

Demanda de talento humano en ciencias administrativas en relación a las carreras que oferta la Universidad de Guayaquil

*Luis Gerardo Santillán López
Patricia Castro Espinoza*

“Demand for human resources in Business schools related careers offered by the University of Guayaquil.”

Resumen

El problema se observa en la percepción de crisis de calidad de los empresarios ante la Universidad de Guayaquil, resultado de las evaluaciones seguidas por sus respectivas áreas de recursos humanos; además, del largo trabajo sobre la imagen de la Universidad de Guayaquil que viene desarrollando en el último decenio, las unidades académicas carecen de un proceso que les permitan armonizar las necesidades empresariales, del sector gubernamental y no gubernamental del país, con la propuesta de pregrado entregado que se ofertan. En la investigación se aplica los niveles exploratorio – descriptivo. Para definir el tamaño de la población se consideró todo el sector organizacional en las zonas 5 y 8 según Senplades. En el trabajo de campo participaron los estudiantes de la asignatura de Investigación de Mercados. El grupo de estudio lo formaron las 171 organizaciones que de forma voluntaria aceptaron participar. Los resultados sugieren mejoras en el perfil del profesional que deben programarse en los syllabus, como valores, las competencia de innovación y tecnologías, a fin de estar acorde con los requerimientos empresariales, los mismos que se reflejarán en las mallas curriculares de las carreras a corto plazo y generará un efecto en cadena de largo plazo y sostenible que incidirá en la búsqueda de la excelencia de la Facultad y de la Universidad, contribuyendo a aterrizar el cambio de la matriz productiva y el plan del buen vivir.

Palabras clave: Carreras de administración, demanda social, competitividad, matriz productiva.

Summary

The problem is observed in the perception of crisis quality of employer before the University of Guayaquil, results of evaluations followed by their area of human resources; furthermore, the long work on the image of the University of Guayaquil has been developing over the past decade, the academic units lack a process to enable them to harmonize business needs, the government and non-governmental sector in the country with the proposal undergraduate delivered. This research is both descriptive - exploratory levels. To define the size of the entire population considered organizational sector in zones 5 and 8 according Senplades. With the desire to apply in parallel in the field of study and in the same part of the course students Market Research, then we took over as the joint study group of 171 organizations that voluntarily agreed to participate in the study. The results suggest improvements in the professional profile that should be scheduled in the syllabus, as values, competition and technology innovation in order to be consistent with business requirements, they will be reflected in the curricula of the schools in the short term and generate in short terms effect of long-term and sustainable it will affect the pursuit of excellence of the Management Faculty and the University, contributing to land changing the productive matrix and the plan of good living.

Keywords: Business schools, Social demand, Competitiveness, productive matrix

INTRODUCCIÓN

El tema principal del Foro Económico Mundial 2007, fue “Diseñar los planes mundiales. La nueva ecuación de poder”, abordando cuatro temáticas, “Economía: nuevos impulsores”, “Geopolítica: la necesidad de nuevos mandatos”, “Empresas: liderazgo en un mundo conectado” y “Tecnología y sociedad: identidad, comunidad y redes”, de esta diversidad de temas se desprenden los retos de la globalización y la competitividad, en donde las empresas necesitan re-aprender cómo manejar sus negocios, destacándose el capital humano puesto que las empresas requieren un intelecto humano multifacético y cada vez más especializado (FEM, 2007).

La Universidad de Guayaquil “UG”, coherente con su misión de crear cuadros técnicos que contribuyan al desarrollo nacional y regional, está presta a satisfacer dichas necesidades empresariales mediante la formación de profesionales; sin embargo, siendo ésta una misión compartida, se requiere de la participación de los sectores productivos y organismos gubernamentales locales, nacionales e internacionales para tener éxito.

Los hallazgos de ésta investigación contribuirán a que futuros profesionales egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas “FCA” de la Universidad de Guayaquil, se hallen aptos para satisfacer las exigencias empresariales, con el fin de que no solo logren la consecución de sus objetivos, sino, la de superar dichas expectativas como norma y cambio cultural; creando así, un nexo permanente de comunicación participativa y eficiente entre las instituciones de nuestro entorno y el campo educativo, directrices y actores del futuro de nuestra sociedad.

Esta iniciativa técnica y los resultados, junto al criterio de expertos, van a permitir desarrollar objetivamente los programas analíticos más eficaces y acordes con los requerimientos empresariales, los mismos que se reflejarán en las mallas curriculares de las carreras a corto plazo y generará un efecto en cadena de largo plazo y sostenible que incidirá en el nombre de la Facultad y de la Universidad como sello de garantía y excelencia.

Por lo enunciado, surge la pregunta ¿Qué impacto tiene la demanda de capital humano del sector empresarial, gubernamental y no gubernamental en los productos que genera la FCA/UG en la ciudad de Guayaquil?

El problema se fundamenta por la negativa percepción el empresario ante la Universidad de Guaya-

quil, resultado de las evaluaciones seguidas por sus respectivas áreas de recursos humanos; además, del largo trabajo sobre la imagen de la Universidad de Guayaquil que viene desarrollando en el último decenio, las unidades académicas carecen de un proceso que les permitan armonizar las necesidades empresariales, del sector gubernamental y no gubernamental del país, con la propuesta de pregrado entregada por éstas.

EL IMPACTO SOCIAL

Se refleja en el decrecimiento de las oportunidades laborales para el desarrollo técnico y laboral de graduados universitarios y muy particularmente para los egresados y graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Esto evoluciona en desempleo que resta oportunidades de desarrollo social a los dependientes o vinculados a nuestros egresados y graduados universitarios.

La FCA/UG fue creada el año 1970 como una respuesta para contribuir a la generación de los cuadros técnicos que inicialmente requieren las empresas para su desarrollo, la cual a su vez, impacta en la dinamización de la economía local, regional y nacional, para el mejoramiento de la calidad de vida en el área de influencia. La FCA/UG ha venido desarrollando una búsqueda de conocimientos a través de estos años a fin de ir mejorando su comprensión de las necesidades de competencias en el recurso humano que requieren las organizaciones públicas y privadas, con o sin fines de lucro, principalmente el sector privado empresarial perteneciente a la Costa ecuatoriana.

Los siguientes son los perfiles profesionales propuestos o productos propuestos de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil:

Ingeniería Comercial: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero Comercial, deberá ser un profesional capaz de planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar todos los subprocesos y procesos administrativos de una organización con o sin fines de lucro, pública, privada o mixta, nacionales o internacionales. Siendo proactivo en su sintonía y calidad de respuesta, con respecto a la calidad de respuesta que debe entregar la organización a sus partícipes internos y externos. Su carrera dura 8 semestres.

Contaduría Pública Autorizada: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtie-

ne el título de Contador Público Autorizado, deberá ser un profesional capaz de planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar, todos los aspectos relacionados a la administración contable de todo tipo de organización, destacando por lo tanto su nivel de especialización para administrar la contabilidad de las organizaciones de cualquier sector productivo o servicios, público o privada. Su carrera dura 8 semestres.

Ingeniería en Sistemas Administrativos Computarizados: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero en Sistemas Administrativos Computarizados, deberá ser un profesional que permita la armonía de las nuevas tecnologías con los sistemas organizacionales existentes, permitiendo la innovación y la adaptación a los nuevos modelos sociales existentes, permitiendo el éxito de la organización. Su carrera dura 8 semestres.

Ingeniería en Gestión Empresarial: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero en Gestión Empresarial, deberá ser un profesional capaz de ser gestor de la eficacia y eficiencia organizacional, tanto en organizaciones nacionales como extranjeras, priorizando el análisis de factores internos y externos para la toma de decisiones. Su carrera dura 8 semestres.

Ingeniería en Comercio Exterior: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero en Comercio Exterior, deberá ser un profesional capaz de planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar, todos los aspectos relacionados a la administración operacional del comercio internacional, regional o global, en una organización nacional o internacional. Su carrera dura 8 semestres.

Ingeniería en Marketing y Negociación Comercial: el egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas que obtiene el título de Ingeniero en Marketing y Negociación Comercial, deberá ser un profesional capaz de planificar, organizar, dirigir, coordinar, controlar y evaluar, todos los aspectos relacionados a la administración de las actividades mercadológicas y de comercialización operacionales y estratégicas, de organizaciones públicas o privadas, con o sin fines de lucro, nacionales o internacionales. Su carrera dura 8 semestres.

Revisados los perfiles profesionales de las carreras existentes para el año 2007, mencionemos la competitividad en el Ecuador, destacándose una percepción generalizada de la existencia de una

diversidad de problemas que inciden en el desarrollo ideal de las Pymes, es además evidente el gran potencial de estos negocios a la hora de favorecer los indicadores de empleo. El nivel de inversión requerido para una pequeña empresa en el Ecuador permite que muchos emprendedores tengan sus propios negocios y contribuyan al crecimiento del país.

Las Pymes se encuentran principalmente concentradas en Guayaquil y Quito, estas se proyectan como el futuro desarrollo económico para otras poblaciones pequeñas y alejadas de estos dos polos de desarrollo. Las Pymes requieren dar su paso evolutivo y desarrollo en sus negocios, postulando que indudablemente en el camino requerirán vincular un conjunto de personas educadas en diversas ciencias profesionales.

Los obstáculos más visibles que deben superar las Pymes son:

- Escaso o quizás ningún nivel en capacidad tecnológica.
- Estándares de producción escasos y ausencia de normas de calidad
- Dificultades de acceso a fuentes de crédito líquido.
- Mano de Obra no calificada formalmente.
- Poco espíritu y tradición exportadora.
- Bajo nivel de desarrollo organizacional.
- Recurso Humano con educación superior escaso.

De acuerdo con la Cámara de Pequeña Industria de Pichincha para el año 2006, en el Ecuador, según su tamaño, las empresas tienen las categorías siguientes:

- Microempresas: emplean hasta 10 trabajadores y su capital fijo (descontado edificios y terrenos) puede ir hasta 20 mil dólares.
- Talleres artesanales: se caracterizan por tener una labor manual, máximo con 20 operarios y un capital fijo de 27 mil dólares.
- Pequeña Industria: puede tener hasta 50 obreros.
- Mediana Industria: alberga de 50 a 99 obreros, y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.
- Grandes empresas: son aquellas que tienen más de 100 trabajadores y 120 mil dólares en activos fijos.
- La brecha de la productividad del trabajo entre la pequeña y gran industria se amplía. En 1988 el índice es de 0,876 y en 1990 baja al 0,398.

- Baja productividad hora/trabajador: Ecuador 3.25 dólares; Estados Unidos 30 dólares; Colombia entre 10 y 15 dólares.
- La competitividad de las Pymes ecuatorianas en el Grupo Andino son: menor respecto a Colombia y Venezuela, y mayor sobre el resto de países.

De acuerdo al Banco Central del Ecuador entre el año 2003 y el año 2007 la desocupación total ha oscilado alrededor del 10% de la población económicamente activa y la subocupación total alrededor del 40%. Siendo así la ocupación adecuada no llega al 50% de la población económicamente activa. (Senplades, 2007)

Tabla 1. Indicadores de coyuntura del mercado laboral ecuatoriano (Cuenca, Guayaquil, Quito)

Período		Ocupación		Subocupación			Desocupación		
		Global	Adecuada	Total	Visible	Otras	Total	Abierta	Oculto
		a=b+c	B	c=d+e	D	E	f=g+h	g	h
2003	Enero	91,78	59,67	32,11	8,22	23,89	8,22	5,94	2,28
	Julio	90,00	40,71	49,29	7,68	41,61	10,00	6,82	3,18
	Diciembre	90,70	44,89	45,81	7,22	38,59	9,30	5,62	3,68
2004	Enero	88,61	45,38	43,23	10,67	32,56	11,39	8,07	3,32
	Julio	90,09	48,08	42,01	6,48	35,52	9,91	6,67	3,24
	Diciembre	90,12	47,34	42,46	5,80	36,66	9,88	6,52	3,36
2005	Enero	88,45	43,02	45,43	6,84	38,58	11,55	8,17	3,38
	Julio	88,88	42,28	46,60	6,09	40,51	11,12	7,25	3,87
	Diciembre	90,70	41,47	49,23	5,97	43,26	9,30	4,71	4,59
2006	Enero	89,79	44,16	45,63	6,10	39,54	10,21	5,61	4,59
	Julio	89,85	42,03	47,82	5,24	42,59	10,15	5,98	4,17
	Diciembre	90,97	45,94	45,04	4,65	40,39	9,03	4,87	4,16
2007	Enero	90,11	48,04	42,07	5,15	36,92	9,89	5,97	3,92
	Junio	90,07	49,67	40,40	4,78	35,62	9,93	5,62	4,31

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaboración: Senplades

Software para bases de datos

Programas de base de datos SYBASE, MYSQL, ORACLE, criterio expuesto: MYSQL, arquitectura abierta se apoya en lenguaje SQL, pero carecen de seguridad y de utilidades de desarrollo (motor de base de datos) siendo esta transportable.

ORACLE, base de datos con seguridades y utilitarios para desarrollo (código cerrado), su motor de base de datos lo tiene con SQL, PLSQL, con sus desarrolladores (FRONT – END USER) y la seguridad del 100% base para usuarios de 10 a la 24.

SYBASE, código cerrado las seguridades no son buenas, base pequeña, desarrolladores comunes y la transportación es buena.

Senescyt señala que en educación, el país tiene una tarea pendiente. Por otra parte, la población ocupada con instrucción superior no representa más del 24% lo que demuestra la necesidad de resolver estos problemas, a fin de garantizar el talento humano de calidad que el país requiere.

Según determina la política nacional de ciencia, tecnología e innovación, los recursos asignados al

Senescyt se canalizarán a los programas y/o proyectos de investigación en función de las prioridades y necesidades identificadas en diferentes áreas y sectores del país, como desarrollo de la industria nacional de software.

Pruebas psicotécnicas

La Caja de herramientas de todo Departamento Psicotécnico, en especial en el que vamos a apoyarnos en la Facultad de Ciencias Administrativas, serán las pruebas o tests, siendo: variados, aplicables y actualizados a nuestro medio. Así tenemos:

- RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS por N. Seisdedos, mide la inteligencia y sus componentes siendo reconocidos cuando las capacidades se enfrentan a nuevos problemas, aplicando la lógica y poniendo en ejercicio su capacidad intelectual. Si esto es positivo, el sujeto tendrá una capacidad de tipo inductivo-deductivo para solución de los problemas y toma de decisiones.
- LA BATERÍA DE CLAVES (Aptitud de Tipo Superior), por N. Seisdedos, está destinada a la

evaluación de la inteligencia de tipo superior más general que las aptitudes mentales específicas. El sujeto ha de poner en juego su capacidad intelectual para descubrir las relaciones existentes. En este proceso puede utilizar diversas estrategias, más o menos eficaces, que dependerán de su dotación intelectual y de su capacidad de aprendizaje. Además, esta batería es un complemento que nos da el estudio de fiabilidad y validez, mostrándonos índices apropiados con un tipo de medida estandarizada en cada carrera o especialización que forma la Facultad de Ciencias Administrativas.

- El CLA (Clima Laboral): Es un cuestionario de nueva creación que nos permite evaluar el medio ambiente interno de la empresa-persona y viceversa. Estas dos grandes dimensiones (empresa – persona) por medio del CLA nos permite evaluar variables diferentes como: Dirección, Organización, Condiciones, Información, Relaciones Inter-personales, Implicación, Innovación y Autorrealización; además, la combinación de estos elementos representativos nos ofrece una puntuación global existente del Clima Laboral en las empresas donde se los aplica.
- La batería del MPS, comprende la escala de Motivaciones Psicosociales. Se diseñó para evaluar el sistema de motivaciones del sujeto, proponiendo un modelo en que las acciones y reacciones se conceptualizan como un sistema dinámico, incluyendo aspectos estructurales en cinco componentes básicos:
 - Valor del incentivo de cada sujeto.
 - Niveles: activación y necesidades
 - Nivel de expectativa
 - Nivel de ejecución
 - Nivel de satisfacción

También podemos hacer uso en una propuesta posterior de la herramienta conocida como EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, similar quizás en algunos aspectos a las CLA, pero lo importante de esta herramienta es que nos permite realizar la medición de los resultados de las actividades académicas realizadas por los sujetos en la Facultad de Ciencias Administrativas.

Por lo tanto además de volver a realizar este estudio en el futuro para comparar sus resultados cuantitativos, también podemos establecer que este se puede aún dividir en: a) estudio de los resultados de desempeño luego de la realización de prácticas preprofesionales, b) estudio con pruebas psicotéc-

nicas, las que son aplicadas a los sujetos (estudiantes) antes de que realicen actividad laboral o prácticas preprofesionales, c) continuar con estudios de competitividad iniciando por la recolección de datos obtenidos con esta investigación, y d) nuevos estudios sobre la Demanda de Capital Humano.

En los períodos 1997-1998 y 2001-2002 las autoridades de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA), de la Universidad de Guayaquil (UG) llevaron a cabo diagnósticos de los requerimientos, sobre los perfiles profesionales de los recursos humanos en las empresas localizadas en el área de influencia de la FCA. La demanda de capital humano del sector empresarial, gubernamental y no-gubernamental incide en los productos que genera la FCA/UG en la ciudad de Guayaquil.

En función de lo planteado, el objetivo del presente estudio es Evaluar los resultados obtenidos del proyecto del año 2006 al 2011, en base a las necesidades presentadas en las diversas empresas para dar funcionalidad a los servicios profesionales de la bolsa de trabajo de la FCA.

MÉTODOS

En la investigación se aplica los niveles exploratorio – descriptivo. Es un estudio de tipo inductivo. Para definir el tamaño de la población se consideró todo el sector organizacional en las zonas 5 y 8 según Senplades (Secretaría nacional de planificación y desarrollo del Ecuador). Con el deseo de aplicar de forma paralela en el terreno del estudio y que en el mismo participen los estudiantes de la asignatura de Investigación de Mercados, se asumió entonces como grupo de estudio el conjunto de 171 organizaciones que de forma voluntaria aceptaron participar del estudio.

Se desarrolló la herramienta bajo consulta con un conjunto de profesionales a quienes llamaremos jueces, que calificaron los reactivos más evidentes y necesarios para el estudio, los mismos que se utilizaron respuestas objetivas, múltiples y dobles para reflejar la incidencia de las actividades académicas de Pre-grado y actividades académicas de Pos-grado para los intereses de las organizaciones receptoras de nuestros servicios educativos a través de nuestros estudiantes. Estas herramientas no se las adjunta al presente informe, ya que preparado para publicarlo, representa un adicional de 14 anexos.

Fuentes de Información

La base de organizaciones que tomamos son las que entre la Cámara de Comercio, el Municipio de

Guayaquil y Ministerios respectivos registran 5000 organizaciones en total. Este estudio se realizó desde la FCA/UG, hacia la estructura empresarial, gubernamental y no organizacional, organizaciones con o sin fines de lucro, de la ciudad de Guayaquil en la presente fase.

- Aplicación de la herramienta creada para este estudio, para dicho propósito se convocó a todos los estudiantes de la asignatura de investigación de mercado con el fin de que trabajarán coordinadamente en una red sectorizada para la aplicación del estudio.
- Se aplicó la estadística descriptiva.
- Con la información obtenida, se desarrollará una revisión a las mallas curriculares de Instituciones de Educación Superior representativas como: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Universidad Técnica Particular de Loja y Universidad Técnica Federico Santa María de Chile.
- También se hizo una revisión de forma aleatoria de las mallas curriculares de Instituciones de Educación Superior de países como Argentina, Chile, España y otros.
- El nivel organizativo de los estudiantes como equipo humano (encuestadores) participan luego del entrenamiento, en un modelo de auto organización y coordinación bajo la directriz del Ing. Com. Gerardo Santillán López.
- La aplicación de la herramienta creada para el estudio, se organizó de tal forma que su recolección y codificación, tomara aproximadamente tres meses, lo que en realidad duró más tiempo, debido a las dificultades normales de recolección de datos, dificultades que se fueron solucionando principalmente con la variable tiempo, que en nuestro caso no afectaba la investigación.

Marco muestral

Se aplicó el estudio a la totalidad de la población, consultando 5000 organizaciones registradas, de las que 2300 fueron imposible su verificación física ya que no se las pudo localizar en sus domicilios tributarios, declarado o registrados ante las organizaciones fuentes de información.

A las 2700 organizaciones restantes se les entregó los formularios (cuestionarios) respectivos con una carta de presentación y petición respectiva, la misma que su copia regresaba con la fe de presentación validando lo informado.

Solo fueron devueltos 354 cuestionarios, en un período de tiempo de seis meses, por lo que 171 organizaciones mostraron un gran interés en cola-

borar con la información requerida forman el grupo de estudio.

Buscando la confiabilidad y validez del presente estudio, se procedió con diferentes catedráticos a consultar, discutir y corregir diversos planteamientos en el desarrollo de nuevas Mallas Curriculares para las carreras que ofrece la FCA/UG, además de consultar algunas autoridades relacionadas, en las universidades y politécnica descrita anteriormente. Grupo meta de estudio

- Autoridades, catedráticos y colaboradores de la FCA.
- Presidentes Ejecutivos, Gerentes en todas sus especialidades, principalmente de Recursos Humanos, Contralores y Auditores Generales.
- Jefes de las áreas funcionales y operativas, contadores y supervisores.
- Consultores, asesores y profesionales especializados, y
- Líderes de gremios productivos.
- La única característica relevante que deben cumplir todos ellos, fue la de estar participando de alguna organización laboralmente al momento de la recolección de los datos con la herramienta de estudio.

RESULTADOS

Se desarrollaron gráficos descriptivos, mostrando uno de ellos en el anexo, que ayudan a la sistematización del proceso y principalmente a la clarificación en la comprensión de los datos, incluidos los diseños obtenidos de las nuevas mallas curriculares los mismos que constan en el informe principal. La percepción de las empresas que participaron en el estudio sobre los conocimientos que necesitan los profesionales que están demandando se presenta en la Tabla 2, es muy interesante que la demanda social para cada una de las carreras se centra en "virtudes y valores".

Como segunda preferencia, se observa para las carreras más posicionadas por su trayectoria de más de 40 años en el mercado laboral de ingeniería comercial y contaduría pública los entrevistados requieren formación gerencial, así como para los profesionales de comercio exterior; mientras que para las carreras de ingeniería en marketing, ingeniería en sistemas administrativos computarizados y gestión empresarial se señala al manejo de los utilitarios computacionales. Se reporta como muy deseable en tercera posición el conocimiento en los profesionales sobre la interacción tecnológica mecánica, según los representantes de las empresas que colaboraron en el estudio.

Tabla 2. Las organizaciones esperan que los estudiantes de carreras de Pre-grado sean formados y posean talentos

Indicadores de Salida	Promedios de los Resultados Recogidos					
	Ingeniería Comercial	Contador Público Autorizado	Ingeniería Marketing Negocia. Comercial	Ingeniería Sistemas Administra. Computariza	Ingeniería Comercio Exterior	Ingeniería Gestión Empresarial
Y1. Funciones Gerenciales	96,19	65,28	39,78	36,22	28,78	18,41
Y2. Virtudes y/o Talentos	116,66	81,77	69,94	68,26	59,57	35,29
Y3. Interacción Tecnológica y Mecánica	60,74	44,62	32,24	38,09	18,88	17,68
Y4. Software Utilitarios	47,54	34,08	55,92	39,23	26,77	22,00
Y5. Software Sistemas Gerenciales	22,47	16,47	29,65	24,94	17,94	13,41
Y6. Idiomas	23,50	23,20	18,40	8,60	6,10	3,20

Escala: Verde = Alto; Amarillo = Medio; Magenta = Bajo

Fuente: Investigación de Campo

Elaboración: Autores de la Investigación

En relación a las virtudes – valores que se midieron entre las organizaciones que participaron en el estudio, se propusieron 37 reactivos que

se reseñan en la tabla 3, los cuales van desde el liderazgo, leal, amable, puntual, eficaz, hasta tolerante.

Tabla 3. Virtudes y Talentos evaluados en la Pymes – Grandes Empresas

Dimensión	Reactivo
Y2: Virtudes y talentos	1. Liderazgo 2. Leal 3. Amable 4. Puntual 5. Eficaz 6. Estudioso/a 7. Alto Grado de Empatía 8. Formal 9. Imparcial 10. Político 11. Creativo/a 12. Arriesgado/a 13. Veloz Mental 14. Atento/a 15. Dedicado/a 16. Calculador/a 17. Responsable 18. Consciente Realidad Nacional

Dimensión	Reactivo
Y2: Virtudes y talentos	19. Consciente Realidad Internacional 20. Deportista 21. Artista 22. Religioso 23. Honesto/a 24. Culto/a 25. Impulsivo/a 26. Eficiente 27. Incorruptible 28. Esforzado/a 29. Comunicativo/a 30. Informal 31. Parcializado 32. Soñador/a 33. Ateo/a 34. Prudente 35. Realista 36. Sociable 37. Tolerante

Fuente: Herramienta de medición

Elaboración: Autores de la Investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se requiere la estandarización para todas las materias curriculares y extracurriculares de 5 horas académicas por semana, creándose nuevas asignaturas y modificación sugerida en todas las áreas académicas, en ningún caso, ninguna de las asignaturas curriculares sobrepasan las 80 horas académicas por ciclo de estudio (modelo conocido como semestral). Además se propone nuevas asignaturas para el pre-universitario (año 2007) a modificarse dentro de la actual carga horaria total.

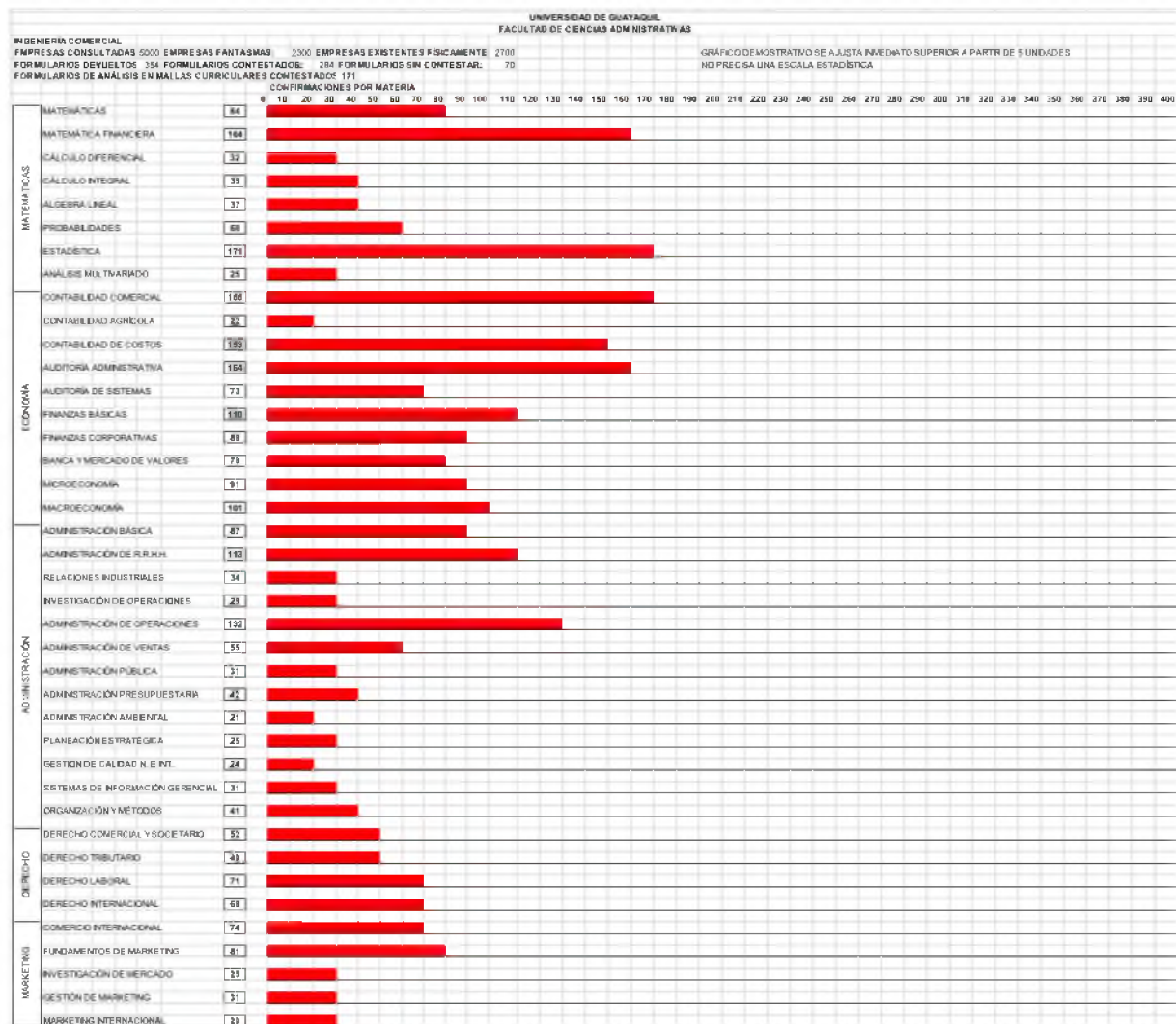
Las nuevas mallas resultado del estudio permiten la estandarización de contenidos programáticos de forma transversal entre todas las carreras y además por lo tanto potencializa la motivación a que un estudiante decida estudiar una segunda y hasta tercera carrera debido a la homologación técnica

entre todas las carreras como se muestra en los anexos adjuntos.

Se propone el área de investigación y desarrollo, creando un sistema curricular disruptivo para el Ecuador, permitiendo el trabajo progresivo y transversal de todas las asignaturas de Emprendimiento y la Investigación exploratoria, descriptiva, relacional, explicativa, aplicada; tanto formativa como experimental.

Se sugiere un conjunto de asignaturas a ser dictadas en idioma inglés para todas las carreras y se propone aumentar el nivel de exigencia en la línea vertical de informática e idioma inglés, mientras que la Malla de Gestión Empresarial se adapta incluso a permitir la posibilidad de impartir un segundo idioma o fortalecer la calidad de uno solo, puesto que de acuerdo al estudio esta carrera fue medianamente demandada, se traslapa con la de Ingeniería Comercial.

Anexo Demostrativo de Resultados Gráficos



BIBLIOGRAFÍA

1. BARRERA, M. (2001). Situación y desempeño de las pymes de Ecuador en el mercado internacional. Editorial: Cámara de la Pequeña Industria. CAPEIPE. Quito-Ecuador.
2. CASTILLA, J. I. M. (2006). Valor y valores de una administración al servicio público. *Auditoría pública: revista de los Órganos Autónomos de Control Externo*, (38), 25-34.
3. CERNUZZI, L., VARGAS, E., & GONZÁLEZ, V. (2007). Educación superior y desarrollo del capital humano. Grafitec.
4. CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN. (2005). Política Nacional. Quito-Ecuador.
5. COMPLEJO, U. F., & EVOLUCIÓN, R. (2006). *GESTIÓN HUMANA*. Cuadernos de Administración, 19(32), 225-254.
6. DEPARTAMENTO I+D. (2002). CLAVES (a y b) CUADRADOS DE LETRAS. Editorial: TEA. Madrid-España.
7. FERNÁNDEZ-SEARA., J. L. (2002) MPS: Escala de motivaciones psicosociales. Editorial: TEA. Madrid-España.
8. FORO ECONOMICO MUNDIAL. (2007). Reporte Global de Competitividad. Davos: FEM.
9. JIMÉNEZ, M. O. (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 37(3-4), 239-268.
10. LÓPEZ AYALA, K. M., & MELÉNDEZ OLIVA, J. U. (2006). Educación basada en competencia laboral para los estudiantes de licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Don Bosco.
11. LÓPEZ-FE., C. M. (2002). PERSONA Y PROFESIÓN: Procedimiento y Técnicas de Selección y Orientación. Madrid: Editorial TEA.
12. LÓPEZ, M. M., GARCÍA, R., MARÍN, F., & PÉREZ, E. (2006). Prácticas profesionales docentes y perfil académico de egreso: estrategia para contribuir al desarrollo productivo regional. *Multiciencias*, 6(2).
13. MANGAS, S. L. (2007). Desarrollo de Competencias desde la Enseñanza Universitaria (Armonización con la educación secundaria y el mercado de trabajo, desde la Psicología Social de la Educación). *Electronic journal of research in educational psychology*, 5(11), 125-158.
14. MELLER, P., & RAPPOAPORT, D. (2006). ¿Son siempre las universidades la mejor opción para un título profesional?: evidencia chilena. *Documentos de Trabajo (Banco Central de Chile)*, (389), 1.
15. MESA, M. T. C. (2007). NARRAR LA TRAYECTORIA FORMATIVA Y PROFESIONAL COMO UNA APORTACIÓN AL PRACTICUM EN LA DELIMITACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES. UN ESTUDIO DE CASO. In *El practicum en el nuevo contexto del Espacio Europeo de Educación Superior: VIII Symposium Internacional sobre el Practicum y las prácticas en empresas en la formación universitaria* (pp. 297-310). Universidad de Santiago de Compostela.
16. MONTORO, M. Q. (2006). Requerimientos de educación y demandas de capacitación del sector financiero: Aportes para la reflexión de la relación Educación-Trabajo desde una mirada de género. *Revista de Ciencias Sociales*, (23), 76-87.
17. MUÑOZ-IZQUIERDO, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, 12(49).
18. PALOMARES, R. C. (2007). El papel de las técnicas de investigación social en ciencias laborales y recursos humanos: un análisis de las salidas profesionales desde la perspectiva académica. *Trabajo*, 19.
19. PARDO, M. R. P., & Aledo, C. A. (2007). La oferta formativa en comercio exterior: inicios y situación actual. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, (2923), 41-56.
20. PÉREZ CRUZ, I. C. (2007). Propuesta para la inserción de la cultura ética en la formación del profesional.
21. PEREA RIVERA, J. L. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 109-122.
22. PRADO, J. (2006). ANÁLISIS Y RANKING DE PYMES. IDE (Escuela de Dirección de Empresas). Guayaquil: IDE.
23. PUEBLA, M. M. C., & VELASCO, M. S. (2006). La demanda de educación superior: un análisis microeconómico con datos de corte transversal. *Revista de educación*, (339), 637-660.