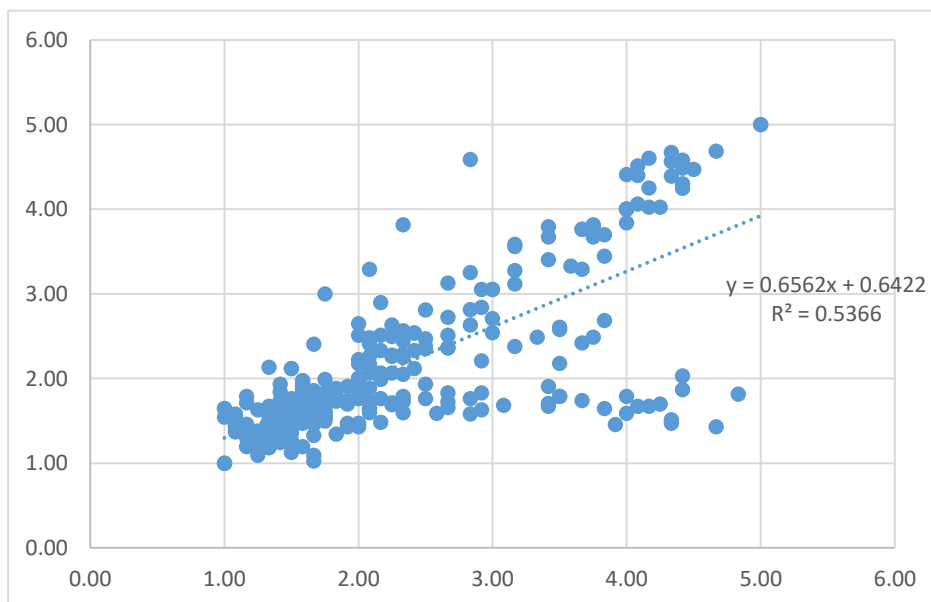
En el gráfico se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión gestión interna también lo hacen al nivel de conocimientos de los estudiantes (una pendiente de 0.58 y un ajuste

de 0.44), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en los conocimientos se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión Gestión Interna, es decir, la relación gestión interna - conocimientos se hace más fuerte en situaciones adversas de la gestión interna, como lo que se evidencia actualmente.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.58 entre la gestión interna y las actitudes de los conocimientos de los estudiantes.

4.1.3 Dimensión Infraestructura

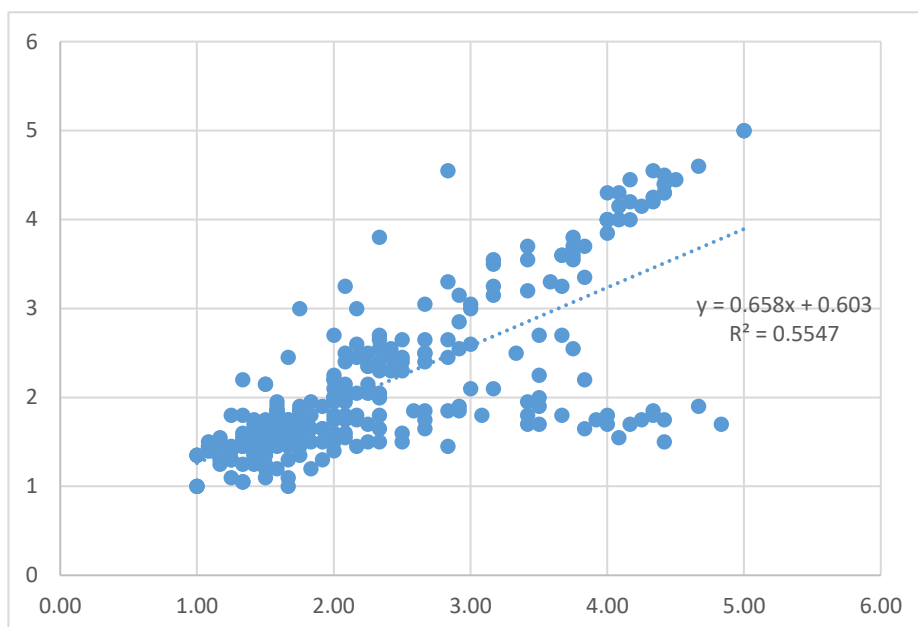
Gráfico 7: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y la Dimensión Actitud



En el gráfico se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión infraestructura también lo hacen al nivel de actitud de los estudiantes (una pendiente de 0.656 y un ajuste de 0.536), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en las actitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión infraestructura, es decir, la relación infraestructura - actitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la infraestructura, como lo que se evidencia actualmente en las universidades de la zona 4.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.63 entre la infraestructura y las actitudes de los estudiantes.

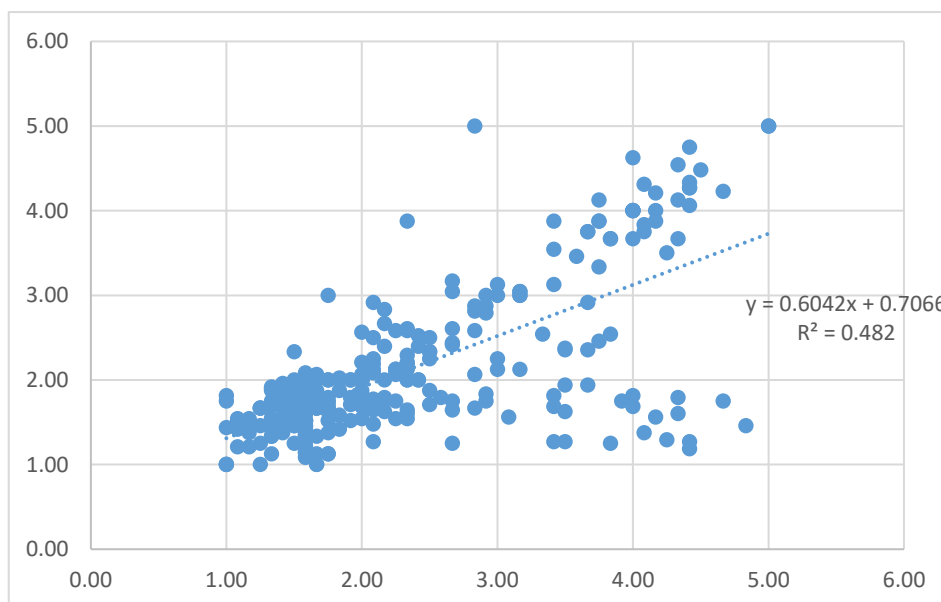
Gráfico 8: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y la Dimensión Aptitud



En el gráfico 8 se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión infraestructura también lo hacen al nivel de aptitud de los estudiantes (una pendiente de 0.658 y un ajuste de 0.554), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en las aptitudes se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión infraestructura, es decir, la relación infraestructura - aptitudes se hace más fuerte en situaciones adversas de la infraestructura, como lo que se evidencia actualmente.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.65 entre la infraestructura y las aptitudes de los estudiantes.

Gráfico 9: Dispersión de la Dimensión Infraestructura y de Conocimientos



En el gráfico se puede observar que las observaciones que asignan puntuaciones más bajas a la dimensión infraestructura también lo hacen al nivel de conocimiento de los estudiantes (una pendiente de 0.604 y un ajuste de 0.482), sin embargo, cabe observar que la puntuaciones obtenidas en los conocimientos se dispersa mucho más para valores elevados de la dimensión infraestructura, es decir, la relación infraestructura – conocimientos se hace más fuerte en situaciones adversas de la infraestructura, como lo que se evidencia actualmente.

En conclusión, las respuestas de la encuesta aplicada a una muestra de 300 estudiantes muestran una sensibilidad aproximada de 0.604 entre la infraestructura y los conocimientos de los estudiantes.

4.2 Pruebas de Hipótesis

Se tienen las siguientes hipótesis nula y alternativa:

H₀: La gestión universitaria no se relaciona positiva y significativamente con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

H₁: La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

Lo que se pretende es rechazar es la hipótesis nula, para así comprobar la hipótesis general de la presente investigación (H₁). Para ello, someteremos a prueba tres regresiones (asociadas a cada hipótesis específica).

Demostrando hipótesis Específica 1:

A. Regresión de la Dimensión Actitud sobre la variable Gestión Universitaria

Se propone el siguiente Modelo Lineal:

$$Act_i = \beta_0 + \beta_1 Gu_i + u_i$$

Donde:

Act: Mide la dimensión Actitud

Gu: Mide la variable Gestión Universitaria.

i: Observación del entrevistado número "i" ("i" de 1 a 300).

Los resultados obtenidos en la regresión son los siguientes:

Tabla 4: Resultados de la Regresión Actitud - Gestión Universitaria

Variable	Coficiente	Error Estándar
Gu	0.84	0.035
Constante	0.139	0.089
R^2	0.659	

La presente muestra desprende un coeficiente β_1 que asciende a 0.84, es decir, por cada punto que se incrementa la gestión Universitaria, el nivel de actitudes se incrementa en 0.84 puntos. Por otro lado, la desviación estándar asciende a 0.035. Aunque cabe precisar que el 35% ($1 - R^2$) de los cambios en la actitud es explicado por otros factores distintos a la gestión universitaria.

Se pone a prueba la siguiente hipótesis a través de una prueba T- Student con 298 grados de libertad ($n-k$, siendo “n” el número de encuestados y “k” el número de coeficientes⁶) y un nivel de confianza del 95%.

Ho: $\beta_1 = 0$ (El nivel de gestión universitaria no impacta en el nivel de actitud)

H1: $\beta_1 \neq 0$ (El nivel de la gestión universitaria sí impacta en el nivel de actitud)

Se obtiene un T- Statistic de 2.4 (Fuera de la zona de aceptación) y muy superior que el T – crítico: 1.96. Así, se concluye que β_1 es estadísticamente significativo y se rechaza la hipótesis nula.

Por tanto, el nivel de gestión universitaria impacta positiva y a un nivel moderado - alto sobre el nivel actitud de los estudiantes.

Demostrando hipótesis Específica 2:

A. Regresión de la Dimensión Aptitud - variable Gestión Universitaria.

Se propone el siguiente Modelo Lineal:

$$Ap_i = \alpha_0 + \alpha_1 Gu_i + u_i$$

Donde:

Ap: Mide la dimensión Aptitud.

Gu: Mide la variable Gestión Universitaria

i: Observación del entrevistado número “i” (“i” de 1 a 300).

Los resultados obtenidos en la regresión son los siguientes:

⁶ 300 y 2, respectivamente.

Tabla 5: Resultados de la regresión Aptitud – Gestión Universitaria

Variable	Coeficiente	Error Estándar
Gu	0.828	0.03
Constante	0.135	0.08
R^2	0.657	

La presente muestra desprende un coeficiente α_1 que asciende a 0.828, es decir, por cada punto que se incrementa la gestión universitaria, el nivel de aptitudes crece en 0.828. Por otro lado, la desviación estándar asciende a 0.03. Aunque cabe precisar que el 35% ($1 - R^2$) de los cambios en la aptitud es explicado por otros factores distintos a la gestión universitaria.

Se pone a prueba la siguiente hipótesis a través de una prueba T- Student con 298 grados de libertad ($n-k$, siendo “n” el número de encuestados y “k” el número de coeficientes⁷) y un nivel de confianza del 95%.

Ho: $\alpha_1 = 0$ (El nivel de la gestión universitaria no impacta en el nivel de aptitud).

H1: $\alpha_1 \neq 0$ (El nivel de la gestión universitaria sí impacta en el nivel de aptitud).

Se obtiene un T- Statistic de 2.39 (Fuera de la zona de aceptación), muy superior que el T- crítico: 1.96. Así, se concluye que α_1 es estadísticamente significativo y se rechaza la hipótesis nula.

Por tanto, el nivel de gestión universitaria impacta positiva y a un nivel moderado alto sobre el nivel de aptitud de los estudiantes.

⁷ 300 y 2, respectivamente.

Demostrando hipótesis Específica 3:

A. Regresión de la Dimensión Conocimiento sobre la variable Gestión Universitaria.

Se propone el siguiente Modelo Lineal:

$$Cnp_i = \theta_0 + \theta_1 Gu_i + u_i$$

Donde:

Cn: Mide la dimensión Conocimiento.

Gu: Mide la variable Gestión Universitaria.

i: Observación del entrevistado número "i" ("i" de 1 a 300).

Los resultados obtenidos en la regresión son los siguientes:

Tabla 6: Resultados de la regresión Ganancia- Capacidad Persuasiva

Variable	Coefficiente	Error Estándar
Gu	0.792	0.03
Constante	0.199	0.09
R^2	0.62	

El coeficiente Θ_1 , que mide el impacto de la gestión universitaria en el nivel de conocimientos de los estudiantes, asciende a 0.79 y posee una desviación de 0.03.

La presente muestra desprende un coeficiente Θ_1 que asciende a 0.79, es decir, por cada punto que se incrementa la gestión universitaria, el nivel de conocimientos crece en 0.792. Por otro lado, la desviación estándar asciende a 0.03. Aunque cabe precisar que el 38% ($1 - R^2$) de los cambios en la ganancia es explicado por otros factores distintos a la capacidad persuasiva.

Se pone a prueba la siguiente hipótesis a través de una prueba T- Student con 298 grados de libertad ($n-k$, siendo “n” el número de encuestados y “k” el número de coeficientes⁸) y un nivel de confianza del 95%.

$H_0: \Theta_1 = 0$ (El nivel de la gestión universitaria no impacta en el nivel de conocimientos).

$H_1: \Theta_1 \neq 0$ (El nivel de la gestión universitaria sí impacta en el nivel de conocimientos).

Se obtiene un T- Statistic de 2.20 (Fuera de la zona de aceptación), muy superior que el T- crítico: 1.96. Así, se concluye que Θ_1 es estadísticamente significativo y se rechaza la hipótesis nula.

Por tanto, el nivel de la gestión universitaria impacta positiva y a un nivel moderado alto sobre el nivel de conocimientos de los estudiantes.

Volviendo a las hipótesis inicialmente planteadas:

H_0 : La gestión universitaria no se relaciona positiva y significativamente con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

H_1 : La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.

Se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión Universitaria se relaciona positivamente y significativamente con la formación del emprendimiento.

⁸ 300 y 2, respectivamente.

4.3. Presentación de Resultados

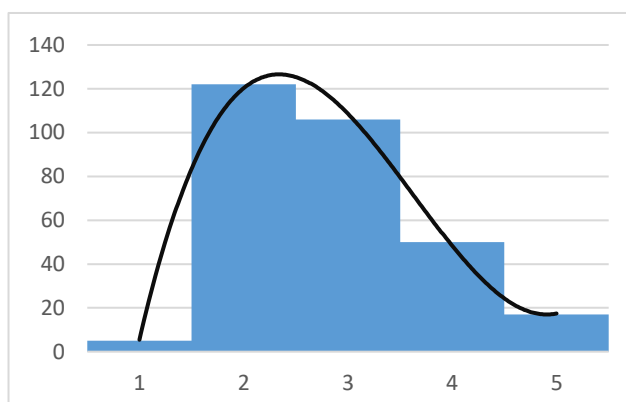
4.4 Variable Gestión Universitaria

4.4.1 Media y desviación estándar de la dimensión Políticas Institucionales

Estadísticos	Valor
Media	2.41
Mediana	2.26
Desviación estándar	0.86
Percentil 25	1.81
Percentil 75	2.89

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de políticas institucionales es 2.41, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 0.86. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo 2.26 al nivel de políticas institucionales, el 25% menos de 1.81 y otro 25% considera un mínimo de 2.89 puntos.

Gráfico 10: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Políticas Institucionales



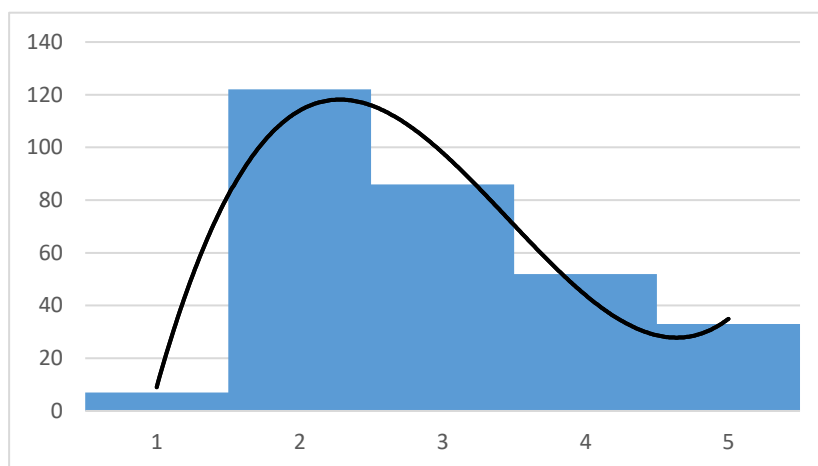
Cabe señalar que el indicador Plan educativo posee el menor promedio (2.30), seguido de Egresado (2.46) y los conocimientos (2.48).

4.4.2 Media y desviación estándar de la dimensión Gestión Interna

Estadísticos	Valor
Media	2.50
Mediana	2.28
Desviación estándar	1.00
Percentil 25	1.65
Percentil 75	3.14

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de gestión interna es 2.50, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 1. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo 2.58 al nivel de políticas institucionales, el 25% menos de 1.65 y otro 25% considera un mínimo de 3.14 puntos.

Gráfico 11: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Gestión Interna



Cabe señalar que el indicador Comunicación posee el menor promedio (2.46), seguido de Planta Administrativa (2.47), Patrimonio (2.52) y Gestión del Presupuesto (2.55).

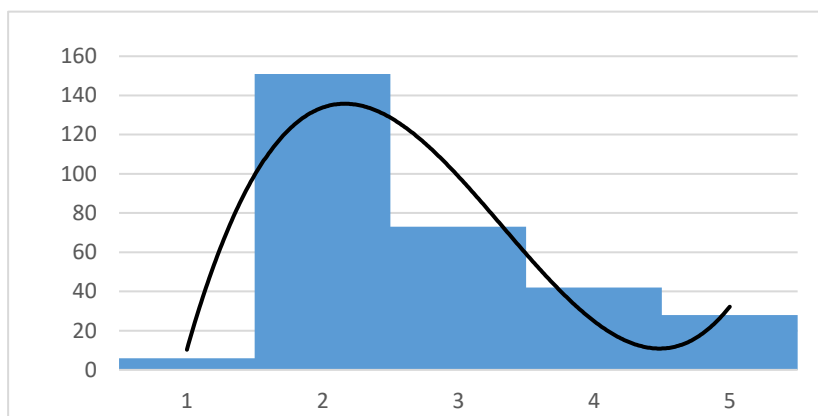
4.4.3 Media y desviación estándar de la dimensión Infraestructura

Estadísticos	Valor
Media	2.33
Mediana	2.00
Desviación estándar	1.01
Percentil 25	1.58
Percentil 75	2.92

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de infraestructura es 2.33, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 1.01. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo 2 al nivel de

infraestructura, el 25% menos de 1.58 y otro 25% considera un mínimo de 2.92 puntos.

Gráfico 12:: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Infraestructura



Cabe señalar que el indicador “Facilidades Para El Desarrollo De Las Labores De La Planta Docente” posee el menor promedio (2.16), seguido de Existencia de Espacios de Bienestar (2.37) y Facilidades De Acceso Y Movilidad Para Personas Con Discapacidad (2.45).

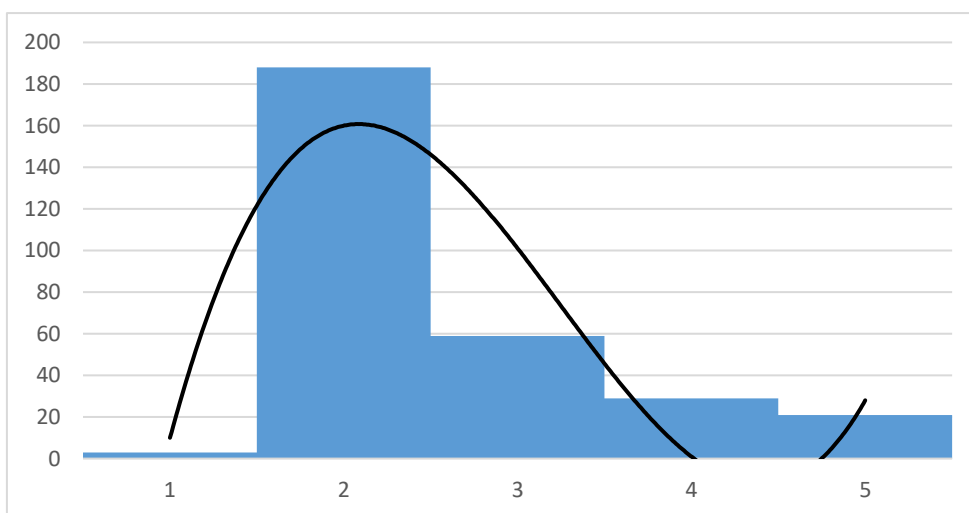
4.3.1. Variable Formación del Emprendimiento

4.3.1.1. *Media y desviación estándar de la dimensión Actitud Emprendedora.*

Estadísticos	Valor
Media	2.17
Mediana	1.80
Desviación estándar	0.90
Percentil 25	1.61
Percentil 75	2.49

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de actitud es 2.17, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 0.90. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo de 1.80 al nivel de actitud de los estudiantes, el 25% menos de 1.61 y otro 25% considera un mínimo de 2.49 puntos.

Gráfico 13: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Actitud



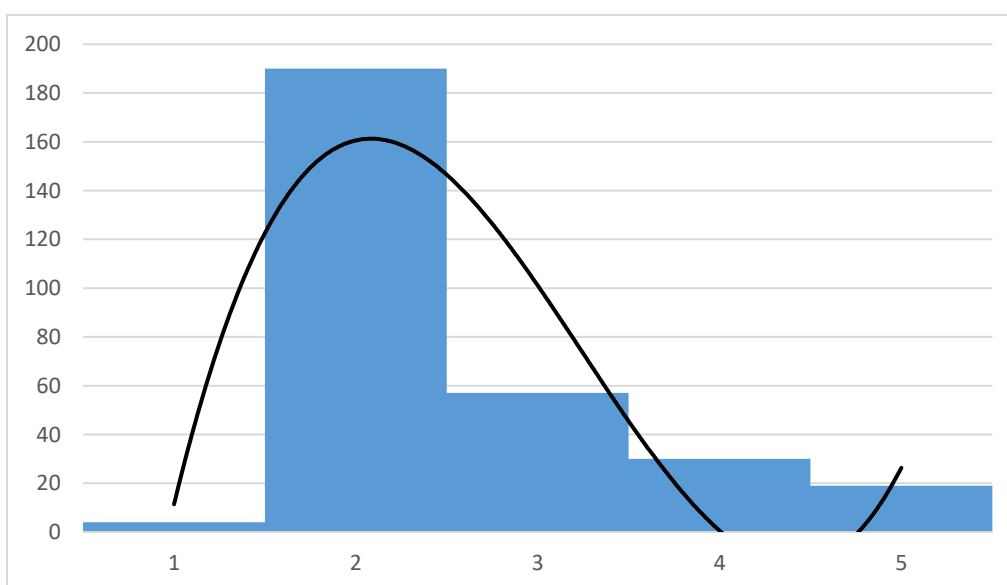
Cabe señalar que el indicador las actitudes afectivas posee el menor promedio (promedio de 2.16), seguido de las actitudes cognitivas (2.17) y los conocimientos (2.18).

4.3.1.2. Media y desviación estándar de la dimensión Aptitud Emprendedora.

Estadísticos	Valor
Media	2.14
Mediana	1.80
Desviación estándar	0.89
Percentil 25	1.55
Percentil 75	2.45

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de aptitud es 2.14, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 0.89. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo 1.80 al nivel de aptitud de los estudiantes, el 25% menos de 2 y otro 25% considera un mínimo de 3 puntos.

Gráfico 14: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Aptitud



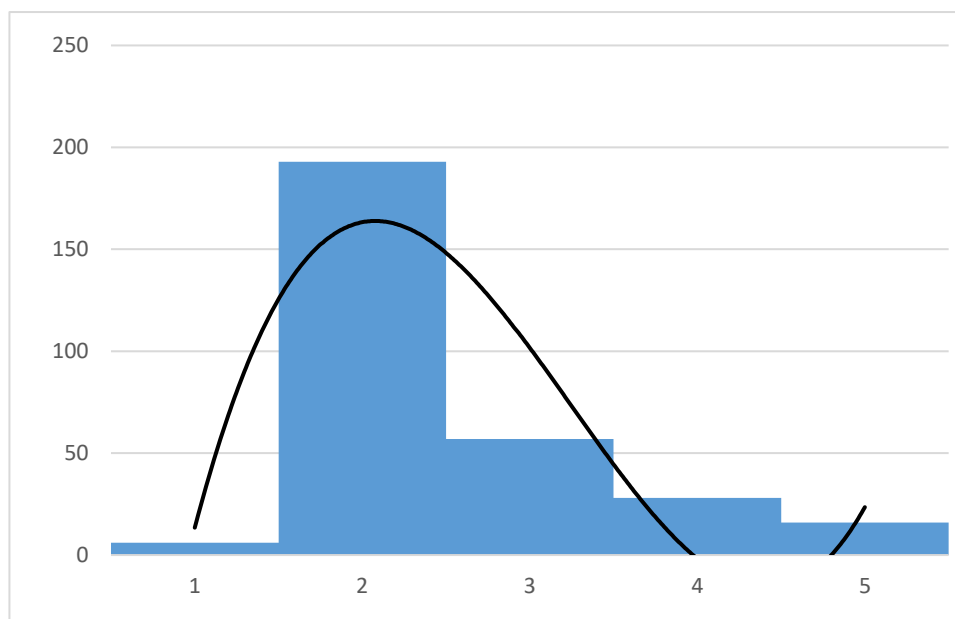
Cabe señalar que el indicador habilidades posee el menor promedio (promedio de 2.13), seguido de Capacidades (2.14)

4.3.1.3. Media y desviación estándar de la dimensión Conocimientos para Emprender

Estadísticos	Valor
Media	2.11
Mediana	1.79
Desviación estándar	0.88
Percentil 25	1.54
Percentil 75	2.35

Se consideró un puntaje mínimo de 1 punto y puntaje máximo de 5 puntos. La media del nivel de conocimientos es 2.11, mientras que los datos se desvían, respecto al promedio, en 0.88. Por otro lado, el 50% del total de opiniones asigna un puntaje de máximo 1.79 al nivel de conocimientos del estudiante, el 25% menos de 1.54 y otro 25% considera un mínimo de 2.35 puntos.

Gráfico 15: Histograma de Frecuencia de la Dimensión Conocimientos



Cabe señalar que el indicador Finanzas posee el menor promedio (promedio de 2.09), seguido de Marketing (2.11), administración (2.12) Contabilidad (2.14).

CAPÍTULO V

5 IMPACTOS

5.1 Propuestas para la Solución del Problema.

Ante la problemática existente de formar emprendimiento en las Universidades de la provincia de Manabí se detecta una solución real para establecer una formación de carrera adecuada para crear empresas desde su propio conocimiento científico. En este estudio se ha detectado que más del 70% de los estudiantes está inconforme y son indiferentes con los avances en la Gestión Universitaria para la creación de su propia empresa.

Sin duda, Ecuador es uno de los muchos países de Latinoamérica que le falta mucho por desarrollar una verdadera cultura emprendedora. Una de las carencias para ejercer dicha cultura emprendedora es un gran proyecto nacional en esta materia, que abarque todas las estructuras posibles, de tal manera que se pueda ser una nación de emprendedores que genere empleo en lugar de buscarlo. Aquí se establece la pregunta que muchos universitarios se hacen es: ¿Estudio para ser empleado o empresario?

El desafío de saber qué es lo que necesita para entablar los lazos entre universidad-empresa está en que los mismos estudiantes desarrollen sus propias competencias y formen una actitud emprendedora. Para promover este incentivo se propone realizar talleres de emprendimiento, donde se les instruya a los estudiantes como formar una empresa, qué es lo que necesita saber, los costos en que incurre su preparación y sobre todo cual es el producto que va a lanzar al mercado.

5.2 Plan Piloto de Formación de emprendedores

Debido a que no es suficiente ofrecer un curso taller para obtener emprendedores ni tampoco hacer cambios drásticos en los planes curriculares de las universidades se propone preparar un plan piloto para formar emprendedores de tal manera que se pueda perfeccionar en el tiempo de tal manera que se pueda lograr en el más corto plazo una familia de emprendedores, que dicha iniciativa este ligada a la Actitud y Aptitud emprendedora, así como los conocimientos para innovar y crear productos y/o servicios que a un costo que les permita generar ganancias para elevar la calidad de vida de los egresados de las universidades.

Propuesta que cumplirá con implementar acciones que fomenten toda clase de igualdad en la formación ya que, al ejercer la enseñanza de todas las etapas del emprendimiento, todos estarán al mismo nivel de conocimientos y podrán tener las mismas oportunidades de hacer y cuantificar proyectos que permitan crear productos y servicios con el fin de ser competitivos.

Pasos básicos:

1.- Realizar un estudio de localización para la formación del plan piloto de formación de emprendedores.

Del recojo de los datos obtenidos de la presente investigación podemos tener una aproximación de los estudiantes que podrían integrar el inicio de este proyecto que estaría en la ejecución inicial en la

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para luego con las mejoras correspondientes se podrán replicar en otras universidades

2.- Descripción del Plan Piloto

Análisis de la información obtenida se puede deducir sobre la transformación del mundo laboral, así como las maneras de tener acceso a un puesto de trabajo, la permanencia de dichos centros de trabajo como las competencias requeridas para un buen desenvolvimiento con éxito, son diferentes y en un constante cambio por estar en un mundo globalizado por lo tanto propone retos a los egresados de las diversas carreras que ofrecen las universidades.

Tenemos una población joven en busca de trabajo por lo tanto cobra un valor altamente significativo el fomentar una educación para emprendedores con las competencias necesarias para atrapar las oportunidades de empleabilidad y poder desempeñarse en el mercado laboral desollándose como agentes de transformación social y económica a través de un trabajo independiente o autogestión

Plan piloto de educación emprendedora que tendrá como propuesta la modificación del currículo de la facultad de administración de las universidades sobre la que tiene vigencia usando como base las propuestas de la UNESCO y de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Piloto en relación con tres ejes centrales: 1) Implementar el proyecto curricular adaptada para la Educación emprendedora, 2) Formación y perfil docente 3) Diseño y ejecución de estrategias pedagógicas y materiales y herramientas de soporte.

5.3 Planificar y organizar la formación de docentes

Preparar a los docentes a través de capacitaciones y certificar las instrucciones de los que participan, dar a conocer a toda la comunidad, así como a los padres de familia para involucrar y dar a conocer el avance de sus estudiantes en sus aprendizajes. Los primeros beneficiarios serán los docentes y estudiantes

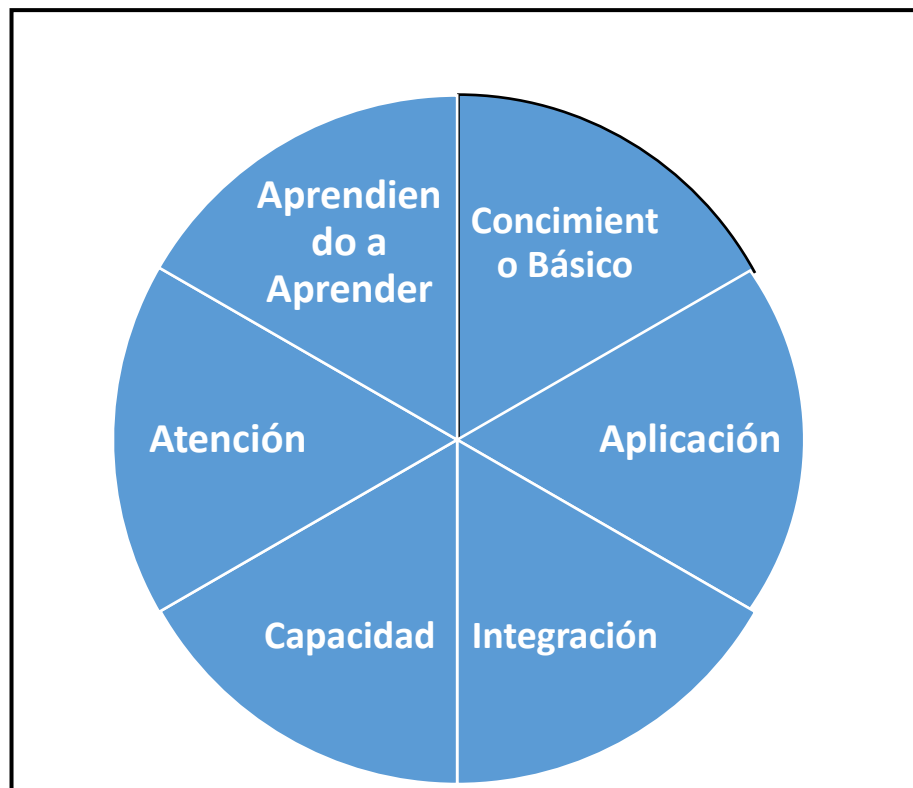
5.3.1 Ejecución del curso de capacitación

- ✓ Temas relacionados con la formación emprendedora
- ✓ Dificultades en el proceso de aprendizaje
- ✓ Conocimiento y manejo de programas de computación por los beneficiarios
- ✓ Efectos globales y de género del Programa

5.3.2 Metodología enseñanza-aprendizaje

La propuesta de una metodología que se debe emplear en la formación de emprendedores, para clarificar y explicitar la “didáctica” del docente; de tal manera que propicie el aprendizaje del docente. Zabalza (2004) encarga valerse de al menos tres dimensiones metodológicas sencillas: instrucción expositiva, tareas en grupos y el estudio personal de cada estudiante. Dichas estrategias deben suscitar el avance autónomo del estudiantado y construir de manera progresiva hasta la culminación del programa.

Gráfico 16: Método enseñanza-aprendizaje - formación de emprendedores



Conocimiento Básico

comprendiendo y recordando

Información ideas

Aplicación

Habilidades, pensamiento,

pensamiento crítico, creativo y práctico

Manejo de proyectos

Integración

Conectando:

Ideas, personas, ámbitos de la vida

Dimensión humana

Aprendiendo sobre: Uno mismo Otros

Atención

Desarrollando nuevos

Sentimientos, intereses, valores

Aprendiendo a aprender

Hacerse un mejor estudiante

Investigando un tema

Aprendices autodirigidos

La OIT **Fuente especificada no válida.**, determina que la competencia: “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada” de tal manera que la formación del emprendedor sea de manera integral buscando un perfil del emprendedor egresado con las actitudes de principios y valores, así como los saberes de conocimientos teóricos, habilidad y aptitudes y pericias que facultan para realizar una progresión de actividades y desenvolverse de manera independiente en un mercado competitivo.

5.3.3 Formación Emprendedora

En el diseño contempla realizar dos fases en la etapa de formación emprendedora: primero generar y definir una idea de negocio Luego formular un plan de negocio. Fases relacionadas con los métodos de capacitación proporcionados por la OIT, Primero Invente Idea de Negocio (IIN) y el Emprenda Su Negocio (ESN).

Etapa 1: Invente Idea de Negocio (IIN)

Formación IIN (7 lecciones); Festival de Ideas de Negocios; Selección de Mejores Ideas

Etapa 2: Emprenda Su Negocio (ESN).

Formación ESN (19 sesiones) Asesoramiento a mejora de Planes; Implementación de las primeras acciones

Secuencia de Actividades - Plan Piloto

Formación Emprendedora 3 meses.

Taller de: Invente Ideas de Negocio(IIN) 4 días 30 horas.

Taller de Plan de Idea de Negocio (IIN) 4 días 30 horas

Práctica Laboral 3 meses

Actualización de Idea de Negocio 2 días 6 horas

Concurso de Planes de Negocio 3 días

Implementación y asesoría de planes de negocio 3 meses

5.4 Módulos que comprenderán la propuesta del Plan Piloto

Para el desarrollo del Plan piloto se realizará previamente una selección de participantes como requisito previo que hayan trabajado en una MYPE, experiencia que ayuda al contacto de la problemática real con que se va a trabajar, o el lugar para generar nuevos negocios, de tal manera que se pueda encontrar un buen rendimiento entre los participantes.

Propuesta que se dividen en cinco Módulos:

- I. **Autoevaluación de capacidades.** - Modulo que trata de desarrollar la competencia para autoevaluarse de algunas capacidades emprendedoras, como ejemplo identificar de peligros y obstáculos, la planificación, etc.

- II. **Finanzas Empresariales.** Su objetivo principal es desarrollar temas que permiten llegar a un punto de equilibrio entre costos y utilidades.

- **Objetivo**

Desarrollar en los estudiantes, las destrezas necesarias en el manejo de los conceptos y fundamentos de las transacciones contables/financieras con la finalidad que sean capaces de utilizarlos adecuadamente en el entorno del negocio a emprender.

- **Competencias**

El alumno deberá desarrollar habilidades para:

- - Conocer la estructura de un informe financiero.

- ▪ Conocer la problemática de los informes financieros y los principios básicos de Contabilidad Generalmente Aceptados.
- ▪ Aprender a diferenciar los Estados Financieros Básicos.
- ▪ Conocer las principales técnicas de análisis y evaluación de los estados financieros y su significado.
- ▪ Manejar los presupuestos y Cash flow de una empresa sus usos y aplicaciones en los negocios.
- ▪ Conocer los principales impuestos que regulan el país, así como su incidencia dentro del ámbito empresarial de los negocios.

III. Marketing Empresarial. En este taller se desarrollará las estrategias del mercadeo para agilizar las ventas del producto o servicio ofrecido.

- **Objetivo:**

Los estudiantes lograrán conocer las definiciones y conceptos claves del marketing, individualizarán las actividades en que se utiliza el marketing e identificarán las herramientas, técnicas y estrategias del marketing con la perspectiva de aplicar estos recursos y conocimientos en su desempeño empresarial, laboral y profesional.

Por esta vía lograrán abordar exitosamente a los consumidores y conocer sus necesidades, gustos y objetivos, en el camino hacia un sustancial aumento en las ventas y el desarrollo de negocios.

IV. Tributación y Derecho Empresarial. Este curso-taller brindará las herramientas legislativas y todos los tributos que generan para ser formales y

tener conocimientos de protección ante cualquier incidente laboral y/o empresarial.

- **Objetivo.**

Los estudiantes consiguen los conocimientos esenciales que caracterizan una relación laboral, ello para poder establecer políticas empresariales que se encuentren acordes a derecho sin que éstas dejen de ser eficientes.

V. Liderazgo Empresarial. Este taller lleva a encontrar el líder gerencial para ser un directivo exitoso y saber sobrellevar a los distintos problemas que pueden ocurrir en el trayecto del proyecto.

- **Objetivo.**

- ✓ Entrenar las competencias y habilidades directivas necesarias para acompañar, gestionar y lograr la motivación de equipos.
- ✓ Practicar el estilo de liderazgo apropiado a cada situación.
- ✓ Practicar el ciclo para la administración del rendimiento de las personas que componen el equipo.

5.5 Costos de la implementación de la Propuesta.

Esta propuesta no tiene ningún costo social, pero si costos monetarios recuperables con los contratos y auspicios que podrá hacer la Universidad.

Recursos financieros El costo del programa de preparación para la formación de emprendedores es de US\$7700.00, de un inicio; sin incluir gastos, los servicios de terceros (contabilidad, asesoría jurídica, etc.), así como los costes de la implantación de oficina (mobiliarios, equipos

informáticos), teniendo en cuenta que se podría utilizar espacios y personal para la administración del proyecto en su fase inicial.

Los costos serán referenciales está en función de realizar el diagnóstico

Tabla 7: Presupuesto inicial del plan piloto

Presupuesto de inicio de plan Piloto					
Organización	Universidad	Año	2018		
Área	Vicerrectorado Académico	Aprobado por			
Presupuesto	\$ 7700.00				
Presupuesto Plan Piloto					
N°	Nombre de la Actividad	Detalle	Cantidad	Costo unitario	Total
1	Capacitación de docentes en formación emprendedora	Personal Docente	2	\$800.00	\$1600.00
2	Preparación del plan piloto	Personal administra	4	\$250	\$1000.00
3	Selección de alumnos	Personal administra	1	500	\$500.00
4	Autoevaluación de aprendizajes	alumnos	3	\$200	\$600.00
5	Finanzas empresariales	Alumnos	4	400	\$800.00
6	Marketing empresarial	alumnos	4	400	\$800.00
7	Tributación y derecho empresarial	Alumnos	4	400	\$800.00
8	Conducción y liderazgo empresarial	Alumnos	4	400	\$800.00
					\$800.00
Total					\$7700.00

5.6 Beneficios que aporta la propuesta.

La formación de emprendimiento como materia interesante tomando en cuenta que si la universidad desea a ser competitiva debe dar los primeros cambios en buscar soluciones a los problemas sociales y económicos que se viene dando.

Situación Actual

- ✓ El costo de estos cursos es alto, por lo que los estudiantes que desean emprender no llevan estos talleres.
- ✓ El mercado no es entendido por el estudiante, porque no sabe dónde vender y hacia quienes exactamente dirigir su producto. Falta de conocimiento de Marketing.
- ✓ El nivel de emprendimiento es bajo, porque no se brinda las facilidades para saber qué se debe hacer.
- ✓ El estudiante no sabe cómo afrontar diversos problemas que puede suscitar a lo largo de la etapa inicial de su emprendimiento.

Beneficios con la Propuesta

- ✓ Los beneficios de este proyecto son netamente sociales:
- ✓ Los estudiantes llevan estos talleres dentro de su plan curricular como una forma de implementar una cultura emprendedora.
- ✓ El marketing realiza el estudio de mercado que permite captar que es lo que necesita la gente y hacia qué sectores se puede dirigir con mejores expectativas de venta.
- ✓ El estudiante universitario conoce las reglas y dificultades del mercado, y le parece fácil emprender.
- ✓ El líder es aquel que puede afrontar los problemas con buena actitud y alta aptitud para poder salir adelante.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha demostrado que el nivel de la gestión universitaria (en términos de política institucional, gestión interna e infraestructura) de las instituciones de educación superior ubicadas en la zona 4 de Ecuador, se relaciona positivamente con la formación de emprendedores (en términos de actitudes, aptitudes y conocimientos).

Específicamente se ha encontrado:

La investigación demuestra que la gestión universitaria, en mayor medida la política institucional que tuvo como indicadores: Plan educativo, Formación (egresado), Docencia, seguida de la gestión interna y la infraestructura, impacta significativamente sobre el nivel de actitud de los estudiantes. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada-alta (0.84), y un nivel de explicación de 65.9%. Cabe notar que producto del bajo nivel de la gestión universitaria, el indicador Actitudes Afectivas es el más afectado (promedio de 2.16), seguido de Actitudes Cognitivas (2.17) y Conocimientos (2.18).

La investigación demuestra que la gestión universitaria, en mayor medida la política institucional, seguida de la gestión interna y la infraestructura, impacta significativamente sobre el nivel de aptitud de los estudiantes. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada-alta (0.82), y un nivel de explicación del 65.7%. Cabe notar que producto del bajo

nivel de la gestión universitaria, el indicador Habilidades es el más afectado (promedio de 2.13), seguido de las Capacidades (2.14).

La investigación demuestra que la gestión universitaria, en mayor medida la política institucional, seguida de la gestión interna y la infraestructura, impacta significativamente sobre el nivel de conocimiento de los estudiantes. Concluyendo que existe una correlación positiva moderada-alta (0.79), y un nivel de explicación del 65%. Cabe notar que producto del bajo nivel de la gestión universitaria el indicador Finanzas es el más afectado (promedio de 2.09), seguido de Marketing (2.11), administración (2.12) Contabilidad (2.14).

RECOMENDACIONES

En materia de políticas institucionales, las universidades de la zona 4 deben implementar de forma intensiva talleres de emprendimiento, evaluaciones de competencias, además de hacer más hincapié en los conocimientos técnicos que apoyen a la iniciativa empresarial (finanzas, marketing, administración y contabilidad). Por otro lado, se requiere la implementación de acciones afirmativas que fomenten la igualdad física y de género en el emprendimiento.

En materia de Gestión interna, se requiere mayor transparencia en el presupuesto, además del incremento del mismo para implementar la cultura de emprendimiento en la facultad de Administración, además de espacios donde se practique el mismo

Finalmente, se requiere el incremento de espacios de bienestar que mejoren la calidad de vida de los estudiantes, además de construcción de aulas que utilicen como talleres de emprendimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

(s.f.).

Ackoff, R. (1990). *Planificación de la Empresa del Futuro: Planear o ser Planeado*. México: Lámusca .

Alcaraz, R. (2006). *El emprendedor de Éxito tercer generación*. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A.

Alonso, P. (2012). *La configuración de la intención emprendedora entre académicos responsables de proyectos de investigación en España. Un enfoque de género*. Santander: Universidad de Cantabria. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/96916/TesisPEAG.pdf;jsessionid=61A677457013A209CED3103DA0C0E396.tdx1?sequence=1>

Álvarez, M. (2015). *Universidad Iberoamericana del Ecuador*. Obtenido de <http://www.unibe.edu.ec/index.php/bienestar-universitario>

Alvira, R. (1999). Antropología y ética de la iniciativa emprendedora: la trascendencia social del espíritu emprendedor. . *En iniciativa emprendedora y empresa familiar*, 19-26.

- Andrade, M. (2009). *Propuesta didáctica para la enseñanza del emprendimiento en el programa administración de empresas de la Universidad de la Amazonía*. Florencia: Universidad de la Amazonia.
- Andrade, M., & Bravo, W. (2009). *Propuesta didáctica para la enseñanza del emprendimiento en el programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia*. (Tesis de Maestría). Florencia: Universidad de Amazonía.
- Anzola Rojas, S. (2012). *La verdadera cultura emprendedora*. México: McGraw Hills. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/80019/Contenido_descargable/La_verdadera_actitud_emprendedora.pdf
- Aranzandi, D. (1992). *El arte de ser empresario hoy*. . Bilbao. : Federación de Cooperativas de Trabajo Asociado de Euskadi. .
- Arteaga G., E., & Lasio M., V. (2011). *EDUCACIÓN EN EMPRENDIMIENTO EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA: Estado y oportunidades de mejora*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. (Tesis de Magister). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/bedoya_se/t_completo.pdf
- Bellocchio, M. (2010). *Educación basada en competencias y constructivismo: un enfoque y un modelo para la formación pedagógica del Siglo XXI*. México: ANUIES.

- Brockhaus, R. (1962). The psychology of the entrepreneur. En C.A. Kent, D.L. Sexton & K.H. Vesper (Eds.). *Encyclopedia of entrepreneurship*, 39-56.
- Bull, I., & Willard, G. (1993). Towards a theory of entrepreneurship. . *Journal of Business Venturing*, 183-195.
- Cassar, G. (2006). Entrepreneur opportunity costs and intended venture growth. *Journal of Business Venturing*, 610-632.
- Castillo, A. (1999). *Estado del Arte en la Enseñanza del Emprendimiento dentro del marco del proyecto "Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional"*. Chile: First Public Inc Chile S.A.
- Castro-Mbwini, D., Iglesias-León, M., & Pérez-Padrón, M. (setiembre de 2015). Reflexiones sobre la formación de los directivos académicos para la gestión del modelo educativo universitario en la UNIBE. *Qualitas*, 10, 85-105. Recuperado el 20 de abril de 2018, de <https://works.bepress.com/patricio-ynez/78/>
- Catedra de Emprendedores. (s.f.). *Catedra de Emprendedores*. Obtenido de <https://catedraemprendedoressalamanca.wordpress.com/actividades-de-formacion/master-en-desarrollo-emprendedor-e-innovacion/objetivos-y-competencias/>
- CEAACES. (2016). *Adaptación del Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas 2013 al Proceso de Evaluación, Acreditación y Re categorización de Universidades y Escuelas Politécnicas 2015*. Quito - Ecuador: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad.

CEAACES. (2017). *Modelo de evaluación institucional de universidades y escuelas politécnicas 2018*. Quito - Ecuador: Consejo de Evaluación, acreditación y aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES.

CES, RAUEC. (2016). *Propuesta de indicadores para la evaluación institucional del Sistema de Educación Superior*. Quito - Ecuador: Consejo de Educación Superior.

Chaves-Abarca, R., Cantón-Castillo, L., Luit-González, M., & García-Lira, A. (abril - junio de 2017). Desarrollo de emprendedores entre la Universidad Autónoma de Yucatán y el Instituto Tecnológico de Costa Rica. *Tecnología en Marcha*, 30(2), 128-141. doi:10.18845/tm.v30i2.3203

Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual. (2008). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna*. Madrid. Obtenido de http://www.feaps.org/biblioteca/libros/documentos/comunicacion_interna.pdf

Consejo de Educación Superior. (2014). *Quinta Sesión Extraordinaria*. Obtenido de <http://utelvt.edu.ec/portal/wp-content/uploads/2015/07/reglamento-de-aplicacin-de-la-frmula-de-distribucin-de-recursos-destinados-anualmente-por-parte-del-estado-a-favor-de-las-instituciones-de-educacin-superior.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2003). *La calidad en la Universidad Ecuatoriana*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001496/149614s.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). *Evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politecnicas del Ecuador*.

Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). *Evaluación del desempeño institucional de las universidades y escuelas politecnicas del Ecuador*. Mandato Constituyente N° 14, Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, Quito.

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2008). *Reglamento general a la ley de discapaciades*. Obtenido de <https://dredf.org/international/Ecuador2.pdf>

Cook, T., & Reischardt, C. (2005). *Metodos cuantitativos y cualitativos en Investigación Evaluativa*. Madrid: Ediciones Morata S. L.

Correa, Z. C., Delgado, C. H., & Conde, Y. C. (julio-diciembre de 2011). Formación en emprendimiento en estudiantes de la carrera de administración de empresas en la universidad pública de Popayan. (U. EAN, Ed.) *Revista Escuela de Administración de Negocios*(71), 40-51. doi:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20623157004>

Cueva, S. (2006). *Transparencia presupuestaria en el Ecuador*. Obtenido de http://www.grupofaro.org/ciudadanizando/propuestas/finanzas_presentacion.pdf

- Delgado, L. F. (2002). La gestión universitaria. En C. Aljovín de Losada, & C. Germaná Cavero (Edits.), *La universidad en el Perú* (págs. 80-88). Lima, Perú: UNMSM, Fondo Editorial. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/Educacion/univer_peru/pdf/a02.pdf
- Diaz, C. (2008). Modelo conceptual para la deserción estudiantil universitaria chilena. *Estudios pedagógicos*, 34(2), 65-86. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000200004>
- Doherty, G. (1994). *Developing quality systems in education*. Londres: Routledge.
- Donini, A., & Donini, A. (2003). *La gestión universitaria en el siglo XXI*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano. Obtenido de http://www.ub.edu.ar/investigaciones/dt_nuevos/107_donini.pdf
- ESAN. (6 de Octubre de 2015). *Conexión Esan*. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Espíritu, R., González, R., & Alcaraz, E. (2012). Desarrollo de competencias emprendedoras: Un análisis explicativo con estudiantes universitarios. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 29-53. doi:1131-6985
- Fairlie, E. (2012). *El valor de la marca como estrategia pra incrementar la capacidad emprendedora en estudiantes de Universidades Nacionales del área de Ciencias Empresariales*. (Tesis de Docotorado). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1714/1/Fairlie_fe.pdf

Fandiño, L., & Bolivar, M. (2009). *Evaluación de impacto del emprendimiento empresarial en los estudiantes de la carrera de administración de empresas de la Pontificia Universidad Javeriana y estudio de los factores de éxito de sus empresas creadas a partir de los talleres de grado* . Universidad Javeriana.

Fracica, G. (2009). *Formación del emprendedor universitario para el star up*. Bogotá: Universidad de La Sabana. Obtenido de <http://www.uv.es/motiva2/Ponencias%20Motiva2009/docs/108.pdf>

Freire, A. (2004). *¿Qué es ser Emprendedor?* Lima, Perú: Santillana S.A.

Freites, M. (2005). *El rol de la universidad centroaccidental Lisandro Alvarado para el apoyo efectivo a la iniciativa empresarial y a nuevos emprendedores*. Barquisimetro: Universidad Centroaccidental Lisandro Alvarado .

Galindo, M. (2006). Entrepreneurship, crecimiento económico y ética. . *Estudios de Economía aplicada*, 389-406.

Gallardo, Y. (2009). *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la unidad académica de contaduría y administración de la U.A.G. para fomentar en sus alumnos una actitud emprendedora*. (Tesis de Maestría). México: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/7953/83.pdf?sequence=1>

- Gallardo, Y. (2009). *Propuesta de un programa de desarrollo de emprendedores para la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la U.A.G. para fomentar en sus alumnos una actitud emprendedora*. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional. Obtenido de <http://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/7953/83.pdf?sequence=1>
- García, A., Malla, G., Marín, J., Moya, J., Muñoz, I., Poblete, M., . . . Villa, A. (2007). *Aprendizaje basado en competencias*. Bilbao: Ediciones Mensajero. doi:978-84-271-2833-0
- Gibb, A. (2005). Creating the Entrepreneurial University Worldwide. ¿Do we need a wholly different model of entrepreneurship? . 1-26.
- Gobierno de Extremadura. (2015). *Guía de habilidades emprendedoras*. Obtenido de <http://culturaemprendedora.extremaduraempresarial.es/wp-content/uploads/2012/09/Gu%C3%ADa-de-habilidades-emprendedoras.pdf>
- Gómez, L. N., Llanos, M. M., Hernández, T. R., Mejía, D. R., Heilbron, J. L., Martín, J. G., . . . Senior, D. R. (2017). Competencias emprendedoras en Básica Primaria: Hacia una educación para el emprendimiento. (U. d. Norte, Ed.) *Pensamiento y gestión*(43), 150-188. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/pege.43.10587>
- Gomez, M., & Satiszabal, K. (2007). Ponencia; Competencias emprendedoras a fortalecer en la Pontificia Universidad Javeriana. *Cali*, p.1-24.

González, M. (2002). *Desarrollo del Presupuesto en la UNMDP una nueva propuesta*. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata.

Granados, M. (2013). Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Lima, Perú: UNMSM. Recuperado el 23 de 09 de 2016, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3509/1/Granados_mm.pdf

Grupo Romero. (2011). *Manual de capacidades emprendedoras para el docente facilitador*. Lima. Obtenido de http://aula.mass.pe/sites/default/files/manuales/manual_capacidades_emprendedoras.pdf

Guerra, O. T., Hernández, D. C., & Triviño, C. I. (enero-abril de 2015). Incubadora de empresas: vía para el emprendimiento en las universidades. (U. d. Cienfuegos, Ed.) *Universidad y Sociedad*, 7(2), 110-114. Recuperado el 10 de mayo de 2018, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100016

Hernández Sampieri , R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición ed.). México: McGraw Hills.

Herranz, J., Tapia, A., & Vicente, A. (2009). La comunicación interna en la universidad. Investigar para conocer a nuestros públicos. *Latina*, 262-274. Obtenido de

http://www.revistalatinacs.org/09/art/23_822_30_Valladolid/RLCS_art822.pdf

Hsu, D., Roberts, E., & Eesley, C. (2007). Entrepreneurs from Technology Based Universities. *Research Policy*, 768-788.

INFODIR-Infomed. (2007). "HERRAMIENTAS PARA EL CONTROL Y LA PREVENCIÓN EN LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN. EXPERIENCIA CUBANA. *Curso herramientas para el Control y la Prevención en la lucha contra la corrupción.*, 8-14.

Instituto de Estudios de Habitat de la Universidad Autónoma de Chile. (2015). *Mba y educación ejecutiva*. Obtenido de <http://mba.americaeconomia.com/biblioteca/presentaciones/modulo-de-gestion-interna-identificando-su-negocio>

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. (2000). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001591/159155s.pdf>

Kawasaki, G. (2007). *El Arte de Empezar*. Barcelona: Ediciones Kantolla S. L.

Kells, H. (1997). *Procesos de autoevaluación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Kihstrom, R., & Laffont, J. (1979). A general equilibrium entrepreneurial Theory of firm formation based on risk aversion. *Journal of Political Economy*, 719-740.

Kirby, D. (2004). Entrepreneurship Education: ¿Can Schools Meet the Challenge? . *Journal Education and Training*, 510-519.

- Lamoyi, C. B., & Pintos, M. B. (2017). *La educación superior en tabasco como factor de desarrollo económico y social*. México: UNAM.
- Landinelli, J. (2010). *Instituto Internacional de la Unesco para la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 23 de 09 de 2016, de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2421%3Ael-sentido-de-la-internacionalizacion-universitaria-en-los-procesos-de-integracion-regional&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es
- Lanuque, A. (31 de Mayo de 2016). *RRPPnet*. Obtenido de <http://www.rrppnet.com.ar/competencias.htm>
- Lombao, M. (2006). La orientación del mercado en la gestión universitaria. *ANALES*, 61-87. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-LaOrientacionAlMercadoEnLaGestionUniversitaria-4000940.pdf>
- López, D. (2008). *Influencia del comportamiento emprendedor de los mandos medios en el fomento del corporate entrepreneurship*. (Tesis Docotoral): Universidad Ramon Llull. Obtenido de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9199/Tesis_Lopez_Preciado.pdf?sequence=1
- Martínez, C. (s.f.). *Capacidad administrativa como factor de eficiencia interna y global de las organizaciones*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/22657/1/19299-63409-1-PB.pdf>
- Martínez, M. (2008). Tesis Doctoral. *Análisis de competencias emprendedoras del alumnado de las Escuelas Taller y Casas de Oficios en Andalucía*.

Primera fase del diseño de programas educativos para el desarrollo de la cultura emprendedora entre los jóvenes. Andalucía: Editorial de la Universidad de Granada. doi:978-84-691-8339-7

Martinez, R. (2000). *Evaluación de la gestión universitaria.* Buenos Aires: CONEAU. Obtenido de <http://www.coneau.edu.ar/archivos/1326.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2009). *Manual jóvenes emprendedores.* Lima. Obtenido de <http://conjoven.oit.org.pe/wp-content/uploads/2010/07/Manual-J%C3%B3venes-Emprendedores-Generan-Ideas-de-Negocio1.pdf>

Mitchell, R., Smith, B., Morse, E., Seawright, K., Peredo, A., & Mickenzie, B. (2000). Are entrepreneurial cognitions universal? Assessing entrepreneurial cognitions across cultures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 9-32.

Mollo, G. (2007). *La formación universitaria y su relación con el desarrollo de las actitudes emprendedoras. Un estudio comparativo entre Facultades de la Universidad Nacional de La Plata.* (Tesis de Maestría). La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de http://www.econo.unlp.edu.ar/uploads/docs/tesis_2.pdf

Mora, R. (10 de Noviembre de 2011). ESTUDIO DE ACTITUDES EMPRENDEDORAS CON PROFESIONALES QUE CREARON EMPRESA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(71), 70-83. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n71/n71a06>

Morillo, W. (2014). *“Estudio de la incidencia del nivel de conocimientos de los emprendedores, en el desarrollo de las microempresas apoyadas por*

el GAD provincial del Carchi. (Tesis de Licenciatura). Tulcán: Universidad Politécnica estatal del Carchi.

Muñoz, A. S. (2007). *Los métodos cuantitativo y cualitativo en la evaluación de impactos en proyectos de inversión social.* Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Madrid: Edición electrónica Gratuita. Recuperado el 01 de 10 de 2016, de <http://www.eumed.net/tesis/2007/ams/>

Narváez, J. (2008). Universidad y su gestión. *Gestión Universitaria.* doi:1852-1487

Nielsen, S., & Lassen, A. (2012). Images of entrepreneurship: towards a new categorization of entrepreneurship. . *International Entrepreneurship and Management Journal*, 35-53.

Nieto, O. (2003). *La definición de objetivos, metas y políticas institucionales públicas y su influencia en la gestión presupuestaria ministerial.* Obtenido de <http://www.sibiup.up.ac.pa/bd/captura/upload/35248N55.pdf>

Oviatt, B., & McDougall, P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship theory and practice*, 538-583.

Peñafiel, A. (2013). *La vinculación Universidad-Empresa y su impacto de los Sistemas de Planificación en la Educación superior en Ecuador.* Babahoyo: Universidad Regional Autónoma de Los Andes.

- Perez, E. (2009). Las universidades en la formación de emprendedores empresariales y el apoyo en la creación de nuevas empresas. *Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 61-65. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v12_n23/pdf/07v13n23.pdf
- PNUD. (2012). *Infraestructura*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Japan: ISDR. Recuperado el 15 de abril de 2018, de <http://eird.org/pr14/cd/documentos/espanol/Publicacionesrelevantes/Recuperacion/6-Infraestructura.pdf>
- Portilla Linares, H. (2010). MONOGRAFÍA DE EMPRENDIMIENTO BASADA EN LA OBRA DE JOSEPH ALOIS SCHUMPETER Y DAVID C. McCLELLAND. Bogotá D.C., Colombia: Universidad La Salle.
- Presidencia República del Ecuador. (2013). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de <http://www.presidencia.gob.ec/el-presupuesto-para-universidades-es-de-1-656-millones-346-mas-que-el-ano-pasado/>
- Proyecto DESECO. (2005). *Definición y selección de competencias clave: resumen ejecutivo*.
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de lengua española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=3KcD1v9>
- Rey, A. (2016). *La universidad emprendedora*. Obtenido de http://www.sumanthistories.com/wp-content/uploads/2016/02/universidad_emprendedora.pdf

- Reynolds, P. (2005). Understanding business creation. . *Small Business Economics*, 359-364.
- Sánchez, E. (2013). *Criterio Digital*. Obtenido de http://www.revistacriterio.com.ar/bloginst_new/2013/03/01/desafios-de-la-gestion-de-las-universidades/
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, M. (2009). *Bases para el diseño de un modelo de gestión en instituciones de educación superior estatales de Ciencias Económicas*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Obtenido de http://www.econ.uba.ar/www/servicios/biblioteca/bibliotecadigital/bd/tesis_doc/sanchez1.pdf
- Sarasvathy, S. (2001). What Makes Entrepreneurs Entrepreneurial? University Of Washington. *School of Business*, 1-9.
- Scott, C. (Noviembre de 2015). El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? (UNESCO, Ed.) *Investigación y Prospectiva en Educación, Documentos de Trabajo*(14). Recuperado el 25 de abril de 2018, de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2018/03/DOC2-futuro.pdf>
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 217-226.

- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. . *Academic of Management Review.*, 217-226.
- Shaver, K., & Scott, L. (1991). Pearson, Process,Choice: The Psychology of new venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23-45.
- Shumpeter, J. (1934). *The theory of economic development.* . Cambridge: Harvard University Press. .
- SINEACE. (30 de 05 de 2016). *SINEACE.* Obtenido de <https://www.sineace.gob.pe/acreditacion/>
- Stevenson, H. (2013). *Definición de emprendimiento de Howard Stevenson.*
- Tauber, F. (2009). *Comunicación en la Planificación y Gestión de las Instituciones Universitarias Públicas Argentinas.* La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/1965/III._El_planeamiento_y_gesti%C3%B3n_en_las_universidades_y_la_comunicaci%C3%B3n_en_la_planificaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de_las_instituciones_universitarias_p%C3%ABlicas_argentinas.pdf?sequence=5
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de la Investigación.* Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Telefónica, accenture, unersia. (2008). *Las competencias profesionales en los estudiantes preuniversitarios.* Obtenido de <http://www.universia.net/nosotros/files/con2.pdf>
- Timmons, J., & Spinelli, S. (2007). *New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century.* New York: McGraw-Hill.

Tobar, M. B. (2013). *Formación de emprendedores como parte de la capacitación profesional de los estudiantes del tecnológico Superior "Vicente Roca fuerte" y propuesta de un módulo para estudiantes del 5to y 6to semestre*. Guayaquil: Universidad Guayaquil. Recuperado el 30 de marzo de 2018, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/2070/1/Tesis%20para%20empastar%20UPID.pdf>

U. Laica. (20116). *Política institucional para la formación de redes de investigación y conocimiento*. Manta - Ecuador: Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí.

UNESCO. (30 de 05 de 2016). Las TIC en la educación. *Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la educación*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/>

UNESCO. (2017). *La educación transforma vidas*. Francia. Recuperado el 5 de mayo de 2018, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002472/247234s.pdf>

UNESCO. (s.f.). *CLASIFICACION DEL PATRIMONIO CULTURAL Y NATURAL DE CONFORMIDAD CON LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES*. Obtenido de <http://www.asamblea.gob.ni/patrimoniocn/CLASIFICACIONPATRIMONIOS-UNESCO.pdf?OpenView>

UNESCO/OREALC. (2017). *La enseñanza y formación técnico profesional en américa latina y el caribe una perspectiva regional hacia 2030*. Informe,

Santiago de Chile. Recuperado el 5 de mayo de 2018, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002607/260709s.pdf>

Universia. (2014). *Las 10 aptitudes laborales más valoradas por las empresas.*

Obtenido de <http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2014/03/07/1086470/cuales-son-aptitudes-laborales-mas-valoradas-empresas.pdf>

Universidad de Ciencias Comerciales. (s.f.). *UCC.* Obtenido de

<http://www.ucc.edu.ni/carreras/3748-perfil-administracion-de-empresas>

Universidad de Ciencias Comerciales. (s.f.). *UCC.* Obtenido de

<http://www.ucc.edu.ni/carreras/3748-perfil-administracion-de-empresas>

Vallaeys, F. (2005). *¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?* Lima.

Recuperado el 16 de 08 de 2016, de http://www.ucv.ve/uploads/media/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaeys.pdf

Valle, M. (s.f.). Modelo de gestión universitaria basado en indicadores por dimensiones relevantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15. doi: 1681-5653

Varela, R. (2003). *Hacia una Universidad con espíritu empresarial. II conferencia de investigación de Entrepreneurship de Latinoamérica.* Viña del Mar.

Vargas, G. (2007). *Influencia de la motivación de logro, actitud emprendedora, y autoeficacia emprendedora, sobre la intención emprendedora en los estudiantes del área de ciencias empresariales de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco*. (Tesis de Doctorado). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/563/1/Vargas_vg.pdf

Vásquez, J. (2014). Tesis Doctoral. *Creación de empresas en torno a las universidades por los ex alumnos de las mismas: un análisis del ITESO*. Barcelona, España: Universitat Ramon Llull. Obtenido de http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/145506/tesis_JAVa_zquez_2014.pdf?sequence=1

Vega, M. (2002). *Liderazgo y visión de la Universidad*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v05_n9/liderazgo_vision_universidad.htm

Veliz-Briones, V., Alonso-Becerra, A., Fleitas-Triana, M., & Alfonso-Robaina, D. (2016). Una gestión universitaria basada en los enfoques de gestión de proyecto y por proceso. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1409-4258. doi:10.15359/ree.20-3.23

Willians, P. (1993). *T.Q.M. some thoughts Higher Education* (Vol. Vol. 25).

Zambrano, N. (s.f.). *Apuntes sobre la gestión universitaria y calidad en Venezuela*. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/362956418/Gestion-en-Las-Universidades>

Zambrano, N. (s.f.). *Aputnes sobre la gestión universitaria y calidad en Venezuela*. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/gestion%20universitaria.pdf>

Zelaya, J. (2010). *La Vinculación universidad-empresa y la provisión de servicios tecnologicos*. (Vol. 1). San Salvador: UFG Editores.

Zyncro, T., & BW Comunicación. (2014). Los principales problemas de CI en las organizaciones y cómo solucionarlos con RSC. *Los principales problemas de comunicación interna en las organizaciones y cómo solucionarlos con redes sociales corporativas*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 15 de febrero de 2018, de http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/white_paper_zyncro_-_problemas_de_comunicacion_interna_en_empresas_y_como_solucionarlos_con_redes_sociales_corporativas.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

La gestión universitaria y el desarrollo de las competencias en la formación de emprendedores en la zona 4 – Ecuador. periodo 2014-2016

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variabes
General	General	General	
¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria en el desarrollo de competencias con la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador?	Determinar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de competencias de la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.	La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de competencias de la formación de emprendedores de la Zona 4, Ecuador.	- Variable Independiente (X) competencias en la formación de emprendedores.
1er. Problema Específico	1er. Objetivo Específico	1ra Hipótesis Secundaria	
¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?	Señalar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de actitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	- Variable Dependiente (Y) gestión universitaria.
2do. Problema Específico	2do Objetivo Específico	2da Hipótesis Secundaria	
¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?	Señalar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de aptitudes en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	✓
3er. Problema Específico	3er. Objetivo Específico	3ra Hipótesis Secundaria	
¿En qué medida se relaciona la gestión universitaria con el desarrollo de conocimientos en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador?	Señalar la relación que existe entre la gestión universitaria con el desarrollo de conocimientos en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	La gestión universitaria se relaciona positiva y significativamente con el desarrollo de conocimientos en la facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.	- Unidad de Análisis ✓ Facultad de Ciencias Empresariales de las universidades estatales de la Zona 4, Ecuador.

Anexo 2. Centros Regionales de Coordinación para Emprendimiento - Zona 4

INSTITUCIÓN		Nombre	Cargo	Celular	Telf. Conv.	E-mail	Dirección del Centro de Emprendimiento
1	GAD Municipal de Chome	Ec. Borys Gomez	Director del CDEAE	0981084277	052-696650	borys751973@hotmail.com	Colon y Bolivar esquina
		Leonardo Andrade B.		0991456565	052-639396		
		Juan Pablo Dueñas A.		0981260303	052-636889		
2	GAD Municipal de Santo Domingo	Licda. Clemencia Quispe	Lider Directora de Desarrollo Económico	0993199770	022-754912	Clemen1946@hotmail.com	Av. Quito y Av. Río Toachi, esquina (Ex escuela Caracas)
		Ing. Jaime Teran	Técnico de Desarrollo Económico	0994180801		cristina.lozano@santodomingo.gob.ec	
		Ing. Lenin Benalcazar	Técnico de Desarrollo Económico	0997746354	022-754914	linin.benalcazar@santodomingo.gob.ec	
3	UNESUM	Eco. Vicente Zavala	Lider Gerente del CDEAE	0997162633	052-601387	vicentezavala51@hotmail.com	KM 1 VÍA A NOBOA CAMPUS UNIVERSITARIO - CENTOR DE EMPRENDIMIENTO
4	GAD Municipal Pedernales	Arq. Santana	Dirección de Planificación		052-681409 052-681410	www.pedernales.gob.ec	Av. Eloy Alfaro y López Castillo (Palacio Municipal , Tercer Piso)
		Ing. Cristhian Bravo	Director del CDEAE	0989340354	052-681409 052-681410		
5	GAD Municipal Montecristi	Eco. Ronal Delgado	tecnico de planificacion		052-627902	ilis_34@yahoo.es	Calle Sucre y Anbial San Andrés (Esquina)
		Ing. Juan Carlos Anchundia.	Lider Director Administrativo		052-310052 ext 19 / 052310026	www.montecristi.gob.ec	
6	UTM	Ing.Youry Rezabala	Lider Gerente del CDEAE	0985554519	052632677 - 052632692 - 052637774	yrezabala@utm.edu.ec	Av. Urbina y Che Guevara - Portoviejo - Manabi - Ecuador
7	ULEAM-Manta	Ing. Hector Egas Salvatierra	Lider Gerente del CDEAE	0989018946	052-623740	egash.c.universitario@hotmail.com	Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabi - Via San Mateo S/N - Manta- Ecuador

Anexo 3. Universidades ubicadas en la zona 4 – Ecuador.

NOMBRE	FINANCIAMIENTO	PROVINCIA	CANTON	ZONA DE PLANIFICACION
ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA AGROPECUARIA DE MANABI	PÚBLICO	MANABI	MANTA	ZONA 4
UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABI	PÚBLICO	MANABI	JIPIJAPA	ZONA 4
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI	PÚBLICO	MANABI	MANTA	ZONA 4
UNIVERSIDAD PARTICULAR SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO	PRIVADO	MANABI	PORTOVIEJO	ZONA 4
UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI	PÚBLICO	MANABI	PORTOVIEJO	ZONA 4

Anexo 4. Encuesta- Cuestionario N° 1

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, Decana De América)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACION

Cuestionario para recoger información sobre la Gestión Universitaria de la Zona 4, Ecuador en el desarrollo de competencias laborales.

Autor: Mg. Karen A. Mendoza García.

ENCUESTA- CUESTIONARIO N°. 1

INSTRUCCIONES: estudiante universitario, la presente entrevista tiene el propósito de recoger información sobre su percepción respecto al nivel de la Gestión Universitaria de su centro de estudios; mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una “X” en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; tiene el carácter de ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

CUESTIONARIO:

I. INFORMACIÓN SOBRE CARACTERIZACION DE LAS UNIDADES MUESTRALES:

*Teniendo en cuenta las **Políticas Institucionales del Estado en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:*

Dónde: 1. Totalmente en Desacuerdo, 2. En Desacuerdo; 3. Indiferente; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo.

<i>Políticas Institucionales</i>	1	2	3	4	5
1. Cree que la universidad está transformando la educación del siglo XXI como políticas para desarrollar competencias adecuadas para la vida y para el trabajo que requieren los educandos					
2. Cree que la universidad vela por que los estudiantes se encuentren preparados para progresar y triunfar en un mundo competitivo					

3. Considera que en el Ecuador la política de la universidad adopta planes de estudios amplios y flexibles centrados en contenidos que desarrollen el pensamiento y el raciocinio para formar emprendedores.					
4. Opina que la universidad deba establecer políticas para tener un plan de estudios que fomente las capacidades de los educandos de: razonamiento, rigor, resiliencia y responsabilidad para educar a las microempresas del Ecuador.					
5. Se prefiere que las universidades ejerzan su rol para capacitar a los emprendedores y así generar igualdad de condiciones en el empresariado ecuatoriano.					
6. Considera que la universidad tiene un plan de estudios que fomente las capacidades de los educandos de pasión, problemas y producción , para el emprendedor.					
7. Cree que el Egresado de su Universidad está preparado para formular proyectos de emprendimiento.					
8. Entiende que el Egresado de su Universidad conoce las políticas y programas estatales para su emprendimiento.					
9. Supone que el Estado ayuda al egresado de las su Universidad para emprender.					
10. Considera que los egresados de su Universidad se creen capaces de emprender gracias a los conocimientos que adquirió en la universidad.					
11. En el campo de capital humano, cree que el emprendedor debe tener las competencias adecuadas para realizar un proyecto.					
12. Su Universidad realiza talleres de educación emprendedora para la población en general.					
13. Considera que en su Universidad los docentes incluyen competencias globales del siglo XXI” que integrar los sistemas educativos: aprendizaje a lo largo de toda la vida, resolución de problemas, autogestión y trabajo en equipo					
14. Su Universidad relaciona competencias como retos del siglo XXI destacando las materias básicas, las sociales e interculturales, el dominio de idiomas formando emprendedores para competir en una economía global					
15. Cree que una docencia eficaz es precisa cuando está preparado para la investigación, el aprendizaje colaborativo, comprensión profunda del tema y capacidad de poder aplicar a los problemas que tendrán que enfrentar sus discípulos en el campo laboral.					
16. Considera que el Estado debe capacitar a los docentes de su Universidad para entender la realidad del emprendedor y mejorar sus planes de acción.					
17. Los docentes de su Universidad se actualizan en educación emprendedora.					

Teniendo en cuenta la **Gestión Interna de la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

Dónde: 1. Totalmente en Desacuerdo, 2. En Desacuerdo; 3. Indiferente; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo.

<i>Gestión Interna de la Universidad</i>	1	2	3	4	5
18. Percibe que el Estado brinda todo el presupuesto asignado para capacitar a los trabajadores de las su Universidad.					
19. Cree que los recursos asignados para las su Universidad alcanzan para cubrir todas las necesidades académicas.					
20. Existe en Ecuador una política presupuestal eficiente para apoyar a los emprendedores de la zona 4.					
21. Cree que las su Universidad poseen transparencia presupuestaria por parte del Estado.					
22. cree que su Universidad deberían generar su propia distribución presupuestal, pues estos conocen mejor su asignación en cada unidad.					
23. Considera que la universidad protege su patrimonio cultural					
24. Entiende que la zona 4 debe tener más espacio para las universidades.					
25. Cree que el Trabajador de su Universidad de la zona 4 está preparado para liderar algún equipo de trabajo.					
26. Entiende que el Trabajador de su Universidad conoce los objetivos de la Universidad para su administración.					
27. Considera que el Estado debe capacitar a los trabajadores de la Universidad para entender cuáles son planes de acción.					
28. Considera que la Universidad permite a los trabajadores tomar decisiones dentro del ámbito de labores.					
29. Las su Universidad tienen buena comunicación tanto interna como externamente.					
30. Cree usted que la gestión de su Universidad considera la comunicación como valor estratégico.					
31. Creen que los trabajadores de su Universidad son capaces de tomar decisiones gracias a sus competencias y habilidades de comunicarse.					
32. La gestión del capital humano de su Universidad relaciona el clima laboral y la comunicación como importantes para entender lo que necesitan para alcanzar sus planes y objetivos.					
33. Opina que la gestión de las universidades en la zona 4 está acorde con el Plan Nacional del Buen Vivir.					

Teniendo en cuenta la **Infraestructura de la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

Dónde: 1. Totalmente en Desacuerdo, 2. En Desacuerdo; 3. Indiferente; 4. De Acuerdo; 5. Totalmente de Acuerdo.

<i>Infraestructura de la Universidad</i>	1	2	3	4	5
34. En su Universidad existen rampas para personas con discapacidad.					
35. Nota que existen suficientes ambientes de trabajo académico-administrativo y el mobiliario sean funcionalmente diseñadas, incluyendo facilidades para estudiantes discapacitados					
36. En su Universidad se da mantenimiento semanal o mensual de sus ambientes.					
37. Cree que su Universidad debería optar por una Unidad de Bienestar Social que es de ayuda exclusiva para estudiantes de últimos ciclos.					
38. Entiende que la zona 4 crea espacios para que los estudiantes de las universidades tengan una buena calidad de vida.					
39. Entiende que la Unidad de Bienestar de la Universidad es el vínculo entre los miembros de la Comunidad Universidad para mejorar sus condiciones de vida.					
40. Considera usted que su universidad brinda espacios para que los docentes brinden talleres de educación emprendedora.					
41. Cree que el Estado facilita la entrega de materiales a su Universidad para la labor eficiente de los docentes.					

Anexo 5. Encuesta - Cuestionario N° 2.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, Decana De América)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACION

**Cuestionario para recoger información sobre la Formación de Competencias
Laborales en el Emprendedor de la Zona 4, Ecuador.**

Autor: Mg. Karen A. Mendoza García.

ENCUESTA- CUESTIONARIO N°. 2

INSTRUCCIONES: Estimado estudiante, la presente encuesta tiene el propósito de recoger información sobre el desarrollo de competencias laborales en la Universidad donde imparte sus estudios. Mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una “X” en la letra seleccionada o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

CUESTIONARIO:

II. INFORMACIÓN SOBRE CARACTERIZACION DE LAS UNIDADES MUESTRALES:

1. Su edad está entre:
 - a) De 17 a 23 años
 - b) De 31 a 35 años
 - c) Más de 41 años.
 - d) De 24 a 30 años.
 - e) De 36 a 40 años.

2. ¿Qué haces actualmente?
 - a) Sólo estudia
 - b) Estudia y trabaja.
 - c).- Solo trabaja.

3. De las siguientes situaciones, ¿cuál considera que es el principal incentivo en la formación de un emprendedor?
 - a) Estudiar y adquirir conocimientos en la Universidad.
 - b) Motivación para aprender y emprender.
 - c) Entender el mercado para lanzar un producto.
 - d) Tener dinero para crear empresa.
 - e) Problemas económicos.

Teniendo en cuenta sus **Actitudes cognitivas desarrolladas en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

Donde: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En Desacuerdo; 3. Indiferente; 4. De acuerdo; 5. Totalmente de acuerdo.

<i>Actitudes cognitivas</i>	1	2	3	4	5
4. Se enfrenta a la tarea con curiosidad y sin miedo al fracaso.					
5. No se aburre con tareas que domina.					
6. Busca tareas nuevas y que le supongan retos.					
7. La nueva tarea pone en práctica su capacidad innovadora.					
8. Prefiere realizar tareas difíciles que para ampliar su conocimiento.					
9. Admite que el error es conocer y no lo ve como un fracaso.					
10. Para que acometa la tarea no es necesario ofrecerle recompensas.					
11. Cree que está motivado hacia la finalidad de poder realizar eficientemente sus labores.					
12. Cree que está preparado para formular proyectos de inversión turísticos en diferentes segmentos del sector social y empresarial.					
13. Cree que está preparado para dirigir proyectos.					

Teniendo en cuenta sus **Actitudes Afectivas desarrolladas en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

<i>Actitudes Afectivas</i>	1	2	3	4	5
14. Siente que el fracaso lo motiva a sobresalir.					
15. Siente que la Universidad le dará el conocimiento para emprender.					
16. Siente que en Ecuador la vida empresarial es difícil y eso lo estimula a capacitarse.					
17. Percibe que emprender es sinónimo de motivación.					
18. Siente la tarea como un reto que evidencia sus habilidades.					

Teniendo en cuenta sus **Actitudes de Comportamiento desarrolladas en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

<i>Actitudes Comportamentales</i>	1	2	3	4	5
19. Cuando fracasa pide ayuda a los demás.					
20. La Universidad le proporcionó las herramientas para emprender.					
21. En Ecuador, Ud. ayuda a seguir adelante a los nuevos emprendedores.					
22. Supera obstáculos con gran destreza por sus conocimientos.					
23. El hombre que puede hacer frente a un problema con entusiasmo, es el que triunfa.					

Teniendo en cuenta sus **Capacidades y Habilidades emprendedoras desarrolladas en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

<i>Aptitud de Capacidades</i>	1	2	3	4	5
24. Soy práctico, mecánico y realista.					
25. Soy una persona adaptable a los cambios.					
26. Disfruto descubrir cosas nuevas para hacer otras no muy comunes.					
27. Hay algo que “no hay posibilidad de hacer”, busco la manera de hacerlo.					
28. Hago todo lo que falta sin que me lo digan para acabar los proyectos.					

<i>Aptitud de Habilidades</i>	1	2	3	4	5
29. Soy una persona creativa e innovadora.					
30. Tengo habilidades para superar retos y obstáculos en el camino.					
31. Tengo facilidad de comunicación.					
32. Soy autónomo en el trabajo que realizo.					
33. Tengo predisposición para asumir riesgos.					
34. Me resulta fácil asignar tareas a los demás.					
35. Escucho a aquellos que me proporcionan nuevas ideas de negocio.					
36. Trabajo bajo presión y en equipo.					
37. Sacrifico mi tiempo libre para realizar lo que no he terminado.					
38. Me gusta ser líder y seguir mis ideales.					

Teniendo en cuenta sus **Conocimientos adquiridos en la Universidad**, responda con un aspa donde considere adecuado las siguientes afirmaciones:

<i>Conocimientos</i>	1	2	3	4	5
39. Observo y conozco el mercado y sus tendencias.					
40. Elaboro mis expectativas sobre modas y nuevos productos.					
41. Uso herramientas de Marketing para difundir el producto.					
42. Conozco los conceptos de evaluación económica y financiera.					
43. Entiendo que en los negocios siempre existen riesgos.					
44. Me resulta fácil realizar modelos de financiamiento.					
45. Realizo las operaciones bancarias de mi empresa.					
46. Trabajo en sistemas de contabilidad y tributarios.					
47. Reconozco los documentos que se debe gestionar en una empresa.					
48. Elaboro y ejecuto los planes de gestión de mi empresa.					
49. Aprendo a entablar diálogos con los trabajadores de mi empresa.					
50. Sé cómo realizar y ejecutar costos y presupuesto.					
51. Conozco el proceso de gestión de una empresa emprendedora.					

Anexo 6. Educación Superior en Ecuador.

DATOS GENERALES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR

El Gobierno Nacional, a través de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), ha implementado varias políticas públicas en educación superior para el mejoramiento de las Instituciones de Educación Superior (IES) en beneficio de los ecuatorianos y ecuatorianas. Es así que se han desarrollado el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), el Programa Nacional de Becas y la creación de 40 institutos técnicos y tecnológicos a escala nacional.

El economista René Ramírez, Secretario Nacional de la SENESCYT, afirmó que se busca una nivelación que iguale oportunidades con educación gratuita y descentralizada reflejando la democratización en la educación superior.

En referencia a los datos sobre el SNNA, la tasa de estudiantes integrados a la educación superior pasó de 52 781 en el 2009 a 71 995 en el 2012, lo que representa un incremento del 26%. En el último año, más de 2 000 personas que residen en El Oro accedieron a la educación superior, de las cuales 1 877 aspirantes ingresaron a la Nivelación de Carrera, 280 a la Nivelación General y 10 a la Nivelación Especial; esta última para los estudiantes del Grupo de Alto Rendimiento (GAR). Asimismo, 1 588 aspirantes de la provincia que aprobaron el Examen Nacional para la Educación Superior (ENES) pertenecen a familias que reciben el Bono de Desarrollo Humano (BDH). Para estos procesos se han invertido USD 1 085 000 en esta provincia de la Costa ecuatoriana.

Yanina Chuchuca una de las mejores puntuadas del Examen Nacional de Nivelación y Admisión (ENES) enfatizó que “siempre se debe luchar por los sueños con esfuerzo”. Además, agradeció a la SENESCYT por la Revolución en la Educación, lo que le permitirá cumplir con su sueño de estudiar medicina en la Universidad de Harvard, una de las mejores universidades del mundo.

En gobiernos anteriores se entregó una beca para la provincia de El Oro, mientras que durante este Gobierno desde el 2007 se han entregado 58 becas, de las cuales 25 serán para estudios de posgrado y 33 para especialización de futuros docentes en el idioma inglés.

Para continuar con el fortalecimiento de la formación de cuarto nivel, la SENESCYT abrió la primera fase del programa “Convocatoria Abierta 2013”, al cual pueden postular los aspirantes hasta el 31 de marzo del 2013.

Anexo 7. Datos Generales de la Provincia de Manabí

CARACTERÍSTICAS DE LA PROVINCIA DE MANABÍ





La provincia de Manabí limita con el Océano Pacífico, al norte con la provincia de Esmeraldas, al sur con las provincias de Santa Elena y Guayas y al este con las provincias de Guayas, Los Ríos y Santo Domingo de los Tsáchilas.

Como provincia de la costa, Manabí tiene escasas elevaciones que no sobrepasan los 500 metros, sobre el nivel del mar. De la provincia del Guayas viene la cordillera del Chongón – Colonche y toma los nombres de cerros de Paján y luego de Puca. Esta cordillera es la columna vertebral de la región.

En el cantón de Montecristo existen los cordones aislados de los cerros de este nombre y los cerros de Hojas. Hacia el norte se dirige la cordillera de Balzar,

está en los cerros de Los Liberales y de Canoa. De allí sale un ramal que se une con los cerros de Jama y continúan hacia el norte con los cerros de Coaque.

La costa. - El océano Pacífico baña 350 kilómetros de costa manabita. Los accidentes geográficos de mayor importancia son de norte a sur: la península de Cojimíes; los cabos Pasado, San Mateo y San Lorenzo, las puntas Cojimíes, Surrónes, Brava, Charapotó, Jaramijó, Cayo y Ayampe; las bahías: de Cojimíes, de Caráquez y de Manta; las ensenadas: Jama, Crucita, Cayo o Machalilla. Frente a Cayo, a una distancia de 15Km., de la costa se encuentra la isla de La Plata, que tiene una extensión de 4,5 Km. de largo por 1,5 Km., de ancho. Otra isla más pequeña que la anterior es la de Cojimíes.

Manabí cuenta con una población joven, el número de habitantes con más de 45 años representa el 13% de la población total, la tasa de natalidad de la provincia es elevada y pese al crecimiento acelerado de la población urbana, la de carácter rural es mayoritaria y es la que cuenta con menos servicios básicos.

ASIGNACIÓN DEL PRESUPUESTO EN EDUCACIÓN- 2016

Alrededor de \$ 2.300 millones anuales el 2016 invirtió el Ministerio de Educación en el pago de los más de 100 mil docentes públicos con los que cuenta a nivel nacional. Representa más de la mitad del presupuesto que esta cartera de Estado maneja y que bordea los \$ 3.350 millones. Por ello el ministro Augusto Espinosa pidió disculpas públicas a los docentes que no recibieron sus sueldos del mes de diciembre. “Lastimosamente hubo un desfase con los bancos por el cierre del año fiscal. Pero los problemas ya fueron corregidos junto al Ministerio de Finanzas, por lo que garantiza el pago”, comentó Espinosa. El ministro no precisó la cantidad de docentes que tuvieron este inconveniente, ni las provincias en las que se registraron los mayores casos. Solo dijo que el problema se registró en el 50% de los distritos. De su lado la viceministra de Finanzas, Madeleine Abarca, dijo que es la primera vez que se registra este retraso en el sector público y aclaró que el inconveniente solo se dio con la cartera de Educación. “Queremos reiterar nuestras disculpas a los docentes porque lamentablemente tuvimos un cierre fiscal atípico”, comentó Abarca. Para este año, un total de 57.909 maestros incrementarán sus ingresos mensuales ya que ascendieron, fueron recategorizados y varios ganaron los concursos de méritos y oposición. Con ello, según el ministro Espinosa, el salario promedio del docente ecuatoriano con todos los beneficios de ley bordea los \$ 1.142. “Esto representa un incremento promedio de 6,3% en relación al sueldo que percibían en 2015. Sin embargo, no para todos el aumento equivale a ese porcentaje”.

ECUADOR INDICE DE COMPETITIVIDAD MUNDIAL

El Foro Económico Mundial (FEM) presentó ayer el ranking del Índice de Competitividad Global (ICG) 2015, en el cual Ecuador ocupa el puesto 76 entre 140 países. El puntaje alcanzado este año fue de 4,1, menor al registrado en 2013, que fue de 4,2 entre 148 economías del mundo. En 2014 Ecuador no apareció en dicho estudio. Una caída importante fue en particular en el entorno macroeconómico, con 4,7 puntos, aunque cayó en 10 de los 12 pilares que toma en consideración el FEM. Según el informe, hecho público por la Escuela de Posgrado de Administración de Empresas de la Espol (Espae), el país latinoamericano mejor ubicado en el ranking sigue siendo Chile, con 4,58 puntos que lo colocan en el puesto 35. El segundo país latinoamericano mejor ubicado en el ranking de competitividad del FEM es Panamá (puesto 50, con 4,38 puntos) y el tercero, Costa Rica (con 4,33 puntos se ubica 52 en el ranking). México, Colombia y Perú se ubican en el lugar 57, 61 y 69, respectivamente. A nivel mundial, la economía más competitiva continúa siendo, por séptimo año consecutivo, Suiza, con 5,76 puntos, en una escala máxima de 7. Le sigue Singapur, con 5,68 puntos, y EE.UU., con 5,61 puntos. Sarah Wong, profesora de esta unidad académica, señaló que entre los aspectos que contribuyen al liderazgo suizo están la innovación, como resultado de la calidad de sus instituciones dedicadas a la investigación; además de las inversiones y cooperación entre la academia y el sector privado. A criterio de Wong, el retroceso de Ecuador tuvo que ver con un deterioro en el entorno macroeconómico, pero, como aspectos positivos, se incluye una mejora en infraestructura, educación superior y entrenamiento. “Es modesto, pero mejora”,

apuntó la académica. El FEM pondera 12 pilares, entre ellos: eficiencia, innovación, infraestructura, entorno macroeconómico, salud y educación. Con datos de 2014, en el plano macroeconómico, Ecuador presenta una mayor carga de deuda que, si bien para Wong, no debería representar problema siempre que el Gobierno la pueda pagar, sí genera una percepción contraria por parte de los inversionistas y empresarios. al pasar del 18,7% a casi el 30% del PIB. El informe incluye un listado de factores limitantes para hacer negocios en Ecuador, en los que se destacan regulaciones laborales restrictivas, tasas impositivas, regulaciones tributarias complejas y burocracia ineficiente. También falta de mano de obra calificada. Ecuador en contraste, ha mejorado en temas de infraestructura. En 2007 Ecuador era catalogado en este índice como una economía basada en recursos naturales, pero desde 2009, como una basada en eficiencia, por lo que, para la experta, se debe apuntar a un mayor trabajo en educación superior y entrenamiento, eficiencia de los mercados de bienes, laboral y financiero, así como en la sofisticación de las empresas.