



UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ

UNESUM

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ECONOMISTA

TEMA:

LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL
SUR DE MANABÍ Y SU APORTE AL FORTALECIMIENTO
ORGANIZACIONAL DE LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN
JIPIJAPA

AUTOR (A):

KERLY BEATRIZ PLÚA FLORES

TUTOR:

ECON. LAURA MUÑOZ JAIME, Mg. CA.

JIPIJAPA

MANABÍ

ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL

Economista Laura Muñiz Jaime, docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM" en calidad de Tutora de la Unidad de Titulación, de la Carrera Gestión Empresarial, sobre el tema " **La educación continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa**".

CERTIFICA

Que el mencionado trabajo está concluido en su totalidad y ha sido realizado bajo mi tutoría, con vigilancia periódica en su desarrollo y elaborado con su entera responsabilidad por la estudiante de la Carrera de Gestión Empresarial **Kerly Beatriz Plúa Flores. C.I. 131140357-8**, con el fin de obtener el Título de Economista, de conformidad con las disposiciones reglamentarias, establecida para el efecto.

Jipijapa, septiembre 20 de 2017

Eco. Laura Muñiz Jaime, Mg. CA.

TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DEL TRIBUNAL**UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL****“LA EDUCACIÓN CONTINUA EN LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE
MANABÍ Y SU APOORTE AL FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE
LAS MICROEMPRESAS DEL CANTÓN JIPIJAPA”**

Autor (a): Kerly Beatriz Plúa Flores

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sometida a consideración del Tribunal de Revisión, Sustentación y Legalización de la Unidad de Titulación de la Carrera Gestión Empresarial – Facultad de Ciencias Económicas, como requisito previo a la obtención del Título de **Economista**.

Presidenta del Tribunal de Sustentación.

Ing. Xavier Soledispa Rodríguez

Miembro del Tribunal de Sustentación.

Eco. Gary Vásquez Ponce

Miembro del Tribunal de Sustentación.

Eco. José Franco Yoza

Jipijapa, 13 de Marzo de 2018

DECLARATORIA SOBRE LOS DERECHOS DE AUTOR

La responsabilidad de la investigación, teorías, ideas, análisis, resultados, conclusiones, recomendaciones y propuesta planteados en el presente proyecto de tesis son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Así mismo, autorizo a la UNESUM para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....
Kerly Beatriz Plúa Flores
C.I. 131140357-8

Jipijapa, septiembre 20 de 2017

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecerle a Dios por bendecirme cada paso que doy en mi vida, por guiarme en este sueño anhelado.

A la Universidad Estatal del Sur de Manabí, por darme la oportunidad de estudiar en sus hermosas instalaciones.

A los docentes de la Universidad Estatal del Sur de Manabí por darme las herramientas necesarias para formarme como persona y profesional.

De manera muy especial a mi Tutora de Tesis a la Economista Laura Muñiz Jaime, quien con sus amplios conocimientos y experiencia me oriento de la manera adecuada en el desarrollo de mi trabajo investigativo.

A mi familia, amigos que de una u otra manera siempre han estado apoyándome e incentivándome para que cumpla mis metas, la dicha de tener una familia unida, amigos incondicionales que son un gran tesoro para mí.

A mis padres, mi hermano, por estar conmigo en todo momento ya que son el pilar fundamental para seguir adelante con mis sueños y motivarme a continuar con mis estudios.

¡Gracias a Todos!

Kerly Beatriz Plúa Flores

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza en todo momento por darme la virtud de la perseverancia para alcanzar mis metas deseadas, por permitirme llegar a esta instancia tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más.

A mis queridos padres que gracias a sus esfuerzos me han sabido guiar y apoyarme tanto económicamente como moralmente, tanto en los buenos como en los difíciles momentos para seguir adelante, ya que sin ellos no hubiese culminado esta etapa de mi vida.

A mi hermano quien me aliento para seguir adelante y cumplir este sueño tan anhelado tanto por mí, como por mi familia.

Kerly Beatriz Plúa Flores

INTRODUCCIÓN

La Constitución marco un hito importante al considerar la educación y la formación como procesos integrales para mejorar las capacidades de la población e incrementar sus oportunidades de movilidad social: (Art. 26) “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área-prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017).

En el objetivo 4 del (Plan Nacional del Buen Vivir), en sus políticas y lineamientos estratégicos, específicamente en los puntos 4.5 y 4.6 se refiere que se debe potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir. Y promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades, por tanto, nace la motivación de conocer como la educación continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa.

La educación continua es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio a través de programas de formación y capacitación educando de por vida a personas, que deseen o requieran profundizar, mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a sus disciplina, o bien quieran extender su

conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual. (rededucacioncontinua.cl, s.f.)

Lo antes mencionado permitió realizar la investigación: La educación continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa, debido a la relevancia que tiene la educación continua en algunos países y muestra que esta permite dar pasos gigantes en avances, tanto en los escenarios educativos y el fortalecimiento de las diversas organizaciones. No obstante, cabe destacar las buenas intenciones de la UNESUM en cubrir las necesidades de la sociedad en su área de competencia, han proliferado actos académicos que ofrecen buenas oportunidades de actualización de conocimiento, aprovechando las potencialidades del mercado que se presentan día a día. De esta forma en la actualidad muchos profesionales acuden al servicio de educación continua que ofrece esta alma mater; a pesar que en muchas ocasiones los conocimientos y habilidades no siempre están acordes con las necesidades de su entorno o reciben un documento que avala su permanencia en las aulas de educación continua y no su competencia.

En el primer punto se hace un relato introductorio puntualizando reseñas que motivan a realizar la presente investigación. En el segundo punto se narra el problema de la investigación a través de un estudio que permite, definir y formular técnicamente la problemática del tema de investigación y su justificación. En el tercer punto se precisa el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación ejecutada. En el cuarto punto se expone la justificación de la importancia de esta investigación.

En el quinto punto se detalla el marco teórico, especificando los antecedentes de la temática de investigación, las bases teóricas en las que se fundamenta y el marco conceptual que define a las variables en estudio. En el sexto punto, se exponen la hipótesis general y específicas de la investigación. En el séptimo punto, contiene detalles de los métodos, técnicas y recursos utilizados para desarrollar la investigación, que permitieron la recolección sistemática y procesamiento de los datos obtenidos, tanto en los registros, documentos bibliográficos, que se emplearon.

En el octavo punto, hace referencia al presupuesto con detalle de los recursos y valores económicos empleados, en el noveno punto se presenta el análisis y tabulación de los resultados obtenidos en la investigación, representados en tablas y gráficos estadísticos de las encuestas aplicadas a los administradores de las microempresas del cantón Jipijapa, Así mismo se detalla lo manifestado en la entrevista al encargado del departamento de educación continua de la UNESUM.

En el décimo punto se puntualizan las actividades realizadas durante la investigación, en el punto décimo primero se detalla la bibliografía que sustentó el marco teórico de las variables investigadas. en el décimo segundo punto, como resultado del estudio de esta investigación se presenta la propuesta a los administradores de las microempresas del cantón Jipijapa y a la Universidad Estatal del Sur de Manabí, siendo estos programas de formación profesional para el fortalecimiento organizacional dirigido a las microempresas del cantón Jipijapa., los cuales deban ser ejecutados para beneficio de las microempresa y comunidad en general.

RESUMEN

La presente investigación se fundamenta en conocer como la educación continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa, así mismo se identifica la importancia que tiene en el crecimiento institucional de estas; analizando cuales son las competencias profesionales que necesitan para el fortalecimiento organizacional, y dar a conocer los beneficios que determinan la educación continua para el desarrollo sostenible de las microempresas del cantón en mención; por medio de los métodos: inductivo, analítico y deductivo, que apoyado en técnicas de recolección de información tales como: encuesta la que fue dirigida a los administradores de las microempresas situadas en el cantón Jipijapa, y entrevista al coordinador del Departamento de Educación Continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, permitiendo conocer el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón jipijapa en base a los conocimientos adquiridos. Proporcionando una propuesta basado en programas de formación profesional para el fortalecimiento organizacional dirigido a las microempresas del cantón Jipijapa.

Palabras clave: Educación continua, proceso permanente, fortalecimiento organizacional, generación de conocimientos.

SUMMARY

This research is based on known as continuing education at the State University of the South of Manabi contributes to the organizational strengthening of micro-enterprises of the Jipijapa canton, also identifies the importance that has in the institutional growth analyzing which are the professional skills they need for organizational strengthening, and publicize the benefits that determine the continuing education for the sustainable development of micro-enterprises of the canton in mention; by means of the methods: inductive, analytical and deductive, that supported in data collection techniques such as: survey which was addressed to administrators located in canton Jipijapa microenterprises, and interview with the Coordinator of the Department of education continuous of the University State of the South of Manabi, allowing to know the organizational strengthening of micro-enterprises of the canton jipijapa based on the knowledge acquired. Providing a proposal based on vocational training programs for organizational strengthening aimed at micro-enterprises of the Jipijapa canton.

Key words: continuous education, ongoing process, organizational strengthening, knowledge generation.

INDICE DEL CONTENIDO

Contenido

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	ii
CERTIFICADO DEL TRIBUNAL	iii
DECLARATORIA SOBRE LOS DERECHOS DE AUTOR	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA	vi
INTRODUCCIÓN	vii
RESUMEN.....	x
SUMARY.....	xi
INDICE DEL CONTENIDO	xii
INDICE DEL GRAFICO	xiv
1. TITULO DEL PROYECTO.....	1
2. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
a. Definición del problema.....	2
b. Formulación de problema.....	4
c. Preguntas derivadas – sub preguntas.....	4
3. OBJETIVOS	5
3.1 Objetivo Principal	5
3.2 Objetivos Específicos.....	5
IV. JUSTIFICACIÓN.....	6
V. MARCO TEORICO	8
5.1 Antecedentes	8
5.2 Bases teóricas	16
5.3 Marco conceptual	35
VI. HIPÓTESIS.....	40
6.1 Hipótesis general.....	40
6.2 Hipótesis específicas	40
VII. METODOLOGÍA	41
a. Métodos.....	41
b. Técnicas.....	42
c. Recursos	44
VIII. PRESUPUESTO	45
IX. ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE RESULTADOS.....	46

9.1	Conclusiones	65
9.2	Recomendaciones.....	66
X.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	67
XI.	BIBLIOGRAFÍA.....	68
XII.	PROPUESTA	71
12.1	Denominación del proyecto	71
12.2	Justificación.....	71
12.3	Fundamentación	72
12.4	Objetivo General	73
12.5	Importancia	73
12.6	Ubicación sectorial y física	74
12.7	Descripción de la propuesta	76
12.8	Recursos	80
12.8.1	Humanos.....	80
12.8.2	Materiales	80
12.9	Presupuesto	81
	ANEXOS.....	81

INDICE DEL GRAFICO

Ilustración 1 Género.....	52
Ilustración 2 Edad	53
Ilustración 3 Profesional	54
Ilustración 4 Área de estudio del profesional	55
Ilustración 5 La educación continua de la Universidad aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa	56
Ilustración 6 Importancia de la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí dentro las microempresas del cantón Jipijapa	57
Ilustración 7 Las competencias profesionales que son necesaria para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa	58
Ilustración 8 Beneficios de la educación continua es el más importante.....	59
Ilustración 9 Calificación de la educación continua de la UNESUM.....	60
Ilustración 10 La Universidad Estatal del Sur de Manabí ha mejorado la calidad de vida de los habitantes del cantón Jipijapa	61
Ilustración 11 Es necesario que la UNESUM realice programas de capacitación que generen nuevos conocimientos en las microempresas del cantón Jipijapa	62
Ilustración 12 Tipo de capacitación le gustaría que se ejecuten	63
Ilustración 13 Continuas capacitaciones que generen nuevos conocimientos para mejorar el entorno institucional	64

1. TITULO DEL PROYECTO

La Educación Continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón

Jipijapa

2. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

a. Definición del problema

El nivel competitivo del mercado actual, la globalización, la tecnología y varios factores externos requieren a las universidades a efectuar cambios significativos en el área de la educación, con el fin de aportar al fortalecimiento organizacional, logrando de esta manera un mejoramiento continuo en los profesionales e impulsando al crecimiento socioeconómico del país.

En el contexto de las Universidades a nivel nacional por generar desarrollo sostenible, se ha hecho énfasis en incentivar la investigación y la innovación, por lo cual existe un proceso que enmarca a la lenta adaptación a la ley de Educación Superior, por lo tanto, muchas universidades han sido intervenidas por El Consejo de Educación Superior en busca de la excelencia académica.

La vertiginosa globalización plantea a las universidades, el desafío de si serán competentes de adaptarse al sistema cambiante tanto en el ámbito educativo como en las aportaciones al fortalecimiento organizacional, mediante esto las universidades están expuesta a cumplir con todos los lineamientos para lograr el desarrollo, la competitividad y bienestar con base fundamentales para los futuros profesionales, que tenga un impacto positivo en la sociedad actual.

Las universidades en general y la Universidad Estatal del Sur de Manabí se deben a los cambios de gravedad que representa la educación frente a la globalización. Los elementos cruciales para la producción de riqueza ya no son los recursos naturales del suelo y del subsuelo, sino la materia gris y las inversiones no materiales que pueden ser asignadas a funciones tales como el adiestramiento, la organización, y el conocimiento que debe ser continuo.

La falta de difusión acerca de los beneficios que brinda la educación continua, ocasionan el desconocimiento de las microempresas y la sociedad en general de la actualización de conocimientos, para capacitarse y superarse día y día, y estar aptos para enfrentar los retos de la globalización y la competitividad de hoy en día.

Una de las nuevas tendencias en la formación profesional es la educación continua en las TIC, en esta nueva era que vivimos es aprender usando, es decir, aprender en el uso mismo de la tecnología porque a partir de su propio uso de ella, puede ser innovado. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son influencias, perspectivas y retos que implican para la educación superior del siglo XXI que las universidades posean los conocimientos necesarios para impartir las clases conllevando a los profesionales al buen uso de las TIC, ya que son herramientas que para las microempresa y empresas son de gran utilidad, pero la falta de presupuesto en las universidades dificulta la implementación de las mismas.

“Falta de estudios continuos que contribuyan a mantener la motivación del personal y que permita encarar la transformación de los servicios que la sociedad demanda.” (Jaime, 2017)

b. Formulación de problema

Problema principal

¿De qué manera la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

c. Preguntas derivadas – sub preguntas

¿Cuál es la importancia de la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el crecimiento institucional de las microempresas del cantón Jipijapa?

¿Cuáles son las competencias profesionales que se necesitan para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

¿Cuáles son los beneficios que presenta la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí para el desarrollo sostenible de las microempresas del cantón Jipijapa?

Delimitación del problema

Contenido: Educación continua y fortalecimiento organizacional

Clasificación: microempresarios

Espacio: zona urbana cantón Jipijapa

Tiempo: 2017

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Principal

- Determinar de qué manera la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa

3.2 Objetivos Específicos

- Conocer la importancia de la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el crecimiento institucional de las microempresas del cantón Jipijapa.
- Identificar las competencias profesionales que se necesitan para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa.
- Establecer los beneficios que presenta la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí para el desarrollo sostenible de las microempresas del cantón Jipijapa.

IV. JUSTIFICACIÓN

La educación superior se ha percibido como parte del proceso de formación formal del individuo, promueve en las personas entre otras cosas, el autodescubrimiento y aprendizaje sobre el mundo, fomenta el desarrollo personal y ayuda a las personas a ejercer un rol en la sociedad. (Puche, 2007)

Lo que motiva a la realización de la presente investigación “La educación continua en la Universidad Estatal del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa”

Desde el punto de vista teórica, de la (Red Universitaria de Educación Continua) en su contenido afirma: que la educación continua es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas que desean o requieran profundizar, mantenerse al día en los conocimientos, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual.

Fue una investigación practica porque permitió explorar el rol de la educación continua de las universidades en la sociedad, aportando significativamente al fortalecimiento organizacional de las microempresas; donde el gobierno a media que pasan los años asigna mayor recurso económico que genere altos conocimientos en los profesionales para

emprender innovar nuevos bienes y servicios que fomenten fuentes de ingresos y trabajos en un país.

Tomando en cuenta el punto de vista metodológico, que sustente el proceso investigativo, basado en métodos y técnicas adecuadas en la recopilación de la información, de esta manera se enfatiza la relevancia e importancia de todo un proceso que fue canalizado a través de criterios y estudios de fuentes primarias y secundarias, se estableció una rama de directrices lo que nos daría como resultado una mejor orientación, sobre el rol del área de educación continua que tiene la universidad ante las microempresas y los habitantes del cantón Jipijapa.

Los beneficiados directos de esta investigación serán las microempresas del cantón Jipijapa tales como las diversas instituciones que requieran de este, los profesionales que son actores primordiales en el desarrollo de un país; además esta investigación podrá ser objeto de modelo para un sistema de educación continua de calidad en busca de la excelencia académica e institucional.

Finalmente, esta investigación es factible e importante para la autora, pues de una u otra manera permite llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en la universidad con relación a las variables de investigación. Se contó con la asesoría oportuna de la tutora y la colaboración de todas las personas implicadas, se obtuvo la bibliografía adecuada a las variables, la disponibilidad de tiempo para levantar la información, los recursos económicos para cubrir esta investigación y la disponibilidad de tiempo del investigador.

V. MARCO TEORICO

5.1 Antecedentes

Para enfocar las variables de la presente indagación se hizo referencia a las siguientes investigaciones:

Escuela de Formación Continua – Antecedentes y Breve Historia

Desde enero de 2007, en Ecuador empezó un cambio de época, en el que se ha ido construyendo un nuevo modelo económico y un nuevo proyecto de desarrollo humano incluyente.

El Gobierno de la Revolución Ciudadana, presidido por el Economista Rafael Correa Delgado, tiene el objetivo de cambiar la estructura productiva del país. Pasando de una economía esencialmente extractiva y dependiente de la exportación de materias primas, a una economía basada en la diversificación de la producción, la economía del conocimiento, la biotecnología, entre otros.

La nueva Constitución del Ecuador y el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017, plantean nuevos retos económicos y sociales para alcanzar el “Buen Vivir” de las y los ecuatorianos. Se trata de un proyecto que pone finalmente en el justo orden la disposición de las prioridades.

Como múltiples veces lo ha afirmado el Presidente de la República, este Gobierno rechaza la visión de las personas al servicio de la economía y atribuye a la economía el papel de “instrumento” para la consecución del bienestar real de los seres humanos. Así, se mantiene la prioridad hacia los pobres, la inversión en educación, salud, la lucha contra las desigualdades y, la creación de oportunidades para todos.

El desarrollo humano, la superación de las inequidades, el compromiso de ir más allá del alcance de las metas del milenio, ha sido el objetivo de este Gobierno, aún antes de privilegiar un buen desempeño de los principales indicadores macroeconómicos.

El fracaso del neoliberalismo en América Latina ha sido evidente a lo largo de los años. El Consenso de Washington se ha revelado para el subcontinente como un camino de sangre, sudor y lágrimas, que ha llevado a las personas y a los países a sufrir grandes crisis económicas, inestabilidad financiera, pobreza, desigualdad, dependencia económica e injerencia política.

Ecuador, en este camino, no se inserta en el panorama de la política latinoamericana como el pequeño país andino sumiso a las grandes potencias mundiales. A pesar de su economía dolarizada, que le ha privado de sus herramientas de política cambiaria y monetaria, ya no está más subordinado al Norte. Ecuador se presenta ahora, en cambio, como un país altivo y soberano, uno de los actores y propulsores significativos en la definición de la agenda y creación de las instituciones latinoamericanas que tienen puesto el punto de mira, en solucionar los antiguos problemas de la dependencia, y que está comprometido, por medio

de la integración regional, a fortalecer el camino hacia la unidad política y económica de América Latina. (Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana)

Antecedentes y Breve Historia

En el verano de 2011 la Cancillería ecuatoriana organizó la primera edición de la Escuela de Verano “El modelo de desarrollo del Buen Vivir ecuatoriano y la perspectiva de integración latinoamericana”, dirigida a investigadores y estudiantes extranjeros y ecuatorianos, con la finalidad de atender la demanda de información de muchos jóvenes para conocer el proyecto político y social impulsado por el gobierno de la Revolución Ciudadana en el Ecuador.

De esa forma, 70 jóvenes de 16 países diferentes se reunieron en Quito para profundizar sus conocimientos acerca del proyecto de desarrollo humano y del Buen Vivir, sus retos, sus alcances y su agenda pendiente. Estos jóvenes participaron en clases regulares impartidas por altas autoridades del gobierno, asambleístas, académicos, representantes de las comunidades de ciudadanos partícipes del proceso, complementadas con diferentes salidas de campo, como fueron la visita a la Amazonía ecuatoriana, pequeños productores de la Economía Popular y Solidaria, etc. Asimismo, participaron en importantes actos públicos, como el acompañamiento al Presidente del Ecuador, Rafael Correa, en el acto cívico de Cambio de Guardia Presidencial y en el Enlace Ciudadano.

Estos mismos estudiantes, una vez finalizada la Escuela de Verano, presentaron una propuesta para que la misma se institucionalizara y se convirtiera en un espacio permanente

de aprendizaje y discusión, para que muchas personas más pudieran conocer directamente la experiencia ecuatoriana de construcción del Buen Vivir y el proceso político de la Revolución Ciudadana.

Fue así como en el año 2012 nació la Escuela de Formación Continua sobre el Buen Vivir ecuatoriano, desde la cual se organizaron hasta tres ediciones de la Escuela de Verano, una Conferencia Internacional sobre Alternativas de desarrollo sostenible y una muestra interactiva-sensorial sobre la democracia

Los mismos estudiantes de las ediciones de la Escuela de Verano propusieron, también, la creación de la “Red de Amigos de la Revolución Ciudadana”, con el objetivo de dar a conocer, en el exterior, los logros del proceso político encabezado por el economista Rafael Correa y convertirse en una coraza internacional de defensa y apoyo a dicho proceso. Esta Red de Amigos ha realizado múltiples actividades de divulgación y defensa sobre el Ecuador en varios países, a través de eventos entre los cuales han participado altas autoridades ecuatorianas y el Canciller Ricardo Patiño.

Modelo Constructivista

Para el constructivismo la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, es en cambio la organización de métodos de apoyo que permitan a las personas construir su propio saber. No aprendemos sólo registrando en nuestro cerebro, aprendemos construyendo nuestra propia estructura cognitiva. (Modelos pedagógicos, 2012)

“La universidad es el motor del desarrollo económico, social y cultural”

La educación superior ha cambiado con la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, que entró en vigencia en el año 2010. Esta ley propone ciertos criterios y objetivos planteados y otorga un tiempo determinado para evaluar lo que ha hecho la universidad ecuatoriana. Estos desafíos contemplan cambios estructurales como la gratitud de la educación, la democratización del acceso y la implementación de estrategias para aumentar la investigación; todo para reforzar el sistema educativo porque este constituye el motor de desarrollo económico y social que incide directamente en el futuro del país. (Macias, 2015)

Educación superior: Nuevos retos y roles emergentes para el desarrollo humano social.

La educación.

En los últimos años se ha generado una gran presión sobre las instituciones para que atendieran las necesidades sociales. Esto se ha vinculado básicamente con la formación de conocimiento técnico especializado, orientado a una práctica profesional, que pueda contribuir a la generación de riquezas económicas, bajo parámetros y crecientes de competitividad.

Se hace necesaria también la introducción de nuevos contenidos curriculares transversales en los programas de educación superior que equipen a las personas con nuevas herramientas más adecuadas al contexto en que ejercerán su actividad profesional. Comprender al individuo y a la sociedad en la que vive es la base para una nueva contribución a la construcción social. (noticias.universia.net)

La vinculación.

En una era de cambio acelerado hay otro reto importante escoger entre adaptarse de forma literal a las demandas del mercado de trabajo o anticiparse a las demás de la sociedad. Anticiparse supone haber identificado donde hay que reconducir problemáticas y como puede hacerse, donde se necesita nuevo conocimiento y como hay que difundirlo. Anticiparse y actuar de forma proactiva es dar respuesta a las demandas sociales, pero quizás no como espera hoy la sociedad o el mercado para ello es necesario abrir las puertas de las instituciones y establecer un dialogo que configure un entramado efectivo de las relaciones con todos los sectores sociales.

Otra cuestión significativa es el valor social de la educación superior. La contribución de la educación superior al desarrollo humano y social implica un cambio de paradigma que transite de un sistema que pone el énfasis en lo individual y competitivo para a otro donde el énfasis sea puesto en lo colectivo y social.

En este momento numerosas IES, están desarrollando experiencias significativas, en la manera de relacionarse con su entorno. La mayoría de estas experiencias implican una nueva forma de comprender el intercambio de valor de estas instituciones con la sociedad, aportando respuestas concretas a las necesidades de desarrollo humano y social. (noticias.universia.net, 2008)

Sistema universitario de innovación en apoyo a la microempresa

Las universidades, como formadoras de recursos humanos y generadoras de conocimientos, desempeñan un papel importante en la promoción de desarrollo económico

y social. A través de sus funciones sustantivas, enriquecen la formación de su comunidad y contribuyen a la solución de los problemas de su entorno. Por ello, una política de vinculación en este sentido se convierte en la vía principal para hacer pertinente el quehacer universitario, al poner a disposición de la sociedad los recursos humanos profesionales requeridos por las instituciones públicas, sociales y privadas a través del mercado laboral, así como los conocimientos producto de la investigación, que pueden mejorar tanto la calidad de vida de la sociedad.

Mucho del trabajo de vinculación de las universidades con el sector productivo se ha realizado a través de convenios de colaboración con segmentos reducidos de grandes, medianas y pequeñas empresas entorno a proyectos y programas de investigación científica, servicio social, prácticas profesionales, y educación continua. Sin embargo, la vinculación con el sector microempresarial es escasa. Por la importancia de las instituciones en el desarrollo empresarial y dados los niveles de desigualdad en los que operan las microempresas, es importante construir un nuevo modelo de vinculación universidad-empresa dirigido a la atención de un segmento de las microempresas.

Fortalecimiento Organizacional

El Programa de Fortalecimiento Organizacional se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que una organización tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

Para este propósito se integra una estrategia la cual contempla la elaboración de un diagnóstico situacional de la organización, así como un plan de transformación o adecuación de la misma, incluso con alcance de Reingeniería, si es necesario.

Asimismo, se contempla un proceso de transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir su proceso de desarrollo estratégico. (paginasprodigy.com, s.f.)

Antecedentes de la Microempresas en el Ecuador

Con el propósito de impulsar y fomentar el desarrollo del sector empresarial del Ecuador, en el 2004 se constituyó una instancia de alto nivel para establecer las políticas que permitan organizaciones gremiales, la cual fue creada según decreto N° 2086 del Registro Oficial N° 430 del 28 de septiembre del 2004, bajo el Art 1, denominada Consejo Nacional de la Microempresa – CONMICRO , con sede en la ciudad de Quito, con patrimonio y fondo propios, como organismo coordinador, promotor y facilitador de las actividades de la microempresa del país.

Hoy en día en el país, hay poco conocimiento sobre lo que realmente es la educación continua, está a nivel internacional es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento institucional, por lo tanto la educación continua es el medio para mantenerse actualizado con las últimas tendencias del entorno o avances en un temas específico permitiendo profundizar en un aspecto particular a través de sus programas académicos en formación de charlas, conferencias y talleres al desarrollo de las nuevas habilidades y competencia, cuyo objetivo

principal es la actualización laboral de personas con formación profesional, técnica, tecnológica o experiencia acumulada en una áreas específica, teniendo importancia no solo en la alta calidad académica, sino también acorde a las necesidades de personas que están plenamente inmersas en el mercado laboral.

5.2 Bases teóricas

La siguiente base de investigación se hace referencia en algunas corrientes de diferentes pensadores o profesionales, los cuales ya han hecho referencias sobre la educación continua con entorno al fortalecimiento organizacional de las microempresas.

Procesos de formación continúa

El estudio de las actividades de formación continua va más allá del análisis de temas relacionados con la formación y educación, aborda aspectos del funcionamiento de las organizaciones y de las dinámicas desarrolladas por las personas que trabajan en recursos humanos y las personas, como son la motivación, las habilidades, la retención de talento, los planes de carrera, la implicación de tareas complejas,

La formación continua forma parte del campo de la educación profesional. Los bloques de educación profesional tienen problemáticas distintas en función de su razón de ser

- 1.) Formación profesional inicial reglada dirigida a los jóvenes
- 2.) Formación profesional para jóvenes que no han superado la escolaridad obligatoria con el fin de facilitar su inserción laboral.

- 3.) Formación profesional que facilita la su inserción social a personas desocupadas y especialmente con colectivos con más dificultades de inserción
- 4.) Formación profesional de los trabajadores ocupados, con el fin de capacitarles para ejercer correctamente su profesión y las tareas exigidas en sus puestos de trabajos

La formación profesional de los trabajadores ocupados, es la formación continua objeto de nuestro interés. Esta formación tiene como objetivo genérico la habilitación de los trabajadores para realizar tareas que requieren una mayor preparación a través de la actualización de conocimientos y habilidades relacionados con los cambios del entorno laboral que tienen. Podemos pensar que los beneficios laborales, derivados de la formación continua son evidentes, ya que se crea una fuerza laboral eficaz y competitiva y que además obtiene numerosos beneficios personales en su desarrollo, así como por parte de las empresas que promueven.

La atención de las organizaciones se centra en desarrollar las estrategias que permiten aprovechar adecuadamente sus recursos humanos, para así mantener la ventaja competitiva que las diferencia en el mercado. La formación es una estrategia clave para ese fin, ya que evidencia, desarrolla y potencia las competencias de cada individuo y el conjunto de los RRHH que integran la organización (Pineda, 2007)

Los sistemas de formación continua en el ámbito de los trabajadores ocupados, emergen de la convergencia de las necesidades de las empresas por mantener, redefinir o aumentar las competencias de sus trabajadores y trabajadoras. En cambio, por parte de las personas, se trata de gestionar su formación a lo largo de la vida, ya sea para mantener o mejorar las

competencias que permiten conservar al puesto de trabajo, acceder a uno consumo de formación.

La formación continua es valorada como un recurso enormemente útil a nivel profesional y personal en las instituciones.

La formación continua que reciben los trabajadores después de haber finalizado su formación inicial, se enfoca a la ampliación o perfeccionamiento sus competencias profesionales por interés personal o de las empresas. La formación continua es una herramienta imprescindible para el buen cuidado del conocimiento y desarrollo de las personas y las organizaciones. incluyen la formación continua en el ámbito de los temas estratégicos y a través de ella dan respuesta a las exigencias en los cambios de los puestos de trabajo, adecuadamente capacitados.

Plan Nacional del Buen Vivir

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

En la generación de conocimiento, la relación de la ciencia con la tecnología se complementa con el arte, las ciencias sociales y humanas, el pensamiento crítico y la solidaridad. En esta relación, la generación de riquezas se orienta al Buen Vivir colectivo, a la justicia social y a la participación de la sociedad en los frutos del modelo económico. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017)

Políticas y lineamientos estratégicos

4.4. Mejorar la calidad de educación en todos sus niveles y modalidades, para la generación de conocimientos y la formación integral de personas creativas, solidarias, responsables, críticas, participativas y productivas, bajo los principios de igualdad, equidad y territorialidad.

- a) Asegurar en los programas educativos la inclusión de contenidos y actividades didácticas e informativas que motiven el interés por las ciencias, las tecnologías y la investigación, para la construcción de una sociedad socialista del conocimiento.
- b) Redireccionar la oferta académica y el perfil de egreso de profesionales creativos y emprendedores para vincularse con las necesidades del aparato productivo nacional en el marco de la transformación de la matriz productiva y el régimen del Buen Vivir.

4.6. Promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica, para la transformación de la matriz productiva la satisfacción de necesidades.

- a) Generar oferta educativa e impulsar la formación de talento humano para la innovación social, la investigación básica y aplicada en áreas de producción priorizadas, así como la resolución de problemas nacionales, incentivando la articulación de redes de investigación e innovación con criterios de aprendizaje incluyente.

- b) Promover el dialogo y la revaluación de saberes, para el desarrollo de investigación, ciencia y tecnología y el fortalecimiento de la economía social y solidaria
- c) Promover la transferencia, el desarrollo y la innovación tecnológica, a fin de impulsar la producción nacional de calidad y alto valor agregado, con énfasis en los sectores priorizados.
- d) Generar mecanismos de incentivo y acceso a financiamiento de programas proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico, promoviendo su implementación con criterios de priorización para el desarrollo del país. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013 - 2017)

La inversión en educación debe ser prioritaria

Esta más que demostrada la estrecha relación que existe entre la inversión en una educación de calidad y el desarrollo económico y social de un país. Hay muchas razones que justifican la prioridad que debe atribuirse a la inversión educativa, en lo que cabe recalcar que la educación es un derecho humano y un factor clave del desarrollo, es por su naturaleza, un derecho humano fundamental. No es simple proveedora de mano de obra calificada ni su finalidad se agota en el incremento de la competitividad. Es, antes que nada, forjadora de personas y ciudadanos, a quienes facilita una mayor y mejor participación en la vida política, económica y social. La educación transmite los códigos de la moderna ciudadanía, crítica y participativa (elnuevodiario.com.ni, 2013)

La calidad de la educación está ligada al nivel de preparación de los docentes, puesto que los maestros determinan el techo de la calidad de los sistemas educativos. La calidad educativa requiere mayor inclusión, descentralización y principalmente mejoramiento substancial de los programas de formación y perfeccionamiento docente, todo esto acompañado de mejores salarios, carrera docente y estímulos para el magisterio. Ninguno de los países actualmente desarrollados logro un crecimiento económico significativo antes de alcanzar al menos, la universalización de la educación con calidad sigue siendo uno de los retos de Milenio. (elnuevodiario.com.ni, 2013)

La universidad tiene un rol protagónico en la transformación del sistema.

“Si queremos que la sociedad ecuatoriana pase de una sociedad basada en una economía de recursos finitos a una sociedad en la cual el motor fundamental sean las ideas, es decir la sociedad del conocimiento, el rol que tiene la universidad es protagónico. Por lo tanto, debemos estar a la altura de lo que hoy demanda nuestra sociedad, educación de calidad, educación con pertinencia, pero sobre todo una educación que trascienda y transforme”, dijo el Dr. Marcelo Cevallos miembro del Consejo de Educación Superior y presidente de la Comisión. (Ecuadoruniversitario.com, 2014)

La Dra. Larrea miembro del CES y presidenta de la Comisión Ocasional de Educación, indicó que el problema de las instituciones de educación superior (IES) tiene que ver con la escasa pertinencia frente a los problemas de los entornos y contextos sociales, productivos y culturales. El Reglamento de Régimen Académico asume el desafío de aportar a la superación de dicha problemática. (2014)

Rol de la universidad emprendedora.

Etzkowits (2008), define la capitalización del conocimiento como “el corazón de la nueva misión de la universidad”. Esta nueva misión está encaminada a facilitar al acceso al conocimiento y a establecer a la universidad como un acto económico fundamental. La universidad emprendedora por lo tanto se basa en cuatro pilares:

- 1) Liderazgo académico capaz de formular e implementar una visión estratégica.
- 2) Control legal sobre los recursos académicos (Propiedad física e intelectual)
- 3) Capacidad organizacional para transferir tecnología a través de patentes, licencias e incubadora.
- 4) Un ambiente emprendedor entre funcionarios administrativos profesores y estudiante. (Esquivel)

El talento humano aporta a la matriz productiva.

Dentro del modelo propuesto por el Gobierno Nacional para cambiar la matriz productiva, se plantean numerosos proyectos que contribuyen al desarrollo económico, productivo y social del país. Uno de los elementos estratégicos para este cambio es, sin duda, el sector del conocimiento y talento humano Guillaume Long, ministro de Conocimiento y Talento Humano (Mccth), manifestó que la transformación de la matriz productiva es un tema que implica un cambio de conocimientos estructurales y culturales de la sociedad por lo que es necesario el conocimiento y talento humano, se necesita una nueva concesión de talento humano lo cual significa impulsar un sector educativo muy fuerte “desde la infancia hasta el doctorado, un sistema integral técnico, tecnológico y universitario que tenga coherencia, que sea democrático, de calidad y pertinente”. (El telegrafo, 2013)

El papel de la educación en el pensamiento económico

Los Clásicos

La incorporación de la educación, en la economía como un tema trascendente se debe a los clásicos, quienes en los siglos XVIII y XIX, señalan la importancia de esta en la economía. Otros temas incorporados en el análisis económico fueron la calificación, las habilidades y destrezas de los trabajadores. (Martínez)

Así, para A. Smith (1723-1790), uno de los factores que influye de manera importante en el crecimiento económico es la calificación de la fuerza de trabajo. Es particular, sobre la educación, A. Smith señaló que:

“La diferencia de talentos naturales en hombres diversos no es tan grande como vulgarmente se cree, y la gran variedad de talentos que parece distinguir a los hombres de diferentes profesiones, cuando llegan a la madurez es, las más de las veces, efecto y no causa de la división del trabajo. Las diferencias más dispares de caracteres, ente un filósofo y un mozo de cuerda, pongamos, por ejemplo; no proceden tanto al parecer, de la naturaleza como del hábito, la costumbre o la educación”. (Martínez)

Importancia de las microempresas en el Ecuador

Las microempresas proveen trabajo a un gran porcentaje de los trabajadores de ingresos medios y bajos en Ecuador. Más de un tercio (33.5 %) de hogares en áreas urbanas de ingresos medios y bajos tuvo uno o más miembros adultos de la familia con una microempresa. Las proyecciones de la población en conjunto de microempresarios indican

un total de 646,084 microempresarios en Ecuador en áreas urbanas (definidas en este caso como pueblos de 2,000 o más habitantes). Estos microempresarios operan un total de 684,850 empresas distintas.

Las microempresas ecuatorianas proporcionaron trabajo para un estimado de 1,018,135 personas o cerca del 25 por ciento de la mano de obra urbana. Además, las ventas de estas microempresas representan aproximadamente 25.7 por ciento del producto interno bruto y sobre 10 por ciento de los ingresos netos totales obtenidos en el país. Las microempresas, por lo tanto, representan un componente importante de la economía urbana.

Impacto de género en las microempresas

Quizás la más perceptible característica de los microempresarios es el alto porcentaje de mujeres que dependen de una microempresa. Las mujeres comprenden solamente el 30.7 por ciento de la población económicamente activa, pero constituyen el 46.7 por ciento de los microempresarios encontrados en la encuesta. De las mujeres económicamente activas, 56.4 por ciento son microempresarias. Una parte sustancial de mujeres microempresarias son cabezas de familia solteras, separadas, viudas, divorciadas—demostrando que las microempresas constituyen una red de protección social importante para este sector de la población.

Ocupaciones principales

Las microempresas están muy concentradas en el sector de comercio; en efecto, 55.2 por ciento de ellas están en este sector, comparadas con el 25.7 por ciento en el sector de

servicios y el 19.2 en producción. Es más, dentro de cada uno de los sectores económicos hay una concentración importante de empresas en subsectores específicos. En el sector comercio, por ejemplo, el 60.2 por ciento de negocios, están concentrados en comida, bebidas y vestuario. En el sector de servicios, el 64.9 por ciento de microempresas están concentradas en cuatro subsectores: pequeños locales de comida y bebida (bares, restaurantes, y cafeterías), taxis, talleres de reparación automovilísticos y salones de belleza - En el sector de producción las microempresas están concentradas principalmente en ropa, mobiliario y artesanías y bebidas no alcohólicas - 56.2 por ciento de las empresas en estos tres subsectores.

Las mujeres microempresarias exhiben aún, una más grande concentración en determinados tipos de negocios. En el sector de servicios, 85.0 por ciento de las mujeres están en alimentos y bebidas y salones de belleza. En el sector de la producción 74.7 por ciento de las mujeres empresarias se encuentran en vestuario y bebidas no alcohólicas. En el sector comercial 67.9 por ciento de las mujeres emprendedoras están involucradas en la venta de alimentos, bebidas, vestuario y artículos misceláneos pequeños

Impacto en el empleo

Las microempresas son una fuente importante de empleo. Para la vasta mayoría de microempresarios, la empresa es una fuente de autoempleo. Cerca del 70 por ciento de microempresas ecuatorianas no emplean trabajadores o asistentes además del microempresario. Además, tienden a no crecer: en la gran mayoría de microempresas, el empleo se genera cuando se forma y crece muy poco después. Solo el 10 por ciento de las microempresas han incrementado el nivel de empleo durante la vida del negocio.

Los negocios cuyos propietarios son hombres tienden a generar más empleo que aquellos cuya propietaria es una mujer. Esto principalmente porque los negocios cuyos propietarios son mujeres tienen mayor probabilidad que operen en las casas y llevar empleados externos a ésta es problemático. Aún más, los negocios manejados por hombres tienden a ser más grandes, con mayor inversión, capacidad y ventas. (H Magill & L Meyer, 2005)

Competencia laboral

Alles (2000, p.59), citando a Spencer y Spencer, dice que:

Una competencia laboral es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a un desempeño superior en un trabajo o situación.

Y explica que:

- Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales.
- Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño.
- Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar. Ejemplos de criterios: el volumen de ventas en dólares para vendedores o el número de clientes que compran un servicio.

Además, siguiendo a Spencer y Spencer, concluye que las competencias son, en definitiva, características fundamentales del hombre e indican “formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”. (gestiopolis, s.f.)

Tipos de competencias laborales

Las Competencias Laborales se definen como los conocimientos, aptitudes y destrezas necesarias para cumplir de manera exitosa las funciones laborales.

En pocas palabras, es la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un “saber hacer”. Puestas en marcha, las competencias laborales se traducen en resultados efectivos ya que contribuyen al logro de los objetivos propuestos por la empresa.

- **Dinamismo:** Destreza para trabajar duro en contextos cambiantes y que no se vea afectado el nivel de actividad laboral.
- **Iniciativa – autonomía:** Es la capacidad de actuar proactivamente cuando ocurren dificultades, sin consultar a la línea jerárquica, evitando agravar problemas menores. Implica también proponer mejoras, aunque no haya un problema concreto que deba ser mejorado.
- **Flexibilidad:** Habilidad para adaptarse a los cambios, distintos entornos, circunstancias y personas.

- **Adaptabilidad:** Posibilidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.
- **Trabajo en equipo:** Facilidad para las relaciones interpersonales y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.
- **Capacidad de aprendizaje:** Posibilidad para incorporar información nueva y aplicarla de manera eficaz.
- **Empatía:** Capacidad de percibir lo que los otros pueden sentir. Es la comprensión interpersonal permitiendo tomar decisiones pensando en las consecuencias personales que pueden tener éstas en los compañeros.
- **Motivación:** Conseguir mediante acciones, el logro de objetivos. Alcanzar metas ya sean personales o de grupo.
- **Comunicación:** Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Saber escuchar al otro y comprenderlo.
- **Liderazgo:** Es la habilidad para orientar la acción de grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores en el equipo.
- **Tolerancia a la presión:** Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
- **Creatividad:** Facilidad para inventar, crear ideas nuevas y ver la realidad de otra manera. Permite la innovación, encontrando soluciones alternativas a problemas cotidianos. (AMIA - Servicio de Empleo, 2017)

Competencias profesionales para el siglo XXI

1. Autoconfianza y Autoaprendizaje

Si tanto están cambiando las cosas, una competencia clave es que las personas sientan confianza en sí mismas para hacer su trabajo en medio de la incertidumbre.

¿Cómo puedes desarrollar esta competencia?

La Autoconfianza y autoaprendizaje es una competencia transversal, pues nos habla de cómo tiene que ser la formación de las empresas en el siglo XXI. Ya no se trata de que un departamento de recursos humanos programe a comienzos de año los cursos que hará.

La nueva tendencia es valorar de forma consecuente la actitud de autoaprendizaje en la organización, donde cada persona se sienta estimulada a ser el mejor profesional que pueda, sin los límites de la jerarquía que “No me permiten ser mejores que mi jefe”. Para ello es fundamental que logre una conexión con su propósito en la vida y en la organización. Antes de que aprenda el cerebro, se aprende en el corazón, también es clave que las empresas ofrezcan un entorno de aprendizaje, donde cada quien pueda compartir lo que ha descubierto.

2. Capacidad analítica

Las empresas necesitan profesionales con capacidad de entender y analizar de forma profunda la información.

¿Cómo puedes desarrollar esta competencia?

Es importante tener prácticas de trabajo que exijan análisis de métricas o hacer comparativas (Benchmarking) de productos o servicios de los competidores.

3. Orientación a resultados

A esto suele llamarse el “Impulso Drive” para enfrentar retos y exceder resultados, las empresas necesitan colaboradores que busquen alternativas para ganar.

Pero ojo, no es tan simple como trabajar más horas para hacer más tareas, sino más bien se trata de cultivar un espíritu ganador que le permite a una persona, con el menor esfuerzo posible, alcanzar los mejores resultados.

¿Cómo desarrollar esta competencia en la empresa?

La clave es que las personas tengan acceso a información sobre los resultados que han obtenido hasta el momento y pueda participar en la formulación de nuevos objetivos. Para ello es clave que la organización cuente con un sistema de gestión que le permita recoger estos resultados y mostrarlos de forma gráfica.

También es importante que, socialmente, se premien los resultados. En los últimos años muchas empresas han apostado a la Gamificación del trabajo donde las personas reciben premios sociales simbólicos por alcanzar sus objetivos.

4. Liderazgo

Una persona con esta competencia profesional tiene la capacidad de crear una visión compartida de lo que la empresa se propone. Usa su ejemplo y su lenguaje para movilizar a otros a alcanzar un propósito importante para el mundo.

Un líder se preocupa más por destrabar que por él resolver los problemas. Además, sabe mantener la moral alta y procurar el bienestar en su equipo.

¿Cómo desarrollar esta competencia en la empresa?

El coaching tiene el poder de liberarnos de aquellas creencias que nos impiden ser un líder poderoso en la acción y afectuoso en sus relaciones intrapersonales.

5. Innovación y Emprendimiento

Las empresas tienen que tener la capacidad de diseñar, desarrollar y poner en el mercado nuevos productos y servicios con una propuesta de valor importante para sus clientes y para nuevos mercados.

Por eso es clave que las empresas cuenten con talentos con espíritu emprendedor y el espíritu innovador.

El primero hace que una persona tenga el compromiso radical de resolver un problema, el segundo, impulsa a las personas a crear soluciones creativas con un impacto masivo. Como diría Steve Jobs, se trata de un perfil que parece no encajar en las empresas tradicionales. Este tipo de talento está buscando un espacio diferente donde hacer cosas distintas e impactantes.

¿Cómo se desarrolla el espíritu emprendedor e innovador en la empresa?

Empresas transnacionales, como Telefónica y Google, crean espacios de colaboración con talento emprendedor e innovador a través de Hackatones y aceleradoras de negocios. Probablemente es difícil que tu negocio tenga la capacidad de organizar un evento como éste, pero es posible que tu empresa pueda participar como un pequeño patrocinante o simplemente como participante.

6. Capacidad para organizarse y trabajar con Excelencia

Si bien, como hemos visto hasta aquí, esta época necesita de profesionales innovadores y audaces. Pero, por otro lado, ante tanta información y cambios, también se necesitan talentos con capacidad de ejecución.

Una persona con esta competencia desarrollada es capaz de estructurar actividades y de priorizarlas. Utiliza un Calendario digital o una agenda para hacer seguimiento. Y, muy importante, cuando no puede cumplir con un compromiso, avisa a los afectados sin dar largas al asunto, tratando de minimizar las molestias.

Los mejores talentos trabajan con Excelencia. Es decir, buscan identificar el problema raíz, evalúan la mejor solución, planifican en base a su experiencia y ejecutan con impecabilidad y entregan algo que sobrepasa las expectativas.

¿Cómo se desarrolla la capacidad de organizarse en la empresa?

Esta es una competencia que también es mejor aprender en la práctica. Y como pasa en un hogar, cuando la familia es organizada, los nuevos miembros también aprenden a serlo, es importante que la empresa cuente con una plataforma de gestión de la información, de los proyectos y de las tareas; sobre la cual los nuevos miembros de la empresa puedan desplegarse.

7. Capacidad para gestionar el estrés

Como te habrás dado cuenta ser un gran profesional en el siglo XXI es algo sumamente exigente:

Por un lado, tienes que ser analítico y por el otro un innovador apasionado. Por un lado, necesitas aprender de forma independiente y por el otro lado colaborar, es por eso que otra competencia profesional clave es saber gestionar el estrés. Es fundamental para el bienestar propio y para lograr “tranquilidad mental” y “un buen desempeño” en momentos de mucha presión.

¿Cómo se desarrolla la capacidad de resistir el estrés en la empresa?

Prácticas como la atención plena (Mindfulness) o incentivar el hacer deporte son muy importantes para ayudar a gestionar el estrés.

¿Demasiadas competencias profesionales para ti solo?

En resumen, estas 7 competencias profesionales son claves para que una empresa supere sus retos presentes y futuros.

Uno de las premisas más bonitas de la gestión por competencia es que todos tenemos cualquiera de estas capacidades, tan solo tenemos que desarrollarlas.

Obviamente algunas estarán más desarrolladas que otras y eso está bien. Para eso están los equipos: para complementarse. Así, por ejemplo, el gerente de proyectos seguramente será muy organizado, mientras que el gerente comercial deberá estar, sobre todo, orientado a los resultados. (Puleo, s.f.)

5.3 Marco conceptual

Educación

Se llama educación al proceso mediante el cual se afecta a una persona, estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea. Por consiguiente, debe distinguirse entre los conceptos de educación (estimulo de una persona hacia otra) y aprendizaje, que en realidad es la posibilidad subjetiva de incorporación de nuevos conocimientos para su aplicación posterior. (Definicionabc, 2007-2017)

Educación continúa

Es la actividad docente universitaria cuya misión es vincularse con el medio vía programas de formación y capacitación educando de por vida a personas (licenciados, profesionales y no profesionales) que desean o requieran profundizar, mantenerse al día en los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que caracterizan a su disciplina, o bien quieren extender su conocimiento hacia áreas complementarias, acceder al manejo de nuevos procedimientos y/o tecnologías, que les permitan lograr un mejor desempeño o posición laboral o bien crecer en su desarrollo personal o espiritual. (Red Universitaria de Educación Continua)

Fortalecimiento organizacional

Se enfoca a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que la organización atendida por el Proyecto tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el

cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo (repiica.iica.int)

Crecimiento institucional

Puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional. (copladi.udg.mx)

CES:

El Consejo de Educación Superior (CES) tiene como su razón de ser planificar, regular y coordinar el Sistema de Educación Superior, y la relación entre sus distintos actores con la Función Ejecutiva y la sociedad ecuatoriana; para así garantizar a toda la ciudadanía una Educación Superior de calidad que contribuya al crecimiento del país. (CES, 2012)

El Buen Vivir:

El buen vivir es propiciar el bienestar de la población local, con énfasis en la igualdad de oportunidades para los más pobres, fomentando actividades económicas que apunten hacia ese objetivo y con políticas claramente subordinadas a los requerimientos sociales, culturales y ambientales a fin de desestructurar el tradicional esquema económico. (Carpio Benalcázar, 2008)

TIC:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, son herramientas teórico-conceptuales, soportes y canales que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada. Los soportes han evolucionado en el transcurso del tiempo (telégrafo óptico, teléfono fijo, celulares, televisión) ahora en esta era podemos hablar de la computadora y de la Internet. El uso de las TIC representa una variación notable en la sociedad y a la larga un cambio en la educación, en las relaciones interpersonales y en la forma de difundir y generar conocimientos. (actiweb, s.f.)

Innovación

Schumpeter (1942), entendió la innovación como una de las causas del desarrollo económico, como un proceso de transformación económica, social y cultural, y la definió como: la introducción de nuevos bienes y servicios en el mercado, el surgimiento de nuevos métodos de producción y transporte, la consecución de la apertura de un nuevo mercado, la generación de una nueva fuente de oferta de materias primas y el cambio en la organización en su proceso de gestión (Álvarez, s.f.)

Innovación educativa

La innovación dentro del área de la educación supone introducir cambios novedosos en esta área para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. La innovación educativa puede afectar a varios elementos como los recursos materiales utilizados (por ejemplo, la introducción de dispositivos interactivos como las pizarras digitales en el aula), las

actividades, la temporalización o los métodos de evaluación. En ocasiones, los cambios que se introducen afectan a todo el proceso. Por ejemplo, los procesos formativos de educación a distancia suponen una innovación educativa que conllevan cambios a todos los niveles. (Significados, s.f.)

Inversión en Educación

La economía de la educación, tiene por objetivo el establecimiento del uso efectivo y eficiente de los recursos, para alcanzar los niveles de formación de capital humano más eficientes, buscando así lograr el óptimo avance y resultado en las asignaciones de recursos en función de los niveles de aprendizaje y académicos, por parte de las personas, definiendo así la educación de las demandas de las mismas, como punto de equilibrio entre costes y eficiencia de aprendizaje por parte de los docentes, que representa una parte importante de este trabajo intensivo, ya que ellos adquieren los beneficios de esos saberes en los mercados laborales. Al mejorar la educación de un individuo propicia un crecimiento económico. (conceptodefinicion.de, 2014)

Bienestar

El bienestar es un estado subjetivo ya que el ser humano al ser tan diverso y diferente posee distintas formas de percibir cual puede ser una situación de bienestar, lo que quiere decir que lo que para una persona podría ser una situación de bienestar para otra podría no serlo, por lo cual dependerá de uno diferenciar si se siente en un estado beneficioso o no. (Significados, 2013-2017)

Microempresa

El concepto de microempresa es utilizado para diferenciar un tipo de negocio según a los ingresos mensuales o anuales, además del tamaño que éste tiene. Está categorizada dentro de las Pymes. Suele ser levantada por diversos motivos, entre ellos necesidad de ingresos para subsistir o para encontrar una salida económica a diversas habilidades. También por querer desarrollarse desde la base, es decir, se aspira a mediana y/o gran empresa (concepto.de)

Competencia Laboral

La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. (th.usm, s.f.)

Desarrollo local sustentable:

Es un proceso de autodeterminación y ampliación de las capacidades y potencialidades de la sociedad por el cual los actores "vive bien", con base en su cultura, sabiduría propia y conocimientos adquiridos, a partir del manejo sostenible de los recursos naturales y la biodiversidad de su territorio, satisfaciendo sus necesidades materiales y espirituales, así como de las futuras generaciones proponiendo dinámicas de integración regional, nacional e internacional en su contexto participativo y democrático . (P, 2007)

VI. HIPÓTESIS

6.1 Hipótesis general

La educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí aportara al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa

6.2 Hipótesis específicas

La importancia de la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí determinará el crecimiento institucional de las microempresas del cantón Jipijapa.

Las competencias profesionales que se necesitan son determinantes en el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa.

Los beneficios que presenta la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí son determinantes en el desarrollo sostenible de las microempresas del cantón Jipijapa

VII. METODOLOGÍA

a. Métodos

Consecuente para esta investigación con carácter cuasi-experimental por su prospecto hipotético de como aporta la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa. Adicionalmente se expone cada uno de los métodos utilizados para realizar las conclusiones, entre los métodos determinado en esta investigación son los siguientes:

Método Inductivo. – Este método permitió verificar la información a manera de un estudio completo en donde la participación de cada uno de los involucrados participo de manera importante para especificar de como la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí aporta en el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa.

Método Analítico. - Este método fue determinante para los análisis finales y complementarios de la investigación presente, de esta manera se evidencio muchas derivaciones prácticas de información que aportan de manera significativa a entender mejor sobre la problemática de estudio frente retos cambiantes del sistema de educación superior y su incidencia que tiene ante el desarrollo de un país.

Método Deductivo. – Fue de suma importancia al proponer sobre este estudio la parte elemental ya que derivo conocimientos generales y particulares de como se ha venido generando los cambios en el cantón Jipijapa a través del área de educación continua de la

Universidad Estatal del Sur de Manabí, y entender a qué tipo de conclusiones se conlleva su incidencia en programas de generación de conocimiento en busca de un buen vivir.

El Método Estadístico. – Este método permitió realizar (cuadros, tablas, otros) donde se pudo evidenciar los resultados e interpretar la causa y efecto de la investigación.

b. Técnicas

A través el proceso investigativo se emplearon varias técnicas, entre ellas:

Observación. – Esta técnica es relevante, ya que se pondero el rol que tiene la educación continua de la Universidad del Sur de Manabí y su aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa en la actualidad.

Encuesta. - Se aplicó a una muestra de las microempresas del cantón Jipijapa, mediante un formato de preguntas que están enfocadas al alcance de los objetivos planteados.

Entrevista. – Se utilizó un cuestionario de preguntas abiertas al coordinador del área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí Ing. Tayron Manrique, el mismo que brindo información importante de ¿Como el área de educación continua de la Universidad ha incidido en el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

Población y muestra

Población

La población que se consideró dentro de esta investigación se asume la población de 1.824 microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa dato proporcionado por el Sistema de Rentas Internas.

Muestra

Se calculó una muestra de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa, aplicando un muestreo estadístico.

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

n = Tamaño de la muestra

P*Q = 0,25

Z² = Margen de confiabilidad. (1,96)

e = Error admisible (0,05)

N = Tamaño de la población (1.824)

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,25) (1824)}{(0,05^2)(1824) + (1,96^2)(0,25)} = \frac{(3,84)(0,25) (1824)}{(0,0025)(1824) + (3,84)(0,25)}$$

$$n = \frac{1751,04}{4,56 + 0,96} = \frac{1751,04}{5,52} = 317$$

Tamaño final de la muestra: según la aplicación de la fórmula matemática el resultado estableció encuestar a 317 microempresas que serán objeto de estudio.

c. Recursos

En el proceso investigativo llevado a cabo hubo la significativa aportación de recursos tanto humanos como materiales, para así obtener un positivo desarrollo del mismo.

Talento Humano

Coordinador del área de educación continua de la UNESUM

Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Tutora

Profesional en formación

Materiales

Computadora portátil

Internet

Radio Grabadora

Cámara Fotográfica

Esferos

Cuaderno

Dispositivos USB

Impresiones

VIII. PRESUPUESTO

CONCEPTOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
Computadora portátil	1	500	500
Internet	50	0,75	37,5
Radio Grabadora	1	20	20
Cámara fotográfica	1	60	60
Esferos	2	0,45	0,9
Cuaderno	1	1,4	1,4
Dispositivos USB	1	16	16
Impresiones	500	0,1	50
Movilización y transporte	10	6	60
CD	3	0,9	2,7
Empastado	2	15	30
Gastos varios	1	50	50
TOTAL			828,5

Presupuesto que se utilizó para la investigación el cual fue financiado por la investigadora

IX. ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE RESULTADOS

Entrevista al Ing. Tayron Manrique coordinador del Área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur Manabí

OBJETIVO. La presente tiene como objetivo recabar la información necesaria sobre el aporte de la educación continua de la UNESUM para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa.

1. ¿Qué objetivo tiene el área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí?

El área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí tiene como objetivo general ofrecer programas de educación extracurricular destinados a diferentes públicos, para la difusión de los conocimientos, su actualización o profundización, la mejora del desempeño laboral, el intercambio de experiencias de las actividades de servicios tendientes a satisfacer los requerimientos institucionales y de la sociedad.

2. ¿Qué tiempo tiene en funcionamiento el área de educación continua de la UNESUM?

El área de educación continua comenzó a funcionar como misma en enero de 2017, ya que antes si existía, pero estaba dentro del departamento de Vinculación.

3. ¿A quién van direccionada la educación continua?

Con énfasis en la promoción de la educación continua del talento humano en diversas áreas de conocimiento de manera permanente a través de cursos, talleres, seminarios,

conferencias, asistencia técnica entre otros mediante los centros de capacitación y desarrollo local, estos son dirigidos a los estudiantes, instituciones, profesionales, sociedad en general y empresas para potenciar sus competencias y desarrollar el crecimiento de estas.

4. ¿Por qué es importante la educación continua para el fortalecimiento organizacional de las microempresas?

La educación continua en sus actuales momentos, es uno de los pilares fundamentales para que las microempresas no solamente estén aisladas del entorno, sino que las misma se proyecten hacia fuera y de esta manera fortalecer y mejorar su economía; respondiendo a los entornos cambiantes de la actualidad.

5. ¿Qué beneficio provee el área de educación continua a las microempresas del Cantón Jipijapa?

Promover el conocimiento y por ende la economía en cuanto a los objetivo que se plantea cada institución o microempresa de que es lo que desea vender a proyectarse al mercado.

6. ¿Cuál es su percepción sobre la educación continua en el cantón Jipijapa?

La perspectiva de la educación continua inmersa en el cantón Jipijapa es muy buena, porque es la base fundamental para que la misma no tenga conocimiento no empírico, sino que fortalezcan su competencia técnica y científica.

7. ¿Cree usted que el conocimiento es la base del desarrollo sostenible de una institución?

Sí, porque La educación es un derecho fundamental y la base del progreso de cualquier país, por lo tanto, el conocimiento que se llegue adquirir será la base fundamental para el desarrollo de los objetivos propuestos de cada institución.

8. ¿El área de la educación continua de la UNESUM está en continua renovación para adaptarse a los cambios académicos tecnológico y político?

Definitivamente está en continua renovación, conforme a los requerimientos de la ley de educación superior en busca de educación de calidad y movilidad humana.

9. ¿Desde su perspectiva a qué programas de capacitaciones debe implementar la UNESUM, para alcanzar el desarrollo institucional de las microempresas del cantón Jipijapa?

Uno de los programas que se está fundamentando y que ya lleva aproximadamente 3 años es la de capacitación en el área de Informática, pero también se están llevando a cabo programas de capacitación en área de emprendimiento para aquellas instituciones que estén interesadas en fortalecer su economía; asumiendo que la tecnología y la innovación son

factores fundamentales para el desarrollo de las microempresas y de los países en vía de desarrollo.

10. ¿Cómo la educación continua promueve la interacción del sector organizacional?

Logrando que las instituciones se involucren en una continua preparación y alcanzar a los objetivos con las nuevas herramientas tecnológicas.

11. ¿Cómo el área de educación continua contribuye a la solución de las problemáticas socio-económicas de las microempresas del cantón Jipijapa?

Fortaleciendo el conocimiento, dándole a conocer todos los métodos posibles para que ellos puedan involucrarse tanto en la parte interna como externa de la institución, realizando un diagnostico situacional y proponiéndole posibles soluciones.

12. ¿Considera usted que la UNESUM incentiva a la comunidad del cantón Jipijapa en la generación de nuevos conocimientos y estrategia empresariales?

Constantemente a través del área de educación continua y el CECADEL, con cursos de inglés, enfermería, emprendimiento, cursos de investigación científica, constantemente se está preocupando por la ciudadanía

13. ¿Cree usted que la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí ha mejorado la calidad de vida de los habitantes del cantón Jipijapa?

Definitivamente la UNESUM ha mejorado la calidad de vida tanto de las instituciones como de los habitantes del cantón Jipijapa ya que se están viendo los frutos en el cantón ya que todo se está organizando de una manera correcta

14. ¿Qué programas de educación continua se están realizando en la actualidad en el cantón Jipijapa?

Programa de informática básica

Programa de emprendimientos

Programas de liderazgo

- *Líderes de escuela sectoriales - artesanos y profesores*
- *Escuela de líderes juveniles – escuela Jipijapa como plan piloto*
- *Cursos de ofimática*

**APORTE DEL ÁREA DE EDUCACION CONTINUA DE LA UNIVERSIDAD
ESTATAL DEL SUR DE MANABÌ A LAS INTITUCIONES DEL CANTÒN
JIPIJAPA**

INSTITUCIONES	AREA DE FORTALECIMIENTO
<i>Asociación de Artistas Profesionales de Jipijapa.</i>	Planificación estratégica
<i>Asociación en la Rama de Belleza.</i>	Emprendimiento
<i>Asociación Comerciantes Minoristas “Alejandro Bustamante”</i>	Innovación
<i>Gremio de Maestros Carpinteros y Afine “Jipijapa”.</i>	Emprendimiento e innovación
<i>Asociación de Comerciantes Minoristas “Asdrúbal Chavarria”.</i>	Proyectos de inversión
<i>Asociación de Comerciantes Minoristas “Divino Niño”.</i>	Elaboración de proyectos
<i>Asociación Interprofesionales de Ebanistas</i>	Liderazgo
<i>Asociación Comerciantes Minoristas “Francisca Vera Robles”.</i>	Capacidad organizacional
<i>Asociación Comerciantes Minoristas “Dr. Alejo Lascano”.</i>	Ofimática básica
<i>Asociación Panificadores “Parrales y Guales”.</i>	Emprendimiento y innovación
<i>Asociación de comerciantes minoristas “La Sultana del Cafe”.</i>	Capacidad Administrativa
<i>Asociación Cultura y Trabajo “Evagora Pincay”.</i>	Planificación estratégica
<i>Asociacion de zapateros</i>	Emprendimiento
<i>Asociación Maestros Tipográficos.</i>	Diseño grafico
<i>Asociación de Propietarios de Triciclos “19 de Febrero”.</i>	Planificación organizacional
<i>Asociación de Propietarios de Triciclos “23 de Septiembre”.</i>	Proyectos de inversión
<i>Asociación de Trabajadores Autónomos “Mario Falcony Yépez”</i>	Ofimática básica
<i>Asociación de Comerciantes en el Expendio de Mariscos “7 de junio”</i>	Liderazgo
<i>Asociación de Propietarios de Vehículos “25 de Junio”.</i>	Capacidad organizacional
<i>Asociación de Vendedores Ambulantes “8 de septiembre - terminal terrestres xipixapa”</i>	Emprendimiento y innovación
<i>Red de Maestros del Cantón Jipijapa</i>	Ofimática básica

ENCUESTAS A LOS ADMINISTRADORES DE LAS MICROEMPRESA DE LA ZONA URBANA DEL CANTÓN JIPIJAPA

1. Genero

Tabla N° 1. Genero

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	170	0,54	54%
Femenino	147	0,46	46%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 1.

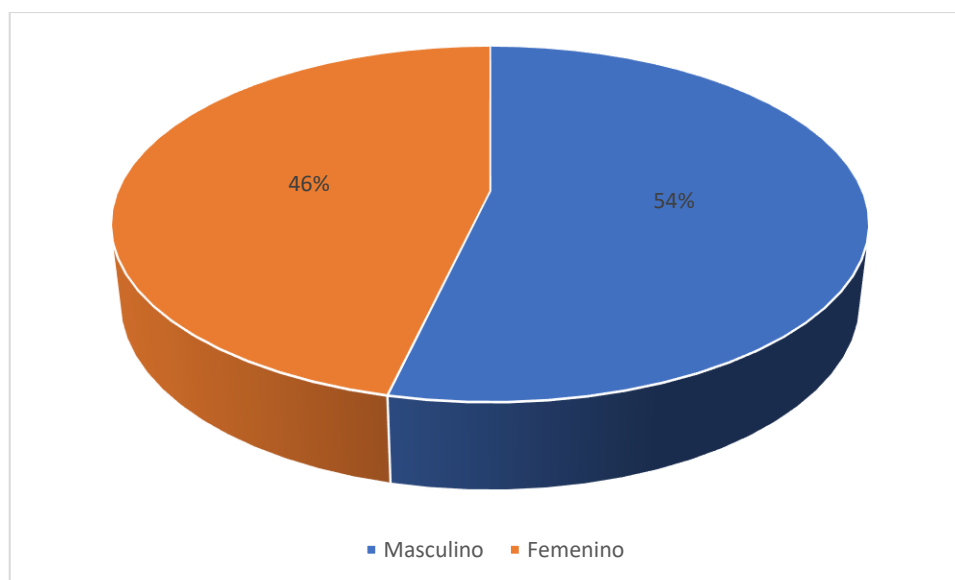


Ilustración 1 Género

Análisis e interpretación de resultados

Respecto a la investigación realizada a los administradores de la microempresa de la zona urbana del cantón Jipijapa, el 54 % es de género masculino y el 46 % es femenino, por lo que es evidente que las personas que se encargan de las microempresas son hombres con un 68 %.

2. Edad

Tabla N° 2. Edad

RANGO	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 - 25	65	0,21	21%
26 - 40	83	0,26	26%
41 - 65	169	0,53	53%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 2

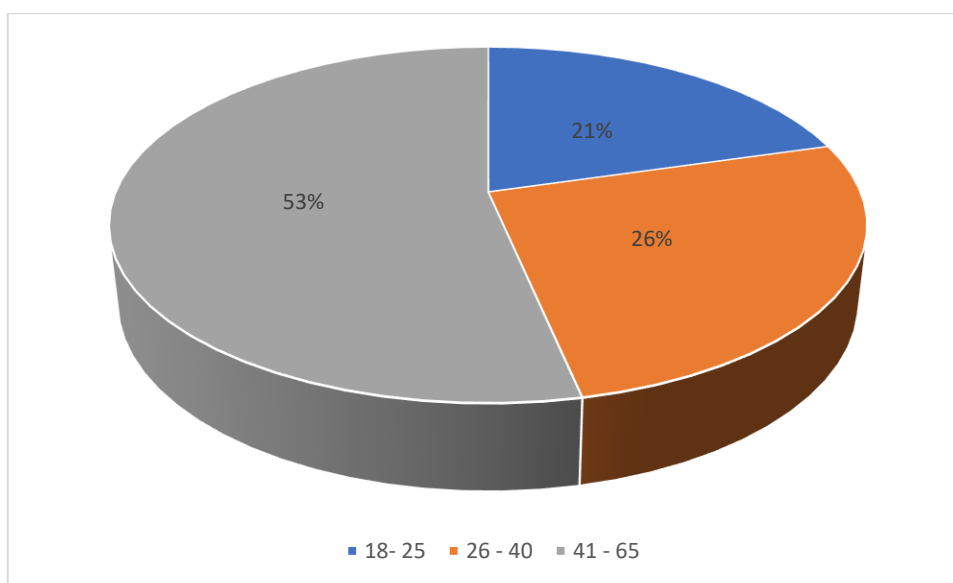


Ilustración 2 Edad

Análisis e interpretación de resultados

Mediante los resultados obtenidos en la investigación el promedio de edad de las personas que fueron encuestados en un rango de 18 – 25 es de 21%, entre el rango de 26 – 40 es de un 26% y por último entre el rango de 41 – 65 con un 53%, por lo que se puede deducir que la mayoría de las personas investigadas están entre el rango de 41 – 65 años de edad, los cuales tienen un criterio formado.

3. ¿Es usted profesional?

Tabla N° 3. Profesional

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	140	0,44	44%
No	177	0,56	56%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 3

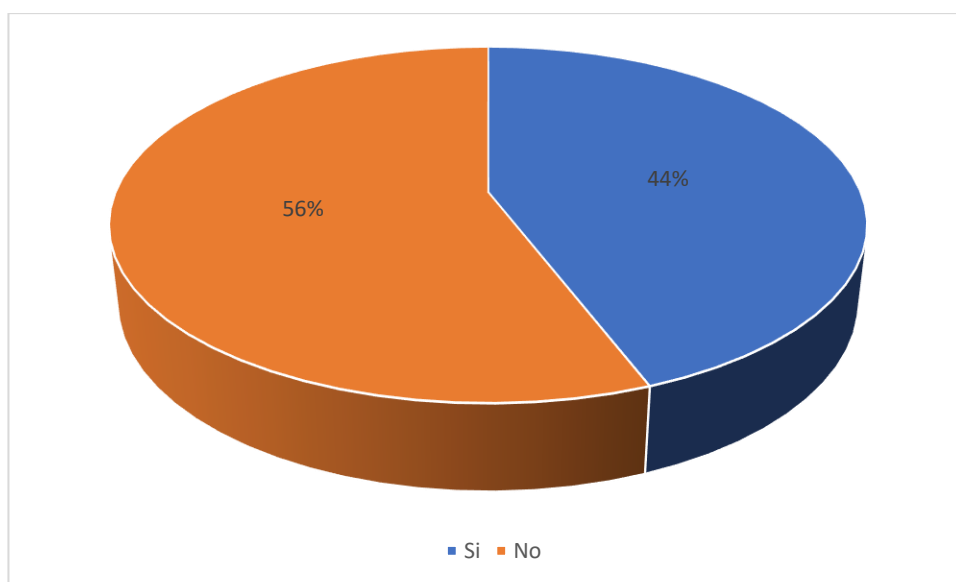


Ilustración 3 Profesional

Análisis e interpretación de resultados

El promedio de las personas que cuenta con una profesión es del 44 %, y un 56% no cuenta con una profesión, estos resultados deducen que los encargados de la microempresa en su mayoría no cuentan con una profesión específica.

4. ¿En qué área de estudio es usted profesional?

Tabla N° 4. Área de estudio

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ciencias Técnicas	34	0,11	11%
Ciencias Económicas	29	0,09	9%
Ciencias Naturales	28	0,09	9%
Ciencias Sociales	29	0,09	9%
Ciencias en la Salud	20	0,06	6%
Ninguna	177	0,56	56%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 4

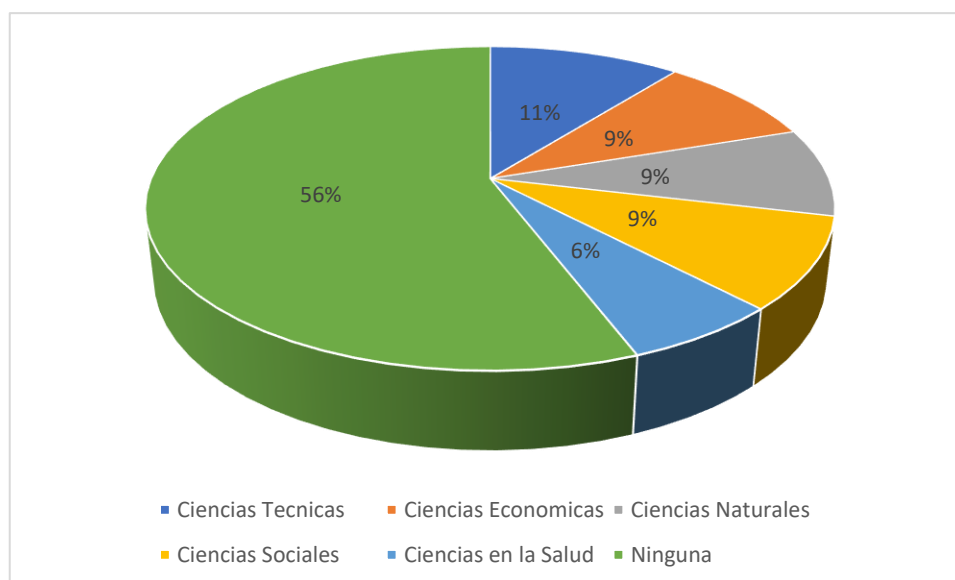


Ilustración 4 Área de estudio del profesional

Análisis e interpretación de los resultados

A requerir información a los administradores de las microempresas del cantón Jipijapa sobre el área de estudio que desempeña, un 11% respondieron tienen su profesión en ciencias técnicas, el 9% afirman estar en las ciencias económicas, un 9% en ciencias naturales continuamente un 9% en ciencias sociales, el 6% dice que estar en ciencias de la salud teniendo en cuenta que el 56% no cuenta con una profesión

5. ¿Cree usted que la educación continua de la Universidad aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

Tabla N° 5. La educación continua de la Universidad aporta al fortalecimiento organizacional

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	314	0,99	99%
No	3	0,01	1%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 5

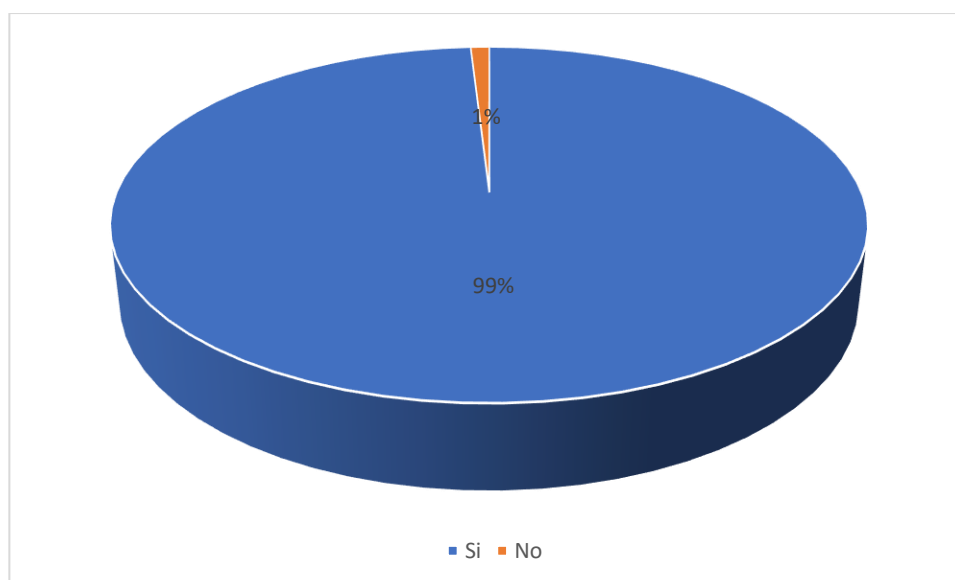


Ilustración 5 La educación continua de la Universidad aporta al fortalecimiento organizacional

Análisis e interpretación de los resultados

A solicitar información a los administradores de las microempresas del cantón Jipijapa sobre si la educación continua de la universidad aporta al fortalecimiento organizacional, un 99% respondieron favorablemente y un 1% dijeron que no, mediante estos resultados se deduce que ese 1% aun piensa que la universidad no aporta en el fortalecimiento organizacional de las microempresas, porque ellos no han sido beneficiados de forma directa.

6. ¿Qué tan importante considera usted a la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí dentro de las microempresas del cantón de Jipijapa?

Tabla N° 6. Importancia de la educación

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Importante	314	0,99	99%
Importante	3	0,01	1%
Poco Importante	0	0,00	0%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Gráfico N° 6

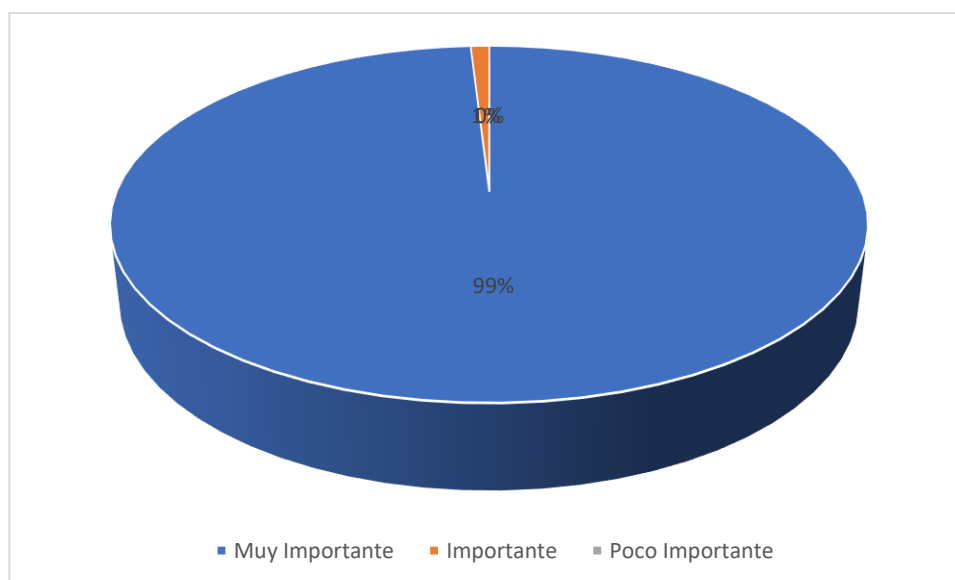


Ilustración 6 Importancia de la educación continua

Análisis e interpretación de resultados

Al investigar qué tan importante es la educación continua de la Universidad Estatal del sur de Manabí, 314 personas que representan el 99% afirman que es muy importante y 3 personas que son el 1% manifiestan que es importante, por lo tanto, se deduce que la mayoría de los encargados de las microempresas creen que es de suma importancia la educación continua de la universidad dentro de las microempresas del cantón.

7. ¿Cuáles de las competencias profesionales cree usted que es necesaria para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

Tabla N° 7. Las competencias profesionales

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Autoconfianza y Autoaprendizaje	0	0,00	0%
Capacidad analítica	0	0,00	0%
Orientación a resultados	0	0,00	0%
Liderazgo	0	0,00	0%
Innovación y Emprendimiento	0	0,00	0%
Capacidad para organizarse y trabajar con Excelencia	0	0,00	0%
Capacidad para gestionar el estrés	0	0,00	0%
Todas	317	1,00	100%
TOTAL	317	1,00	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 7

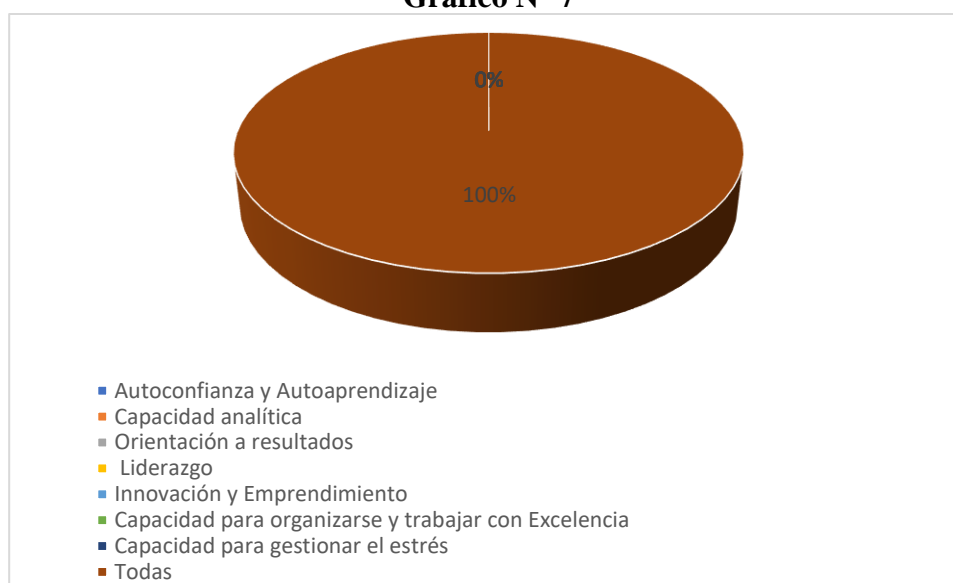


Ilustración 7 Las competencias profesionales

Análisis e interpretación de resultados

Al identificar cuál de las competencias profesionales se necesitan para el fortalecimiento organizacional de las microempresas según los resultados obtenidos se dedujo que el 100 % de las microempresas necesitan de todas las competencias profesionales, ya que cada una cumple su función la cual ayuda al fortalecimiento organizacional de las mismas.

8. ¿Para usted cuál de los beneficios de la educación continua es el más importante?

Tabla N° 9. Beneficios de la educación continua

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Crecimiento empresarial	180	0,57	57%
Fortalecimiento de capacidades	50	0,16	16%
Ampliar y actualizar competencias	87	0,27	27%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 8

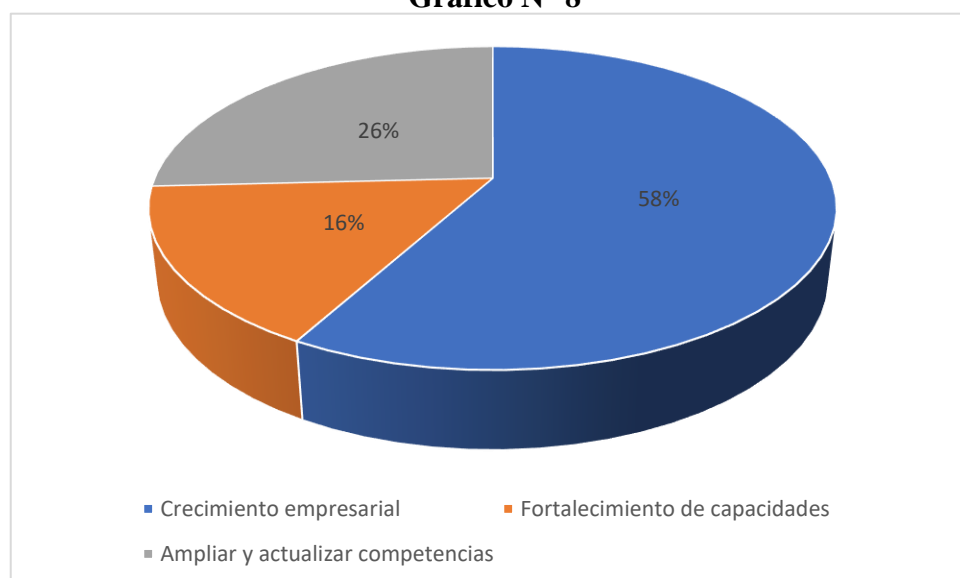


Ilustración 8 Beneficios de la educación continua

Análisis e interpretación de resultados

Para los administradores de las microempresas el beneficio más importante que provee la educación continua de la UNESUM, 180 encuestados que representan el 57% manifiestan que crecimiento empresarial es el más importante, mientras 87 personas equivalentes al 27%, afirma que ampliar y actualizar competencias es más importante y por ultimo 50 personas equivalente al 16% dicen que es Fortalecimiento de capacidades, estos resultados deducen que para los microempresario lo más importante es crecimiento empresarial ya que es el fin de cada microempresa lograr tener rentabilidad.

9. ¿Cómo califica usted la educación continua de la UNESUM?

Tabla N° 9. Calificación de la educación continua

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	312	0,98	98%
Muy Buena	3	0,01	1%
Buena	2	0,01	1%
Regular	0	0,00	0%
Mala	0	0,00	0%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 9

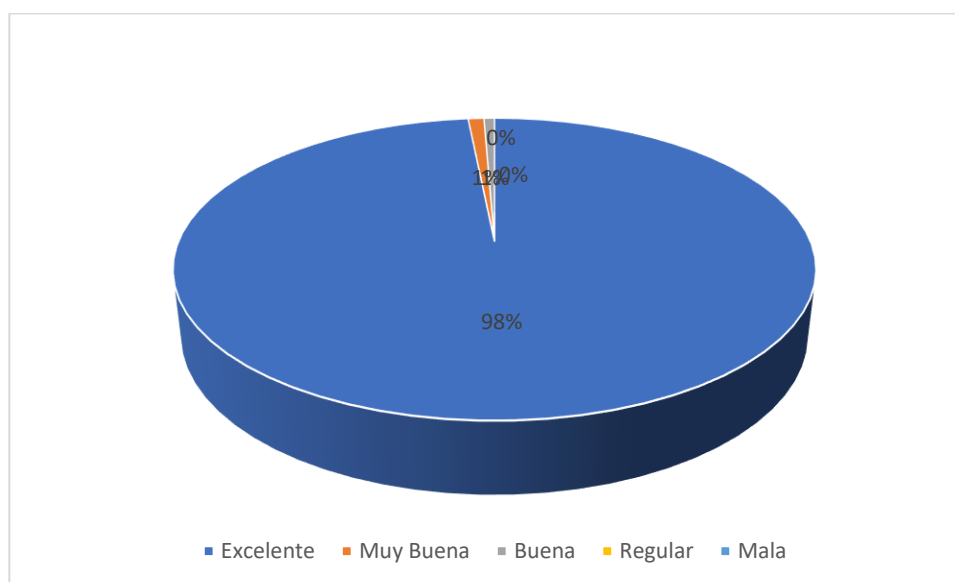


Ilustración 9 Calificación de la educación continua de la UNESUM

Análisis e interpretación de resultados

Respecto a los resultados obtenidos sobre como califican los encargados de las microempresas la educación continua de la UNESUM, 312 encuestados que representan el 98% manifiestan que es excelente, mientras que 3 persona que representa el 1% afirma que es muy buena la educación continua y 2 encuestados que representan el 1% dicen que es buena mediante estos resultados se deduce que las personas en estudio en su mayoría concretan que la educación continua de la UNESUM es excelente, por lo que ellos ya lo han comprobado.

10. ¿Cree usted que la Universidad Estatal del Sur de Manabí ha permitido el crecimiento económico de las microempresas del cantón Jipijapa?

Tabla N° 10. Ha permitido el crecimiento económico de las microempresas del cantón Jipijapa

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	317	1,00	100%
No	0	0,00	0%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Encargados de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Gráfico N° 10

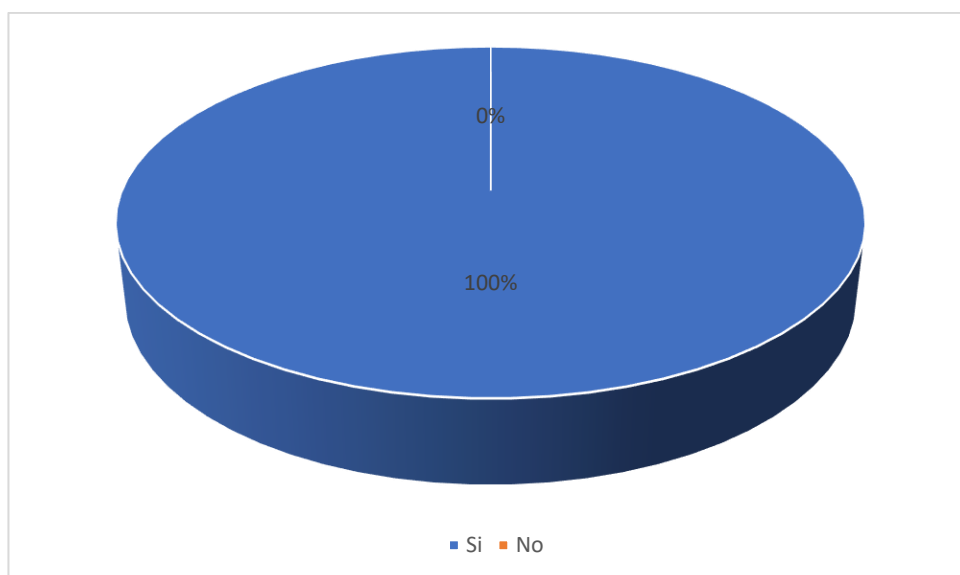


Ilustración 10 a mejorado la calidad de vida de los habitantes del cantón Jipijapa

Análisis e interpretación de resultados

Al preguntarles a los encuestados sobre si la universidad Estatal del Sur de Manabí ha mejorado la calidad de vida de los habitantes del cantón Jipijapa, 317 personas correspondiente al 100%, dijeron que si, mediante esto se deduce que los encargados de manejar las microempresas están seguros en forma general de que la universidad ha mejorado la calidad de vida del cantón Jipijapa.

11.¿Cree usted que es necesario que la UNESUM realice programas de capacitación que generen nuevos conocimientos en las microempresas del cantón Jipijapa?

Tabla N° 11. Programas de capacitación

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	317	1,00	100%
No	0	0,00	0%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Encargados de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 11

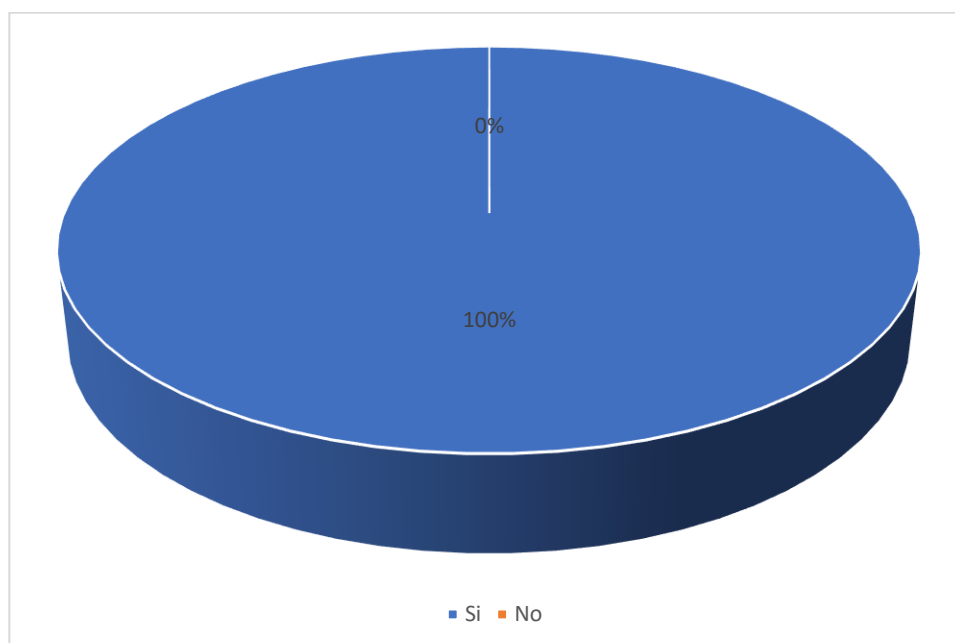


Ilustración 11 Programas de capacitación

Análisis e interpretación de resultados

El 100% del encuestado equivalente a 317 personas, creen que es necesario que la UNESUM realice programas de capacitación que generen nuevos conocimientos en las microempresas del cantón Jipijapa por medio de esto las organizaciones mejorarían su funcionamiento.

12. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría que se ejecuten?

Tabla N° 12. Tipo de capacitación

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tributación y Finanzas	17	0,05	5%
Marketing	20	0,06	6%
Emprendimientos	140	0,44	44%
Proyecto de inversión	85	0,27	27%
Usos de las TIC	50	0,16	16%
Entre otras	5	0,02	2%
TOTAL	317	1,00	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 12

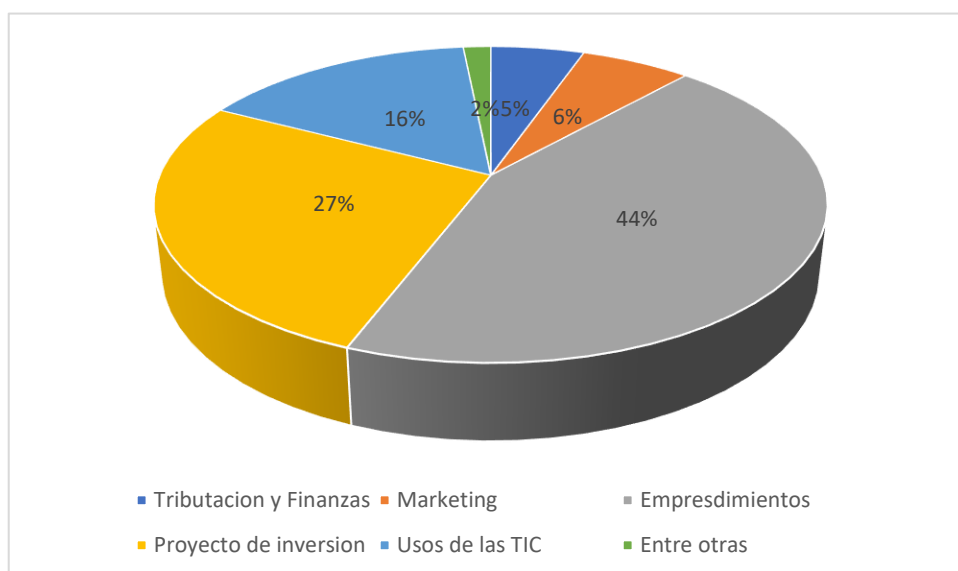


Ilustración 12 Tipo de capacitación

Análisis e interpretación de resultados

Los tipos de capacitaciones que le gustaría a las personas en estudio, con un 44% son las capacitaciones sobre emprendimientos, seguido con un 27% están los proyectos de inversión seguido de un 16% están interesados sobre el uso de las TIC, el 6% sobre marketing y un 5% sobre tributación y finanzas y por último con un 2% le interesaría otras temáticas, estos resultados deducen que las microempresas le interesan crear nuevos emprendimientos.

13. ¿Recibe usted continuas capacitaciones que generen nuevos conocimientos para mejorar el entorno institucional?

Tabla N° 13. Continuas capacitaciones

	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	0,09	9%
No	287	0,91	91%
TOTAL	317	1	100%

Fuente: Administradores de las microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa

Elaboración: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 21 de agosto de 2017

Grafico N° 13

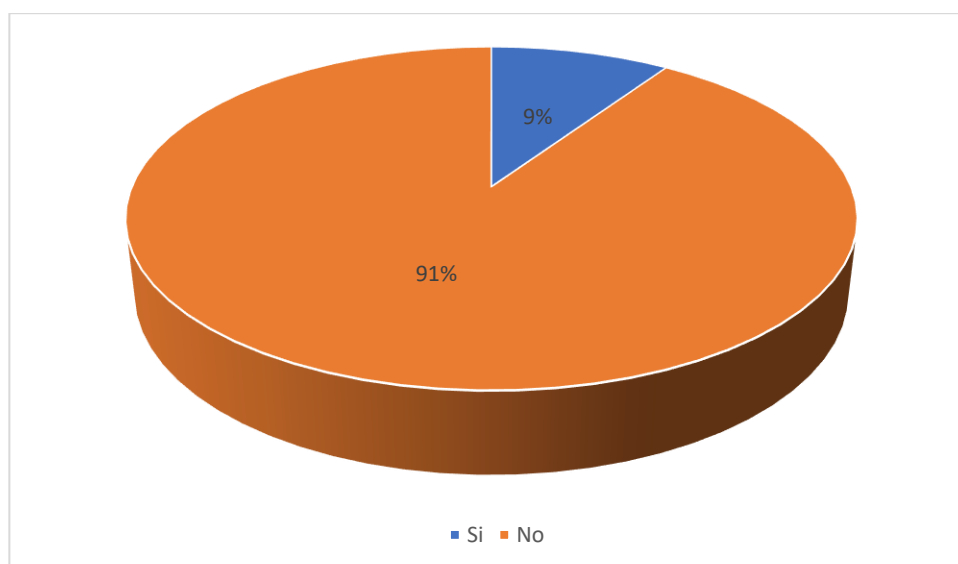


Ilustración 13 Continuas capacitaciones

Análisis e interpretación de resultados

El 91% equivalente a 287 personas, dijeron que no reciben continuas capacitaciones, y un 9% equivalente a 30 personas afirman que sus microempresas están en continuas capacitaciones, estos resultados deducen que en su mayoría de las microempresas no cuenta con un sistema de capacitaciones continuas para el mejoramiento de sus conocimientos y llevar un buen funcionamiento organizacional.

9.1 Conclusiones

Al proceder a comprobar la importancia de la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí en el crecimiento institucional de las microempresas del cantón Jipijapa, se evidencio que en un 99%, es muy importante el área de educación continua de la universidad para el crecimiento institucional de las mismas, por lo cual gracias a la institución de educación superior han mejorados sus conocimientos, fortaleciendo sus recursos institucionales que ayudan a mejorar la microempresa en función; a través del método enseñanza-aprendizaje ha permitido incorporar programas de formación a muchos profesionales para el campo laboral, los mismo que están en continuo seguimiento.

Al momento de identificar las competencias profesionales que se necesitan para el fortalecimiento organizacional en las microempresas del cantón Jipijapa, se pudo evidenciar con un 100% que las microempresas requieren de competencias como la Autoconfianza y autoaprendizaje, Capacidad analítica, Orientación a resultados, Liderazgo, Innovación y Emprendimiento y Capacidad para organizarse y trabajar con Excelencia, para que esto permita el fortalecimiento organizacional de la institución y por ende mejorar el ambiente laboral enfocados en el buen vivir.

Al diagnosticar los beneficios que presentan la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí para el desarrollo sostenible de las microempresas del cantón Jipijapa, se evidencio con el 57% que el beneficio más importante que provee el área de educación continua es el crecimiento empresarial, el cual consideran fundamental para alcanzar el desarrollo sostenible permitiendo alcanzar sus objetivos.

9.2 Recomendaciones

Es recomendable que el área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, impulsen mecanismos innovadores que aporten al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa en su totalidad mejorando el buen funcionamiento de las mismas.

Se debe realizar programas de aprendizaje y desarrollo a los microempresarios sobre las competencias profesionales que se necesitan para el fortalecimiento organizacional de cada microempresa según su función que realicen, para incrementar el rendimiento de los que integran las microempresas, lo cual es un factor vital para que las mismas se mantenga competitiva en el mercado.

Se debe buscar mecanismos para canalizar mayores recursos económicos, para potencializar las actividades del área de educación continua de la UNESUM, hacia un proceso sistemático de calidad que enfatice la importancia que tiene la universidad para la comunidad, de manera que esta pueda vincular a los profesionales en formación y a los microempresarios en estar continua actualización de conocimientos que promuevan el desarrollo sostenible de las instituciones

XI. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

(s.f.). Obtenido de

<http://www.usmp.edu.pe/publicaciones/boletin/fia/info46/sistemas/articulo3.htm>

(s.f.). Obtenido de http://cite.flacsoandes.edu.ec/media/2016/02/Vazquez-A_2000_La-politica-de-desarrollo-economico-local.pdf

EmprendePyme.net. (2016). Obtenido de *EmprendePyme.net*:

<http://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>

actiweb. (s.f.). Obtenido de *actiweb*:

http://www.actiweb.es/olgalavado/las_tic_y_la_enseanza_de_lenguas_.html

Álvarez, B. E. (s.f.). *Lupa Empresarial*. Obtenido de

<http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/94/182>

AMIA - Servicio de Empleo. (18 de Agosto de 2017). Obtenido de

<https://www.empleos.amia.org.ar/actualidad-laboral/notas-y-noticias/competencias-laborales-cuales-valoran-las-empresas/>

BERAZA, J. M., & CASTELLANOS, A. (Diciembre de 2007). LA EVOLUCIÓN DE LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 25-56. Obtenido de *Revista de Dirección y Administración de Empresas*:

https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113837/14_5.pdf

Carpio Benalcázar, P. (11 de 06 de 2008). Recuperado el 30 de Octubre de 2014, de

<http://alainet.org/active/24609&lang=es>

CES. (12 de Julio de 2012). Obtenido de *CES*:

http://www.ces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=140

concepto.de. (s.f.). Obtenido de <http://concepto.de/microempresa/>

Concepto.de. (2015). Obtenido de *Concepto.de*: <http://concepto.de/desarrollo-economico/>

conceptodefinicion.de. (2014). Obtenido de *conceptodefinicion.de*:

<http://conceptodefinicion.de/economia-de-la-educacion/>

Constitución de la Republica del Ecuador. (2008). Obtenido de

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

copladi.udg.mx. (s.f.). Obtenido de <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>

Corporativo Serca. (22 de Julio de 2013). Obtenido de <http://corporativoserca.com/blog/que-es-un-proyecto-productivo/>

Cortes, A. M. (23 de abril de 2015). *La relación entre educación y crecimiento económico por*.

DeConceptos.com. (2017). Obtenido de *DeConceptos.com*: <http://deconceptos.com/ciencias-sociales/factores-productivos>

- Definicionabc.* (2007-2017). Obtenido de Definicionabc:
<https://www.definicionabc.com/general/educacion.php>
- Ecuadoruniversitario.com.* (8 de Diciembre de 2014). Obtenido de Ecuadoruniversitario.com:
<http://ecuadoruniversitario.com/de-instituciones-del-estado/ces/la-universidad-tiene-un-rol-protagonico-en-la-transformacion-del-sistema/>
- Eileen M. Lento, P. (s.f.). *intel Education*. Obtenido de
<https://www.intel.la/content/dam/www/public/lar/xl/es/documents/guides/transforming-education-next-generation-guide-sp.pdf>
- El telegrafo.* (23 de Julio de 2013). Obtenido de El telegrafo:
<http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/8/el-talento-humano-aporta-a-la-matriz-productiva>
- eldiario.ec.* (16 de Enero de 2015). Obtenido de <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/343676-posesionan-al-nuevo-rector-de-la-unesum/>
- elnuevodiario.com.ni.* (17 de Enero de 2013). Obtenido de elnuevodiario.com.ni:
<http://www.elnuevodiario.com.ni/opinion/274679-inversion-educacion-debe-ser-prioritaria/>
- Enciclopedia culturalia.* (s.f.). Obtenido de <https://edukavital.blogspot.com/2013/09/definicion-de-proyecto-social.html>
- Esquivel, S. B. (s.f.). *urosario*. Obtenido de
http://www.urosario.edu.co/urosario_files/5f/5ff755eb-3b4a-4557-bff0-53f973388c3e.pdf
- Garcia, R. R. (18 de Febrero de 2014). Punto económico. Las universidades y el desarrollo. (A. S. END, Entrevistador)
- Gerencie.com.* (12 de Junio de 2010). Obtenido de Gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/emprendimiento.html>
- gestiopolis.* (s.f.). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
- H Magill, J., & L Meyer, R. (Marzo de 2005). *uasb.edu.ec*. Obtenido de
<http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/MICROEMPRESAS%20Y%20MICROFINANZAS%20EN%20EL%20ECUADOR.pdf>
- Jaime, E. L. (2017). FODA_CARRERA_GESTION_EMPRESARIAL. Jipijapa, Manabí.
- Macias, S. F. (13 de Diciembre de 2015). "La universidad es el motor del. (G. Samaniego, Entrevistador)
- Maria Dolors, B. (s.f.). EL PAPEL DE LA EDUCACION SUPERIOR EL CRECIAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS PAISES IBEROAMERICANOS. *Revista Electronica de Geografia y Ciencias Sociales*.
- Martínez, M. E. (s.f.). Obtenido de <https://es.scribd.com/document/86992998/EL-PAPEL-DE-LA-EDUCACION-EN-EL-PENSAMIENTO-ECONOMICO>
- Ministerio de relaciones exteriores y movilidad humana.* (s.f.). Obtenido de
<http://www.cancilleria.gob.ec/efc-antecedentes-y-breve-historia/>

- Miquel Peris, S., & Parra Guerrero, F. (2008). *Distribución comercial*. Madrid, España: ESIC Editorial. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de https://books.google.com.ec/books?id=MFeMermRJwIC&printsec=frontcover&dq=distribucion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiwn_DJ9qrNAhVDFx4KHV9dAYMQ6AEIJzAC#v=onepage&q=distribucion&f=false
- Modelos pedagógicos*. (2012). Obtenido de <http://modelospedagogicos.webnode.com.co/modelo-constructivista/>
- Modelos pedagógicos*. (2012). Obtenido de <http://modelospedagogicos.webnode.com.co/modelo-constructivista/>
- noticias.universia.net*. (29 de Mayo de 2008). Obtenido de <http://noticias.universia.net.co/vida-universitaria/noticia/2008/05/29/242590/educacion-superior-nuevos-retos-roles-emergentes-desarrollo-humano-social.html>
- P, M. A. (2007). *Terminos Economicos* (Primera Edicion ed.). Quito: Analisis Ediciones.
- paginasprodigy.com*. (s.f.). Obtenido de paginasprodigy.com: <http://www.paginasprodigy.com/dchong/fortalecimientoorganizacional.htm>
- Periodico La Prensa Jipijapa*. (12 de Mayo de 2016). Obtenido de <https://www.facebook.com/periodicolaprensajipijapa/posts/983430818437510>
- Pineda. (2007). Obtenido de 1.) Les para ejercer correctamente su profesión y las tareas exigidas en sus puestos de trabajos
- Plan Nacional del Buen Vivir*. (2013 - 2017). Obtenido de https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf
- Puche, L. R. (sep de 2007). *SciELO*. Obtenido de SciELO: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652007000300004
- Puleo, A. (s.f.). *gestionar-facil*. Obtenido de [gestionar-facil](http://www.gestionar-facil.com/7-competencias-profesionales-siglo-xxi/): <http://www.gestionar-facil.com/7-competencias-profesionales-siglo-xxi/>
- Red Universitaria de Educaciòn Continua*. (s.f.). Obtenido de <http://www.rededucacioncontinua.cl/definicion-de-educacion-continua/>
- rededucacioncontinua.cl*. (s.f.). Obtenido de [rededucacioncontinua.cl](http://www.rededucacioncontinua.cl): <http://www.rededucacioncontinua.cl/definicion-de-educacion-continua/>
- repiica.iica.int*. (s.f.). Obtenido de <http://repiica.iica.int/docs/B0370e/B0370e.pdf>
- Significados*. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/innovacion/>
- Significados*. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/proyecto-innovador/>
- Significados*. (2013-2017). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/bienestar/>
- th.usm*. (s.f.). Obtenido de http://www.th.usm.cl/wp-content/files_flutter/1253215645rrhh.pdf

XII. PROPUESTA

12.1 Denominación del proyecto

Programas de formación profesional para el fortalecimiento organizacional dirigido a las microempresas del cantón Jipijapa.

12.2 Justificación

La clave de un desarrollo económico sostenible e independiente es la educación, en los últimos años se ha generado una gran presión sobre los establecimientos educativos en especial en la educación superior para que atendieran las necesidades sociales, esto se ha vinculado básicamente con la formación en conocimiento técnico especializado, orientado a una práctica profesional, que pueda contribuir al desarrollo socioeconómico bajo parámetros de creciente competitividad.

La educación superior forma a las personas que alcanzaran las posiciones de mayor responsabilidad en la sociedad, las decisiones de los profesionales en formación van contribuyendo decisivamente a la forma de pensar y actuar ante la sociedad desde una mirada centrada en el bien común colectivo hasta las decisiones individuales. Por lo tanto, a educación superior tiene un papel fundamental en la generación de nuevos proyectos que beneficien a la comunidad en general.

La presente propuesta se sustenta en los resultados obtenidos, donde se apreció que existen algunas falencias al momento de que el área de educación continua de la UNESUM, aporte al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa a través

del rol que debería desempeñar la misma para que las microempresas tengan los conocimientos necesarios sobre las herramientas que necesitan para tener un desarrollo sostenible, mediante esta manera tener un impacto positivo mejorando la calidad de vida de la comunidad en general.

12.3 Fundamentación

La presente propuesta se sustenta en lo manifestado por (Eileen M. Lento) quien manifestó:

Los estudiantes de hoy vivirán en un mundo cambios acelerados con oportunidades y desafíos muy distintos de los que tuvimos nosotros cuando crecimos. Para realizar su potencial humano y dirigir a sus comunidades y economías, los estudiantes no solo deben dominar una gran cantidad de hechos y conceptos, sino ser capaces de aplicar, extender y ampliar dichos conocimientos. Deben adquirir destrezas transversales del siglo XXI que los preparen para:

- Trabajar de manera independiente como personas innovadoras, con iniciativa, que aprender continuamente.
- Trabajar en colaboración y respetar los puntos de vista diversos.
- Analizar de manera crítica los nuevos desafíos.
- Aplicar sus conocimientos en situaciones nuevas para resolver problemas nuevos.
- Comunicarse a través de una gama de tecnología y métodos
- Trabajar con persistencia ante problemas y desafíos.

En el Art. 26 de la (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008), la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye garantía de la igualdad inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

El Estado ecuatoriano asume, como una de sus primordiales responsabilidades y metas, la transformación del sistema educativo en todos los niveles hasta alcanzar los estándares de eficiencia y calidad que hagan de la educación un verdadero instrumento de equidad, desarrollo sostenible y calidad de vida para todos los ciudadanos del país, enmarcados en la ejecución de proyectos productivos, sociales e innovadores que reactiven la economía.

12.4 Objetivo General

Diseñar programas de formación profesional para el fortalecimiento organizacional dirigido a las microempresas del cantón Jipijapa.

12.5 Importancia

“En la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo, es el desarrollo de tareas con el fin de mejorar el rendimiento productivo, al elevar la capacidad de los trabajadores mediante la mejora continua de las habilidades, actitudes y conocimientos” (virtual, 2013).

Por lo tanto, es de suma importancia las capacitaciones direccionadas a las microempresas del cantón Jipijapa, mediante esto el desarrollo de las capacitaciones con temas fundamentales son relevante mucho más aun en estos tiempos donde el mercado competitivo es cada vez más amplio y exigente, por lo cual la UNESUM debe aportar con los conocimientos adecuados contribuyendo al fortalecimiento institucional.

12.6 Ubicación sectorial y física

El cantón Jipijapa se localiza en el extremo sur occidental de la Provincia de Manabí. A 403 Km. De Quito capital del Ecuador y de acuerdo a los datos proporcionados por el INEC, Censo de Población y Vivienda del 2010, el cantón Jipijapa cuenta con 71.083 habitantes.

La principal actividad de este cantón es el comercio en sus diferentes formas y la artesanía. También cuenta con recursos turísticos; tales como La playa de Puerto Cayo, Centro Cultural Municipal, aguas termales en Andil, Choconchá y Loá, estos ultimo constituidos en lugares históricos y se presumen que fueron construidos por los indios Mayas, que a su paso por la región dejaron sus huellas.

El cantón Jipijapa, limita al Norte con los cantones; Montecristi, Portoviejo y Santa Ana. Al Sur con el cantón Paján y la provincia del Guayas. Al Este con el cantón 24 de May y Paján. Al Oeste con el Océano Pacifico y el cantón Puerto López.

El clima de Jipijapa es tropical seco. La temperatura media es de 24 grados centígrados con un promedio de lluvia de 1.280 milímetros cúbicos. En el invierno se caracteriza por la presencia de lluvias e incremento de la temperatura

12.7 Descripción de la propuesta

PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL						
Nº Semanas	Objetivo General	Capacitador	Tiempo	Contenidos	Recursos	Evaluación
1	Capacitar a los gerentes de las microempresas del cantón Jipijapa, para el fortalecimiento organizacional.	Área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí	Lunes a viernes 2 horas por día	CAPACIDAD ADMINISTRATIVA <ul style="list-style-type: none"> • Cultura organizacional • Imagen institucional • Toma de decisiones y solución de problemas • Estabilidad empresarial • Manejo adecuado de personal permanente 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 capacitadores • Materiales • Salón amplio • Pizarra • Laptop • Proyector • Marcadores • Hojas Boom • Material de apoyo • Lápices • Bolígrafos • Cinta adhesiva • Carpetas 	Aplicación de conocimientos adquiridos y ejecución de un modelo de fortalecimiento organizacional
2				CAPACIDAD HUMANA <ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Sentido de responsabilidad social • Desconocimiento del personal en áreas específicas • Exceso del personal contratado • Actitudes y comportamientos de los gerentes 		
3				CAPACIDAD FINANCIERA <ul style="list-style-type: none"> • Proyectos de inversión • Tributación y finanzas • emprendimientos 		
4				CAPACIDAD ORGANIZACIONAL <ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad de patrimonio 		
				CAPACIDAD TECNOLÓGICA <ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento moderno- tecnológico de oficinas • Usos de las TIC 		
				CAPACIDAD COMPETITIVA <ul style="list-style-type: none"> • Marketing– Publicidad • Rendimiento y aceptación del producto • Ventajas comparativas y ventajas competitivas 		

Estructura del Programa de formación profesional de la propuesta

Elaborado por: Kerly Beatriz Plúa Flores

Fecha: 10 de septiembre de 2017

12.7.1 Capacidad administrativa

Es la habilidad institucional de una empresa., para formular y realizar planes, políticas, programas, actividades, operaciones u otras medidas para cumplir con los propósitos de desarrollo.

12.7.2 Capacidad humana

Debemos considerar que las organizaciones cambian continuamente, no permanecen estáticas y enfrentan los retos de diversas maneras; por tanto, cada uno de los recursos que la integran, debe moverse y ajustarse para enfrentar dichos cambios de manera exitosa y ajustarse debidamente a ellos.

12.7.3 Capacidad financiera

Se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo, para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones

12.7.4 Capacidad organizacional

La capacidad organizacional nos impulsa a través de la creatividad, de la innovación, a buscar no solo la creación de nuevos productos, nuevos servicios, sino a encontrar los escenarios necesarios para encontrar la mejor articulación entre los distintos actores que convergen en el proceso.

12.7.5 Capacidad tecnológica

La capacidad tecnológica es la capacidad de poder tener una visión general de los elementos tecnológicos en el mercado, calcular su valor, seleccionar qué tecnología específica se necesita, usarla, adaptarla y mejorarla y al final desarrollarla. Esta capacidad la pueden tener tanto productores directos (agricultores, trabajadores), como responsables de tomar decisiones en empresas, en agencias estatales, etc.

12.7.6 Capacidad competitiva

La competitividad es un elemento clave para el desarrollo, crecimiento y sustentabilidad de la PYME, de acuerdo con la literatura es un concepto multidimensional y son diversos los criterios para definirla y medirla.

12.7.7 Modelo de desarrollo y fortalecimiento

El modelo de mejoramiento continuo aplicable al Plan de desarrollo y Fortalecimiento Organizacional para las microempresas del cantón Jipijapa, consiste básicamente en:

1.- PLANIFICAR: Planificar es la parte más importante y compleja del ciclo, dependiendo el resto de ella.

- Identificación o definición del área a mejorar.
- Observación y análisis, del tema: toma de datos.
- Definición y selección de acciones de mejoramiento.
- Establecimiento de objetivos a alcanzar.
- Formulación de indicadores.

2.- HACER: Aplicar lo propuesto en la primera fase, diferenciando a su vez varias subfases:

- Documentación exhaustiva y sistemática de lo previsto.
- Aplicación controlada del Plan.
- Verificación de la aplicación documentalente.

3.- COMPROBAR: Verificar los resultados, compararlos con los objetivos planteados.

- Verificación de los resultados de las acciones emprendidas, controlando los indicadores o parámetros previstos.
- Confrontación entre los objetivos alcanzados y los propuestos en el plan.

4.- AJUSTAR: Decidir lo que hay que ratificar y lo que requiere ser corregido.

- Estandarización y consolidación de los resultados.
- Comunicación de los resultados a los interesados.
- Preparación del siguiente plan, con los nuevos objetivos, acciones, responsables y plazos.

12.7 Recursos

12.7.2 Humanos

Investigador

Tutor

Capacitadores

Beneficiarios

12.7.3 Materiales

Computadora portátil

Impresora

Papel boom

Cartuchos de tinta

Cartulinas A4

Carpetas de cartulinas

Bolígrafos

12.8 Presupuesto

ACTIVIDADES	CANTIDAD	VALORES
Elaboración de invitaciones	378	80
Contratación de anuncios por una radio local	3	90
Elaboración de trípticos sobre taller de capacitación.	378	300
Pago de servicios profesionales (capacitadores)	5	2500
Materiales de oficina	1	70
Materiales de apoyo	1	150
Coffe break	378	300
Elaboración de certificaciones de asistencia	378	160
TOTAL		\$ 3.650,00

ANEXOS

Anexo 1

Entrevista al encargado del Área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur Manabí

OBJETIVO. La presente tiene como objetivo recabar la información necesaria sobre el aporte de la educación continua de la UNESUM ante el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa

- 1. ¿Qué objetivo tiene el área de educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí?**
- 2. ¿Qué tiempo tiene en funcionamiento el área de educación continua de la UNESUM?**
- 3. ¿A quién van direccionada la educación continua?**
- 4. ¿Por qué es importante la educación continua para el fortalecimiento organizacional de las microempresas?**
- 5. ¿Qué beneficio provee el área de educación continua a las microempresas del Cantón Jipijapa?**
- 6. ¿Cuál es su percepción sobre la educación continua en el cantón Jipijapa?**

- 7. ¿Cree usted que el conocimiento es la base del desarrollo sostenible de una institución?**

- 8. ¿El área de la educación continua de la UNESUM está en continua renovación para adaptarse a los cambios académicos tecnológico y político?**

- 9. ¿Desde su perspectiva a qué programas de capacitaciones debe implementar la UNESUM, para alcanzar el desarrollo institucional de las microempresas del cantón Jipijapa?**

- 10. ¿Cómo la educación continua promueve la interacción del sector organizacional?**

- 11. ¿Cómo el área de educación continua contribuye a la solución de las problemáticas socio-económicas de las microempresas del cantón Jipijapa?**

- 12. ¿Considera usted que la UNESUM incentiva a la comunidad del cantón Jipijapa en la generación de nuevos conocimientos y estrategia empresariales?**

- 13. ¿Cree usted que la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí ha mejorado la calidad de vida de los habitantes del cantón Jipijapa?**

- 14. ¿Qué programas de educación continua se estas realizando en la actualidad en el cantón Jipijapa?**

Anexo 2

Encuestas a los Administradores de las microempresas del cantón Jipijapa

OBJETIVO: La presente encuesta tiene como objetivo recabar toda la información necesaria sobre el rol de la UNESUM ante las microempresas del cantón Jipijapa. La misma es confidencial por lo cual usted no necesita identificarse en la presente.

1. Genero

Masculino Femenino

2. Edad

18-25 26-40 41-65

3. Es usted profesional

SI NO

4. ¿En qué área de estudio es usted profesional?

Ciencias Técnicas Ciencias Económicas Ciencias Naturales
Ciencias Sociales Ciencias en la Salud Ninguna

5. ¿Cree usted que la educación continua de la Universidad aporta al fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

SI NO

6. ¿Qué tan importante considera usted a la educación continua de la Universidad Estatal del Sur de Manabí dentro de las microempresas del cantón de Jipijapa?

Muy importante Importante Poco importante

7. ¿Cuáles de las competencias profesionales cree usted que es necesaria para el fortalecimiento organizacional de las microempresas del cantón Jipijapa?

Autoconfianza y Autoaprendizaje

Capacidad analítica

Orientación a resultados

Liderazgo

Innovación y Emprendimiento

Capacidad para organizarse y trabajar con Excelencia

Capacidad para gestionar el estrés

Todas

8. ¿Cuál de los beneficios de la educación continua cree usted que contribuye al desarrollo sostenible de las microempresas del cantón Jipijapa?

Crecimiento empresarial

Fortalecimiento de capacidades

Ampliar y actualizar competencias

9. ¿Como califica usted la educación continua de la UNESUM?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

10. ¿Cree usted que la Universidad Estatal del Sur de Manabí ha permitido el crecimiento económico de las microempresas del cantón Jipijapa?

SI

NO

11. ¿Cree usted que es necesario que la UNESUM realice programas de capacitación que generen nuevos conocimientos en las microempresas del cantón Jipijapa?

SI

NO

12. ¿Qué tipo de capacitación le gustaría que se ejecuten?

Tributación y Finanzas Marketing Usos de las TIC
Entre otras Emprendimientos Proyecto de inversión

13. ¿Recibe usted continuas capacitaciones que generen nuevos conocimientos para mejorar el entorno institucional?

SI NO

AGRADEZCO SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Foto de levantamiento de información SRI

 **SRI**
...le hace bien al país



Oficio No. 113012018ODIR000115
Portoviejo, 26 ENE. 2018
Trámite No. 113062018000015
Asunto: Contestación de trámite

Sr(a)(ita)
Plúa Flores Kerly Beatriz
Puerto López

De mi consideración:

En atención al oficio sin número ingresado en nuestras oficinas el 04 de enero del presente año, en el que solicita se le proporcione la información sobre cuántas microempresas de la zona urbana del cantón Jipijapa existen; al respecto tengo a bien comunicar a Usted lo siguiente:

Una vez verificada la base de datos del Servicio de Rentas Internas se indica que existen 1.824 microempresas activas en las parroquias urbanas del cantón Jipijapa.

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, el Servicio de Rentas Internas está presto a facilitar información tributaria en forma agregada y que no liste como reservada.

Adicionalmente se informa que el Servicio de Rentas Internas en su página web institucional tiene una herramienta disponible al público denominada “**Estadísticas Multidimensionales**”, la misma que ha sido diseñada para que el usuario investigador acceda de manera fácil a los diferentes reportes de recaudación y a los principales formularios de la institución a nivel agregado. El link de la herramienta es el siguiente:

<http://www.sri.gob.ec/web/guest/estadisticas-sri>

Comuníquese,

Proveyó y firmó el oficio que antecede el **Abg. Blamir Joel Alcívar Cedeño, DIRECTOR ZONAL 4 DEL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS**, en la ciudad de Portoviejo.

Lo certifica, a 26 ENE. 2018

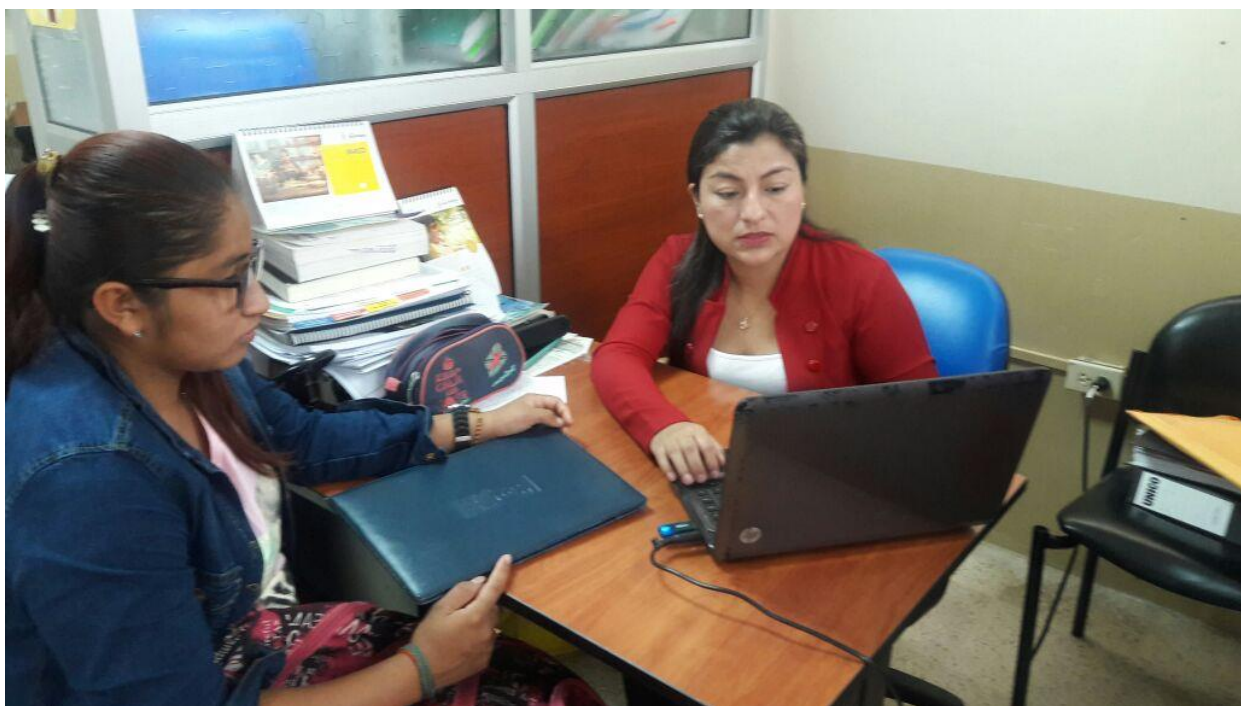

Ing. Jorge Párraga Acosta
SECRETARIO ZONAL 4
SERVICIO DE RENTAS INTERNAS


SERVICIO DE RENTAS INTERNAS
SRI
...le hace bien al país
SECRETARÍA ZONAL 4

www.SRI.gob.ec

Anexo 4

Fotos de asesorías con la tutora



Anexo 4

Entrevista realizada al Ing. Tayron Manrique encargado del área de educación continua de la UNESUM



Anexo 5

Encuesta a los administradores de las microempresas del cantón jipijapa

