



Revista Ciencia Unemi

E-ISSN: 2528-7737

ciencia_unemi@unemi.edu.ec

Universidad Estatal de Milagro

Ecuador

Arteaga Estrella, Yadira

El fortalecimiento del perfil profesional del egresado de la UACAC de la Universidad Estatal de Milagro En función de la generación de un espíritu emprendedor, como fuente de trabajo autónomo

Revista Ciencia Unemi, vol. 6, núm. 9, junio, 2013, pp. 69-83

Universidad Estatal de Milagro

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582663861009>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

El fortalecimiento del perfil profesional del egresado de la UACAC de la Universidad Estatal de Milagro

En función de la generación de un espíritu emprendedor, como fuente de trabajo autónomo

Resumen

En las universidades nacionales se han impulsado iniciativas empresariales en los estudiantes de pre grado, en la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI) no se ha evidenciado mayor impacto en los egresados, en cuanto al compromiso de emprender. El problema central se debe a que los contenidos de los programas no están orientados a garantizar el desarrollo de competencias propias de un emprendedor. El mundo de hoy exige que los egresados de las universidades asuman su responsabilidad social y se atrevan a emprender, de esta forma crear fuentes de empleo que coadyuven al desarrollo de la economía local, por ende contribuir al crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) y mejorar la calidad de vida de la población. El presente informe es producto de una investigación cuantitativa, descriptiva, de campo, no experimental y transversal, que permitió recoger información pertinente mediante fichas de actualización de datos, entrevistas y encuestas efectuadas a los egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI, tuvo como objetivo fortalecer el perfil profesional del egresado de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI en función de la generación de un espíritu emprendedor como fuente de trabajo autónomo.

Palabras clave: perfil profesional, espíritu emprendedor, trabajo autónomo, egresados.

Abstract

While national universities have promoted entrepreneurship in undergraduates, in the case of the State University of Milagro (UNEMI) this has not been seen to have had a great impact on the commitment of graduates to undertake entrepreneurial activities. The central problem is that the contents of the programs are not targeted to ensure the development of the specific competencies of an entrepreneur. The modern world demands that graduates of universities assume their social responsibility and dare to be entrepreneurial, thereby creating jobs that contribute to the development of the local economy and thus contributing to the growth of gross domestic product (GDP) and improving the quality of life of the population. This article is the result of a quantitative, descriptive, cross-sectional field study. Relevant information was collected by updating data sheets and carrying out interviews and surveys with graduates of the Faculty of Administrative and Commercial Sciences of UNEMI. The objective was to strengthen the professional profile of the graduate of the Faculty of Administrative and Commercial Sciences of UNEMI as part of the process of generation entrepreneurial spirit as a source of self-employment.

Key words: professional profile, entrepreneurship, graduates.

Recibido: diciembre, 2012
Aceptado: mayo, 2013

**Ec. Yadira Arteaga
Estrella, MSc.¹**
yarteagae@unemi.edu.ec



¹Economista. Diplomada en Diseño Curricular por Competencias. Master en Diseño Curricular. Docente de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales (UACAC) de la Universidad Estatal de Milagro.

“La mayoría de los políticos y académicos coinciden en que el espíritu emprendedor es fundamental para el desarrollo y el bienestar de la sociedad. Los emprendedores crean puestos de trabajo, conducen y le dan forma a la innovación, acelerando los cambios estructurales en la economía. Al introducir nueva competencia, contribuyen indirectamente a la productividad. El espíritu empresarial es pues, un catalizador del crecimiento económico y la competitividad nacional” Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Reporte global (2010).

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo muestra los resultados del proyecto *El fortalecimiento del perfil profesional del egresado de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales, de la Universidad Estatal de Milagro, en función de la generación del espíritu emprendedor como fuente de trabajo autónomo*. Tuvo como objetivo fortalecer el perfil profesional, del egresado en mención, tomando en consideración que se debe generar en él un espíritu emprendedor, que conllevaría a que cree emprendimientos, convertidos éstos en fuente de trabajo autónomo.

Se analizó la situación laboral de los egresados de la Unidad Académica aludida, lo que permitió identificar las características de la capacidad emprendedora de ellos, además se estudió el benchmarking de las universidades nacionales e internacionales con alto desarrollo de la capacidad emprendedora en sus egresados, con la finalidad de tomar en consideración los elementos necesarios, que puedan ser utilizados en el programa curricular y así fortalecer el perfil profesional en torno al emprendimiento.

La investigación cuantitativa, descriptiva, de campo, no experimental y transversal, permitió recoger información pertinente mediante entrevistas, fichas de actualización de datos y encuestas efectuadas a los egresados. Se evidenció que el problema central está relacionado con las falencias en los contenidos de los programas académicos, que no están orientados a garantizar el desarrollo de competencias propias de un emprendedor.

La población de estudio fue 1055 profesionales egresados durante el período 2006 – 2010, las encuestas se aplicaron en las ciudades de Milagro, lugar donde está establecida la UNEMI, y Guayaquil, donde funciona su extensión universitaria. La muestra fue de 316 egresados. El equipo de trabajo de investigación estuvo conformado por siete estudiantes de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales y quien escribe el presente documento, como directora.

Los resultados determinaron que quienes

ejercen de ingenieros en Contaduría Pública Autorizada (CPA), 43,67% y los Ingenieros Comerciales, 22,15%, laboran en relación de dependencia en empresas privadas y públicas. Los ingenieros en Contaduría Pública que laboran de manera independiente, corresponden al 11,71% y los Ingenieros Comerciales con el 5,06%, esto corrobora la hipótesis que *“La generación de emprendimiento fortalecerá el perfil profesional del egresado de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales, de la Universidad Estatal de Milagro, en función de la generación del espíritu emprendedor como fuente de trabajo autónomo”*.

Los resultados evidencian porcentajes menores de quienes trabajan de forma independiente, los egresados tienen temor de emprender y privilegian la remuneración de un trabajo seguro, dejando de ser generadores de empleo. Se justifica la demanda de Contadores Públicos, por la necesidad que tienen los ciudadanos de cumplir con las obligaciones tributarias, impuestas por el régimen impositivo en el país.

2. MARCO REFERENCIAL

El perfil de un administrador es una herramienta valiosa para abordar una serie de temas curriculares. En primer lugar, proporciona una base para establecer los resultados educativos de programas, que reflejen los requerimientos impuestos por las leyes de educación, la comunidad y las aspiraciones de los empleadores. La discusión en reuniones de juntas asesoras externas para programas académicos, puede revelar diferencias en el patrón y las perspectivas académicas deseadas sobre las capacidades de los graduados. Estas discusiones también pueden conducir a revisiones de los planes de estudios o una mayor participación del empleador en los programas educativos.

Los detalles del perfil aclararán a los educadores las destrezas elementales, conocimientos o actitudes necesarias que deberán evidenciar, para realizar funciones que sean valoradas de forma efectiva. Por ejemplo, el perfil delinea elementos básicos de la solución de problemas que no pueden ser adecuadamente enseñados y evaluados en un plan de estudios, ya que necesita la práctica pre-profesional o la pasantía. Al realizar un análisis, el graduado debe hábilmente aplicar principios y herramientas de las ciencias para desarrollar la comprensión, explorar posibilidades y producir conclusiones creíbles.

Cuando se enfrenta a un problema, el egresado (profesional) produce soluciones y aborda correctamente los temas críticos y supuestos y que son conceptual y contextualmente válidos. La conjunción de conocimientos, habilidades y

actitudes estructuran el perfil profesional cuyo accionar da lugar al ejercicio profesional [1]. *“Debe considerarse a la demanda social como las necesidades sociales de los grupos que son objeto de la intervención. Son analíticos, pues posibilitan orientar y promover el comportamiento futuro e identifican espacios y condiciones disponibles para desarrollar determinadas estrategias, acciones que obedecen a la racionalidad esbozada por el currículo del plan de estudios. Los contenidos de los programas tienen que estar orientados a garantizar el desarrollo de las competencias propias de un primer nivel de profesionalización, a nivel de pre grado. El postgrado permitirá un nivel mayor de profundización, especialización y dominio de las competencias profesionales exigidas por los perfiles académicos y profesionales de los egresados de las titulaciones. Que permitan evidenciar las competencias, el desarrollo de su perfil profesional, según los criterios de los académicos, los empleadores y los graduados”* [2].

Formación académica

“El trabajo docente requiere la ejecución y el cumplimiento de los planes y programas de estudio de las carreras, la misma que permita garantizar la calidad en la formación de los futuros profesionales, para satisfacer las exigencias sociales. Es importante la correcta aplicación del Enfoque Integral de la labor educativa en las universidades, que permitan propiciar la formación integral de los Egresados, desde las disciplinas previstas en el plan de estudio” [3]. Evidenciando los resultados desde las aulas hacia la sociedad, tomando en consideración las necesidades del entorno, sociedad, empresa, que demuestre el crecimiento dentro de su formación.

Por ello, la formación profesional de los egresados de la UNEMI debe orientarse hacia los intereses de los empleadores en el mercado laboral, en el contexto de la ciudad de Milagro, la realidad de las necesidades de esta ciudad, esto significa que al presente o futuro empleador lo que le atañe es la competencia. Las carreras también deben ser orientadas al uso de la tecnología lo cual fortalecerá su desarrollo profesional.

Es muy difícil saber a ciencia cierta hoy qué tipo de competencias serán útiles en cinco años. Esta incertidumbre se justifica porque la educación debe ser integral, además de su competencia técnica, hay otros tipos de habilidades y conocimientos que son también importantes en la vida laboral. La aplicación de estas habilidades, conocimientos y competencias que deben ser aprendidas, y llevadas a la práctica, en la universidad, constituyen un pilar fundamental,

y podrá atravesar con éxito las barreras en el trabajo profesional y resolver problemas en el campo de acción, que a menudo requieren de un enfoque multidisciplinario.

En los programas de la carrera de Administración de Empresas debe articularse a los futuros profesionales con el medio empresarial, a través de las pasantías o prácticas pre profesionales, que le brindarán experiencia que pueda ser utilizada en el futuro. La universidad debe diseñar estrategias que permitan una mejor interrelación Empresa-Universidad y suscribir convenios interinstitucionales para formar profesionales competitivos, comprometidos con el desarrollo del país en cualquier campo de la administración.

Es indudable que la formación profesional de quienes conforman un pueblo o país contribuye a generar progreso económico y social; las universidades tienen ese compromiso con la colectividad al brindar formación profesional a quienes en un futuro, en el ejercicio de la profesión, deberán solucionar sus problemas y transformar la realidad del entorno en el que habitan.

“El diseño, implementación y ejecución de los sistemas de Formación Profesional requieren la activa participación de trabajadores y empleadores, así como de otros grupos representativos de la sociedad, siendo el tema de la Formación Profesional propicio para el diálogo social” [4]. Que puedan ser agentes de cambios en la sociedad, a través de los resultados de aprendizaje y que generen el mejoramiento del perfil de salida del profesional, comprometidos con el crecimiento y desarrollo sostenido del país.

“El docente tiene la responsabilidad de esa formación y a quien se le impone el desafío de ser capaz de superar un papel preponderantemente transmisor de conocimientos y habilidades, para asumir el de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas; en suma una formación que se oriente a la generación de competencias” [5].

Al tratar lo que corresponde a espíritu empresarial, éste connota la búsqueda de oportunidades sin tener en cuenta los recursos actualmente controlados. Por otro lado al entenderse el emprendimiento como un proceso, su denominación abrió un amplio espacio para el desarrollo de la microempresa, para todo tipo de negocios. De ahí que la formación del profesional y en especial el currículo estén alineados con las necesidades de la sociedad, y la evaluación del aprendizaje en consonancia con las expectativas de las partes interesadas.

“La percepción de oportunidades, en la ausen-

cia de recursos, ayuda a explicar gran parte lo que diferencia el liderazgo empresarial de la de los administradores de las empresas: *la compensación del énfasis en el equipo en lugar de jerarquía, las decisiones rápidas en lugar de la deliberación y la equidad en lugar de dinero en efectivo*” [6].

En el aprendizaje de trabajo, la formación académica es un medio importante para el desarrollo de competencias. Siendo esto así, está claro que se deben realizar estudios preliminares que den inicio a nuevas ideas emprendedoras y determinar la factibilidad de poner en práctica el emprendimiento de nuevos negocios, que generen una ventaja adicional, con miras al desarrollo de nuevas empresas y diferentes mercados.

Es hora de reflexionar sobre lo que la UNEMI ha realizado, esto va a profundizar el conocimiento, análisis crítico, y ayuda a ver los sucesos desde nuevos ángulos. Compartir y comunicar conocimientos y experiencias, hará a los profesionales más maduros y capaces de interactuar eficazmente con otras disciplinas, profesiones y personas, y asegurará la contribución de las carreras de la Universidad, porque hay la relación pertinente entre las necesidades de la empresa y el perfil del profesional que egresa.

Al espíritu empresarial se le atribuye un papel crucial en el crecimiento económico. Por ejemplo, cuando un político sostiene que para desarrollar la economía es necesario que sea más emprendedora e innovadora la sociedad, todos parecen estar de acuerdo con dicha declaración. Sin embargo, la mayoría de las personas tiene una idea imprecisa sobre el concepto de emprendimiento. Algunas podrían ver el espíritu empresarial en alguien que comienza su pequeña empresa nueva, por ejemplo un cyber-café, sin embargo, este nuevo comercio difícilmente sería visto como algo innovador.

El emprendedor es la persona que se encarga de llevar a cabo una idea. De acuerdo a Vainrub (2003) “*muchos estudios se han concentrado en describir a los emprendedores como individuos que poseen grandes necesidades de autorrealización, que no se dejan influir por el locus externo de control y que tienen apetito por el riesgo*” [7].

Solo los que están dispuestos a tomar decisiones están orientados a aprender y desaprender, a buscar y crear nuevas oportunidades de negocios, ahí donde otras personas no alcanzan a observar la generación de nuevos emprendimientos, los cuales generen ingresos para su crecimiento económico. Con espíritu emprendedor no sólo se nace también se hace, las universidades tienen ese reto, y quizás lo fundamental es plantear esa necesidad en el

estudiante desde que es un niño, por ejemplo un proyecto de vida, mediante el cual se deban trabajar aspectos que tengan que ver con la creación de oportunidades de diferente índole, en su transcurso de vida estudiantil.

Las universidades deben poseer Centros de Emprendimientos y realizar programas de apoyo al emprendedor, y contar con herramientas tendientes a mejorar los niveles de emprendimiento en función del espíritu emprendedor. Se hace imprescindible la elaboración de un currículo pertinente a las necesidades de la empresa y la colectividad, que redundaría en el mejoramiento de la calidad académica de la institución [8].

“*En conclusión, el país necesita emprendedores, pero no sólo para crear empresas, sino para innovar en las establecidas, haciéndolas más productivas y competitivas para los nuevos escenarios políticos y económicos. Para ello debemos desarrollar habilidades y competencias destinadas a fomentar la creatividad, la innovación, la iniciativa, la motivación y el coraje necesarios para promover y provocar mejoras, cambios y progreso, promoviendo con eso una actitud diferente en el pensar, sentir y actuar de todo tipo de ejecutivos, empresarios y empleados*” [9].

El espíritu empresarial

Para ser creativo se tiene que ser capaz de ver las cosas de nuevas maneras o desde una perspectiva diferente, entre otras cosas, se tiene que generar nuevas posibilidades o alternativas. Las pruebas de medida de la creatividad no solo son el número de alternativas que las personas puedan concebir. Pero la singularidad de esas alternativas y la capacidad de generarlas o de ver las cosas no se producen únicamente por el cambio, sino que está ligada a otras cualidades fundamentales del pensamiento, como la flexibilidad, tolerancia a la ambigüedad o incertidumbre, y el disfrute de las cosas hasta ahora desconocidas.

Los teóricos e investigadores en las áreas de desarrollo humano y el aprendizaje, a menudo han reconocido el papel clave de la comunicación en el desarrollo de la personalidad humana. Esta perspectiva de la educación como la creatividad, donde la atención se centra en la cognición y la construcción de estructuras de pensamiento, hace hincapié en el papel del aprendizaje creativo que habitualmente se debe dar en los centros de educación superior. El aprendizaje significativo se produce al penetrar en lo profundo de la esencia del conocimiento, que se traduce en el conocimiento de las propias ideas, y la presentación de un entendimiento a otros. Es de vital impor-

tancia para los seres humanos no solo consumir información, sino participar activamente en una actividad, por ejemplo, ser destacados profesionales en una rama de la ciencia para cosechar los frutos de su labor.

Para Schumpeter (1934), el espíritu empresarial “se produce cuando hay innovación en la introducción de un nuevo producto, organización o proceso. Por lo tanto, su comprensión de una entrepreneur era una abstracción conceptual que se caracteriza por la creación de nuevas combinaciones. Un líder de éxito es capaz de comprender a la gente para que modifique sus ideas y actitudes. Esto conduce a la dimensión social de la creatividad y que se caracteriza por el altruismo, la generosidad, la solidaridad, la responsabilidad social. Algo de nuestra interioridad debe materializarse en el exterior, para que este potencial fluya” [10].

El cambio es parte integral del espíritu emprendedor, con políticas definidas, conscientes que se es parte de la sociedad y agente de transformación a partir del emprendimiento, que genere nuevas fuentes de trabajo, para construir una sociedad justa, digna, equitativa, donde exista igualdad de oportunidades y la búsqueda de mejorar la calidad de vida, que permita cambios en la sociedad.

Saturnino de la Torre (2003), expresa: “vivimos en un mundo plural, en el que la diversidad debe ser considerada como una riqueza creativa y no un obstáculo. La cultura en la cual estamos inmersos, nos conforma, condiciona en nuestro modo de pensar, sentir y actuar; influye en nuestra expresión creativa. Por ello el cambio permanente de nuestra sociedad y el flujo de culturas, reclama una educación flexible y adaptativa, en donde se pueda activar la creatividad de los egresados. Todo esto requiere de profesores creativos, de un entorno estimulante que fomente la creatividad, y el enseñar con las acciones” [11].

Los cambios en los egresados deben ser de manera endógena, donde exista una retroalimentación de los autores de la sociedad y la vinculación permanente entre egresados, docentes y la colectividad, que se propicien cambios en lo concerniente a fundamentos del perfil profesional. En un sentido técnico, los profesionales son los principales responsables de interpretar el avance y el desarrollo de nuevas tecnologías y sus aplicaciones a través de la innovación, la creatividad y el cambio.

Importante para crear un espíritu emprendedor es desarrollar “La cultura del emprendimiento que es una manera de pensar y actuar, orientada hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades. Es el con-

junto de valores, creencias, ideologías, hábitos, costumbres y normas, que comparte un grupo de personas hacia el emprendimiento, que surgen en la interrelación social, los cuales generan patrones de comportamiento colectivos y establece una identidad entre sus miembros, se identifica y se diferencia de otro grupo” [12]. Los egresados deben generar riqueza a través del desarrollo local sustentable, considerar que el país necesita cambios en sus procesos productivos y la creación de nuevas ideas emprendedoras, como parte integral de su accionar profesional.

Principios para el desarrollo de la cultura del emprendimiento

- 1.** Formación integral en aspectos y valores como: el desarrollo integral del ser humano y su comunidad, autoestima, autonomía, sentido de pertenencia a la comunidad, trabajo en equipo, solidaridad, asociatividad, desarrollo del gusto por la innovación, el estímulo a la investigación y el aprendizaje permanente.
- 2.** Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo, en torno a proyectos productivos con responsabilidad social.
- 3.** Reconocimiento de la conciencia y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad.
- 4.** Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde las perspectivas: social, económica, cultural, ambiental, regional y local [13].

Superación personal

No existe una fórmula única que defina el camino hacia el éxito personal. Todas las personas tienen metas y prioridades diferentes, lo que significa que las diversas actividades y actitudes realizadas lo harán sentir bien consigo mismo. También existen distintas fortalezas y debilidades naturales que forman parte de la personalidad. Es decir, el egresado entiende la importancia de ser un miembro de una comunidad profesional e intelectual, aprende de sus conocimientos y normas, y contribuye a su mantenimiento y avance, con lo cual demuestra compromiso con la evaluación crítica (auto-examen) y prioriza los resultados, para lograr una carrera profesional exitosa.

El propósito es obtener mejores niveles de desempeño, lograr promociones y reconocimiento en el trabajo, a través de capacitaciones que optimen las competencias técnicas, hacia el objetivo de superación personal, mejorar sus niveles de ingresos, en su trabajo autónomo o con relación de dependencia.

Espíritu emprendedor

La función específica de los emprendedores es su capacidad para tomar los factores de la producción -tierra, trabajo y capital- y usarlos para producir bienes o servicios nuevos. El emprendedor percibe oportunidades que otros ejecutivos de empresas no ven o no les interesa.

Viene del vocablo francés *entrepreneur* para denominar a los nuevos empresarios, a las personas que crean una nueva empresa. Sin duda crear empresas es algo importante, especialmente como forma de generación de empleo, sin embargo el espíritu emprendedor es necesario y fundamental también en otros ámbitos. A menudo se piensa que el espíritu emprendedor se da sólo en la creación y puesta en marcha de nuevas empresas, pero hay diferentes clases de actividad emprendedora y el ente transformador y su espíritu, puede ponerte de manifiesto dentro o fuera de un contexto organizacional dado previamente [14]. Las iniciativas emprendedoras ameritan planificación y estudios previos de mercado, que fortalezcan al emprendedor en sus nuevos negocios, sin correr riesgos, asegurando su inversión hacia la diversificación de nuevos productos y establecimiento de nuevos mercados objetivos. *“Hay quienes crean empresas, pero hay quienes las transforman o mejoran. Por ello, se ha definido la actividad emprendedora como la gestión del cambio radical y discontinuo, o renovación estratégica, sin importar si esta renovación estratégica ocurre adentro o afuera de organizaciones existentes, y sin importar si esta renovación da lugar o no a la creación de una nueva entidad de negocio”* [15].

Las personas con espíritu emprendedor no deben ser consideradas como seres humanos inconformistas e imprudentes sino todo lo contrario, los valiosos empresarios están motivados por el lucro y son expertos en la identificación de un nicho lucrativo en el mercado que puede ser explotado para maximizar su beneficio y crear valor. Por ejemplo, Steve Jobs de Apple Computers tuvo éxito en la informática e industria del software a pesar que el medio estaba dominado por muchos años, por Microsoft e IBM. Él fue un visionario que descubrió el potencial de utilización de la industria de la computación para abrir un nuevo mercado para la música, con la introducción del iPod, líder del mercado. Tales acciones requirieron de gran habilidad y confianza y demostró un claro espíritu emprendedor.

El espíritu empresarial y espíritu emprendedor: relaciones

El espíritu empresarial es a menudo difícil de definir y analizar en detalle, debido a la per-

cepción como entidad altamente creativa y dinámica. Se puede aplicar a una amplia gama de disciplinas y profesiones, está tal vez más estrechamente relacionada con el mundo de los negocios y se utiliza incorrectamente para describir a muchos hombres de negocios exitosos.

“El estado debe desarrollar e impulsar actitudes y habilidades empresariales desde la educación básica y de bachillerato. Destacándose el papel clave de la educación y la formación para el fomento del espíritu emprendedor. ‘Educación y aprendizaje del espíritu emprendedor’, que incluye un conjunto de recomendaciones que fomentan la cultura empresarial” [16].

En la sociedad occidental, los empresarios tienen aversión al riesgo, por lo general, el riesgo empresarial y el espíritu emprendedor son conceptos no asociados y las personas persisten en tener un enfoque conservador. Debe ser observado, sin embargo, que el riesgo no es lo mismo que la imprudencia, esto demuestra falta de experiencia en la evaluación de los riesgos involucrados en cualquier empresa.

El espíritu empresarial es siempre adaptable y está dispuesto a superar los obstáculos presentados por los problemas de negocio y es, generalmente, más rápida la resolución de los problemas empresariales ordinarios. Si bien hay características claves que definen al espíritu emprendedor sería irracional pretender que toda persona tenga estos rasgos de emprendedor. Los empresarios (emprendedores), exitosos en el mercado, proporcionan soluciones innovadoras a alguna oportunidad de mercado. Esto es ser creativo. Busca desarrollar las necesidades del mercado, da una respuesta no conocida.

“Es necesario promover la innovación, la iniciativa empresarial y el crecimiento de la economía del conocimiento mediante capacidades de investigación e innovación, incluidas las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, esto demuestra compromiso con la formación continua y el desarrollo profesional” [17].

Existe escasez de horas y de plazos para poder inculcar los valores emprendedores de un modo eficaz (un semestre, no es suficiente). Se requieren, por tanto, acciones coordinadas e integradas con los niveles formativos previos [18]. Esto generará nuevos emprendimientos con una visión amplia de ideas innovadoras, resultado de sus conocimientos adquiridos en las aulas y ponerlas en práctica como generador de nuevas oportunidades de empleo, con miras al desarrollo empresarial.

Esto, debido a la división entre el contenido del

currículo y la realidad del perfil profesional que necesita el empresario en el desarrollo de la sociedad. La insuficiencia de profesores especializados, que posean experiencia laboral y empresarial, factor categórico que incide en la orientación profesional [19].

Factor laboral

Otro factor determinante para emprender es el factor laboral. Es el binomio necesidad-innovación. La creación en sus inicios como micro empresa, como una forma de aventura empresarial por parte de personas desempleadas, que consideran el autoempleo como la última salida profesional. El espíritu empresarial es un sentimiento de superación y progreso, consiste en identificar una oportunidad y luchar por que esta idea se convierta en un éxito económico. Debido a esto, se argumenta que el éxito de un negocio depende de la personalidad del empresario, y es cierto, en particular para las personas desempleadas.

En condiciones de alto desempleo, como las que se dan en Ecuador, el espíritu empresarial es la respuesta. Los latinoamericanos optan por buscar rutas más seguras en sus carreras, ya sea en grandes corporaciones o trabajos del gobierno, en lugar de tomar riesgos calculados en el mercado. Si se trata de emprender hay dos componentes básicos (1) la actitud ante el riesgo y (2) la capacidad emprendedora individual. En las entrevistas efectuadas, el modelo permite observar la capacidad de percepción y la actitud al riesgo como determinantes en la elección de la iniciativa empresarial. El individuo que tiene talento empresarial toma esta opción y empieza a trabajar como empresario a tiempo completo o trabajar como asalariado el resto de sus días.

La cultura arraigada del trabajo seguro, debe ser desarrraigada en los egresados, debido a que se niega el desarrollo de la capacidad de emprender como un reto en sus vidas. La desconfianza en la capacidad de la población de ser dueños de su propia empresa, los lleva a crear mini negocios muy comunes, que tarde o temprano, cerrarán por diversas circunstancias; falta de atención o simplemente siguen funcionando sin informes de recuperación monetaria.

Así, en momentos de recesión económica, con una reducción drástica de la demanda, se produce una disminución en la percepción de oportunidades y de emprendimientos, por la caída de los ingresos. La escasa posibilidad de empleo da inicio a nuevas alternativas para obtener dinero e implementar ideas emprendedoras.

Los estudiantes de la UNEMI no han conside-

rado crear una empresa desde cero (jóvenes entre 22-26 años), aún no han sentido la necesidad de cambiar radicalmente su vida y decidir finalmente emprender un proyecto piloto que les garantice resultados rápidamente. La correlación existente entre libertad económica y crecimiento económico todavía no es una opción en sus vidas, siendo este uno de los esfuerzos más edificantes y gratificantes de la vida.

Hay factores que están arraigados en la idiosincrasia propia de los estudiantes, que los afecta individualmente en decidirse a trabajar por cuenta propia, muchas de estas características son personales y específicas de cada estudiante aspirante a empresario, las diferencias de género es una de las variables más consistentes del modelo, el estudio concluye que las mujeres tienden a estar menos expuestas al riesgo.

El empleo por cuenta propia se vuelve más frecuente con la edad, en buena parte porque el empleo de este tipo ofrece mayores oportunidades a los trabajadores que no se encuentran en una buena escala salarial en sus actuales puestos de trabajo, relacionándose con la flexibilidad de las horas trabajadas y la independencia.

La transición laboral no es una opción considerada por los graduados de UNEMI, actualmente, más tarde en la vida explorarán esta opción. Se encontró que las transiciones post-carrera normalmente se hacen pensando antes de la jubilación, los trabajadores mayores de edad pueden tener acceso al capital (de su jubilación) que hace posible una transición al autoempleo y tienen toda una vida de experiencia para aumentar la perspectiva de trabajar exitosamente, el éxito está a menudo simplemente en función del número de veces que está dispuesto a levantarse ante una caída. Sin embargo, la duración del desempleo hace de esta relación una transformación negativa en positiva, al convertirse el autoempleo en una necesidad para solventar su presupuesto, considerando su capital inicial y los factores de riesgos en la marcha del negocio.

Lo ideal es crear una *“Incubadora de empresas, una organización diseñada para acelerar el crecimiento y asegurar el éxito de proyectos emprendedores a través de una amplia gama de recursos y servicios empresariales que puede incluir renta de espacios físicos, capitalización y otros servicios básicos, patrocinadas y apoyadas por compañías privadas, entidades gubernamentales o universidades. Con el propósito de ayudar a crear y crecer empresas jóvenes, proveyéndolas, con el apoyo necesario, de servicios técnicos y financieros”* [20].

Nuevas oportunidades de negocio: las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Nuevas oportunidades de negocio se pueden generar en diversas situaciones: alianzas estratégicas, la ampliación de un mercado sobre una base geográfica más amplia, el desarrollo de nuevos productos para nichos de mercado, o la promoción de una presencia web fuerte para sus productos y servicios. Es importante hacer la siguiente reflexión ¿De qué manera las empresas se organizarán en el futuro? Sabemos que las nociones tradicionales de cómo y dónde trabajar están cambiando. El incremento de las necesidades en el hogar y el trabajo móvil apunta a un modelo radicalmente diferente para el futuro.

La flexibilidad laboral es flexibilidad en el trabajo, las nuevas tecnologías abren diferentes vías de trabajo y nuevas oportunidades de negocio. Esta libertad puede cambiar el modelo completo de un negocio. En el país como parte del desarrollo que deben tener las universidades ecuatorianas el proyecto se enmarca en el objetivo 6.8, Inversión para el Buen Vivir en el marco de una macroeconomía sostenible (Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013).

Generar oportunidades: re-distribución de medios productivos, generación de empleo y crédito productivo. Las capacidades humanas son valiosas en la medida que existan las oportunidades sociales necesarias para ejercerlas. Este punto destaca la necesidad, de desarrollar en paralelo a las capacidades humanas, las oportunidades que permitan el ejercicio pleno de dichas capacidades. Para esto, se requiere de

la democratización de los medios productivos, la creación de empleo, el acceso a crédito y, en general, la movilización de recursos económicos que permitan crear oportunidades y alternativas productivas para la gente [21].

3. METODOLOGÍA

El proyecto de investigación se dio en el área de Administración y Gerencia, y desarrolla la línea de investigación Emprendimiento, de la Universidad Estatal de Milagro. Esta investigación es descriptiva, y admitió narrar la situación real de los egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales, UACAC. Evidencia si trabajan acorde a su perfil profesional, dando a conocer si el emprendimiento es fuente generadora de ingresos.

La investigación cualitativa se da a partir de los testimonios, relatos y las diferentes experiencias de los emprendedores, proporcionan una construcción histórica de las prácticas para lograr el emprendimiento como fuente generadora de empleo, desde rutas informales o formales. La investigación cuantitativa tiene que ver con aproximaciones estadísticas, producto de la encuesta aplicada para conocer si han emprendido los egresados.

La población estuvo conformada por 1055 egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales, período 2006 - 2010, de la UNEMI (Tabla 1). Se incluye a los estudiantes de la extensión universitaria situada en la ciudad de Guayaquil, donde se oferta la carrera de Contadores Públicos Autorizados en la modalidad Semipresencial.

CARRERA	PERÍODO	# ALUMNOS	TOTAL
I. COMERCIAL	2.006	65	65
I. COMERCIAL	2.007	71	71
CPA GUAYAQUIL	2.007	142	142
I. COMERCIAL	2.008	84	84
I. COMERCIAL	2.009	110	110
CPA GUAYAQUIL	2.009	172	172
GESTIÓN EMPRESARIAL	2.009	6	6
CPA GUAYAQUIL	2.010	159	159
I. COMERCIAL	2.010	96	96
CPA MILAGRO	2.010	150	150
		TOTAL	1.055

Tabla 1. Egresados 2006 - 2010

Fuente: Secretaría de la U.A.C.A.C y Secretaría General UNEMI

Muestra

Se obtuvo una muestra de 316 egresados con la fórmula para población finita.

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1)+1}$$

n = Tamaño de la muestra
N = Tamaño de la población
E = Error Admisible (5%)

La investigación de campo se efectuó con el fin de describir las causas de la problemática. "Esto permite que la formulación del problema y de las hipótesis alcance una mayor objetividad y precisión" [22]. En este caso se recurrió a los lugares donde los egresados prestan sus servicios profesionales.

El uso de la investigación acción participativa, de alcance descriptivo, se da debido a que se analizó la historia de las personas y el entorno, desde el punto de vista holístico y reflexivo [23]. Con el aporte y experiencia de quienes han emprendido, se podrá contribuir con nuevo conocimiento de la situación, del espíritu emprendedor de los egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la UNEMI.

Se utilizó fuentes primarias como, observación directa, entrevistas a informantes clave (Egresados que han emprendido, Emprendedores, Funcionarios, Docentes emprendedores). La información estadística permitió exponer los resultados de la investigación. Se exploró a un grupo de egresados de la UNEMI quienes habían emprendido, para

tomar un Muestreo intencional, dado por el investigador, acorde al objeto de estudio, en relación con el objeto de medir las características para emprender, que contribuyan al mejoramiento del perfil emprendedor.

Entrevista. Instrumento técnico que permite obtener información explorando las raíces y complejidad de los sentimientos y motivaciones, que le impulsaron al emprendimiento como fuente generadora de empleo [24].

Las encuestas se aplicaron en sectores de la ciudad de Milagro y Guayaquil, donde laboran los egresados, a una muestra de 316 de ellos. El trabajo del equipo de investigación fue conformado por siete estudiantes de la UACAC, bajo la supervisión y dirección de la directora del proyecto.

4. RESULTADOS

1. Se pudo analizar la formación de trabajo de los egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales de la Universidad Estatal de Milagro - Guayaquil con los siguientes resultados:

ACTUALMENTE SU FORMACIÓN DE TRABAJO ES:	EMPRESA	INDEPENDIENTE	OTROS	NO CONTESTARON	TOTAL GENERAL
CPA	8,54%	1,58%	0,95%	0,00%	11,08%
CPA, ING. COM.	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%
ECONOMÍA	0,95%	0,00%	0,00%	0,00%	0,95%
ING. COMERCIAL	22,15%	5,06%	2,53%	0,00%	29,75%
ING. CPA	34,81%	10,13%	3,16%	0,95%	49,05%
LIC. GESTIÓN EMPRESARIAL	2,53%	0,63%	1,90%	0,00%	5,06%
LIC. TURISMO	1,90%	0,95%	0,95%	0,00%	3,80%
Total general	71,20%	18,35%	9,49%	0,95%	100,00%

Tabla 2. Formación de trabajo

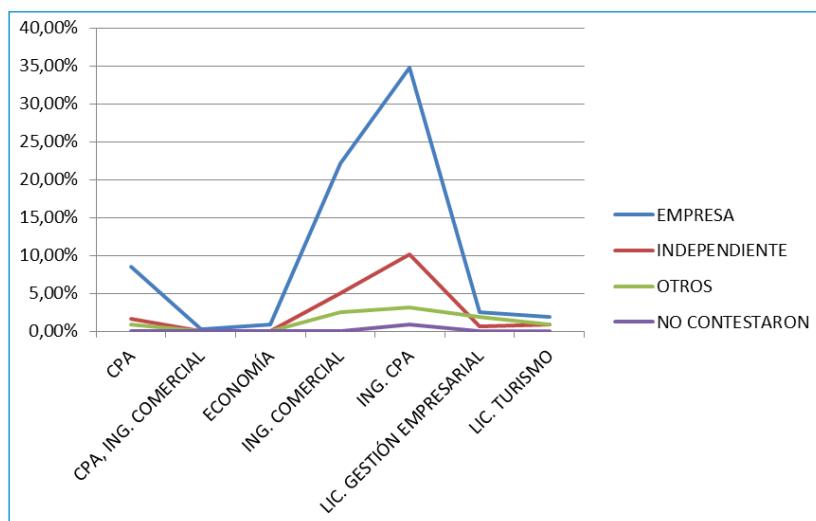


Gráfico 1. Formación de Trabajo

Los resultados arrojaron que el 43,67% de los egresados de la carrera de Contaduría Pública Autorizada (CPA), labora en relación de dependencia en empresas privadas y públicas, el 11,71% labora como independiente. Los Ingenieros Comerciales, 22,15%, trabajan como empleados y el 5,06% de forma independiente, con el cual se corrobora la hipótesis del temor que tienen los egresados de emprender, por los porcentajes mínimos. Uno de los factores que incide es contar con una remuneración y un trabajo seguro, lo que da como resultado el

desinterés de ser generadores de empleo. Quienes trabajan de forma independiente lo hacen por medio de oficinas contables, debido a la gran demanda de llevar la contabilidad y la declaración de impuestos, para el Servicio de Rentas Internas (SRI), que deben hacerlo las personas naturales y jurídicas. Tabla 2 y Gráfico 1.

2. Se estableció si las actividades que realizan los egresados de la Unidad Académica Ciencias Administrativas y Comerciales (UACAC), están acordes a su profesión.

LA ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA ESTA ACORDE CON SU PROFESIÓN:	SI	NO	NO CONTESTARON	TOTAL
CPA	8,54%	2,22%	0,32%	11,08%
CPA ING COM	0,32%	0,00%	0,00%	0,32%
ECONOMÍA	0,95%	0,00%	0,00%	0,95%
ING. COMERCIAL	24,05%	4,43%	1,27%	29,75%
ING. CPA	39,56%	8,54%	0,95%	49,05%
LIC. GESTIÓN EMPRESARIAL	3,16%	1,27%	0,63%	5,06%
LIC. TURISMO	0,95%	2,85%	0,00%	3,80%
Total general	77,53%	19,30%	3,16%	100,00%

Tabla 3. Actividad acorde a su profesión

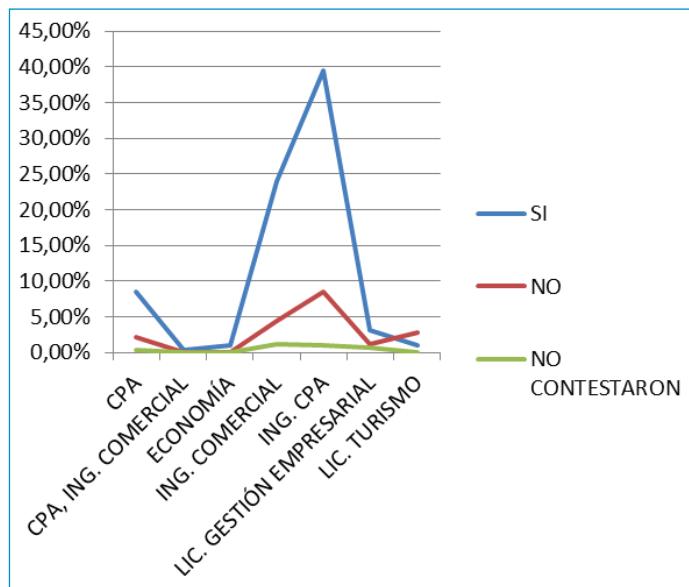


GRÁFICO 2. Actividad acorde a su profesión

El resultado de la pregunta si la actividad que realiza está acorde a su profesión determina que el 48,42% de los Contadores e Ingenieros en Contaduría Pública Autorizada ejercen funciones de acuerdo a su perfil profesional, y el 10,76% no labora acorde a su profesión, al igual que los Ingenieros Comerciales con 24,05%; el 4,43% no trabaja en empleos acorde a su profesión. Los Economistas, con el 0,32% trabajan acorde

a su profesión, los Licenciados en Gestión Empresarial el 3,16% trabaja de acuerdo a su título profesional y el 1,27% no. Los Licenciados en Turismo, con el 0.95%, (dato muy desalentador), trabaja en su ámbito profesional y el 2,85% trabaja en otros quehaceres. Tabla 3, Gráfico 2.

3. Para identificar la capacidad emprendedora de los egresados se les realizó la siguiente pregunta:

CONSIDERA UD QUE EL EMPRENDIMIENTO ES UNA BUENA ALTERNATIVA DE EMPLEO	INCIDE MUCHO	NO LO HE CONSIDERADO	TIENE POCA IMPORTANCIA	NO CONTESTARON	TOTAL
CPA	7,91%	3,16%	0,00%	0,00%	11,08%
CPA ING COM	0,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%
ECONOMÍA	0,63%	0,00%	0,32%	0,00%	0,95%
ING. COMERCIAL	28,16%	0,95%	0,32%	0,32%	29,75%
ING. CPA	40,51%	6,33%	2,22%	0,00%	49,05%
LIC. GESTIÓN EMPRESARIAL	4,75%	0,00%	0,32%	0,00%	5,06%
LIC. TURISMO	3,48%	0,32%	0,00%	0,00%	3,80%
Total general	85,76%	10,76%	3,16%	0,32%	100,00%

TABLA 4. Capacidad emprendedora de los egresados

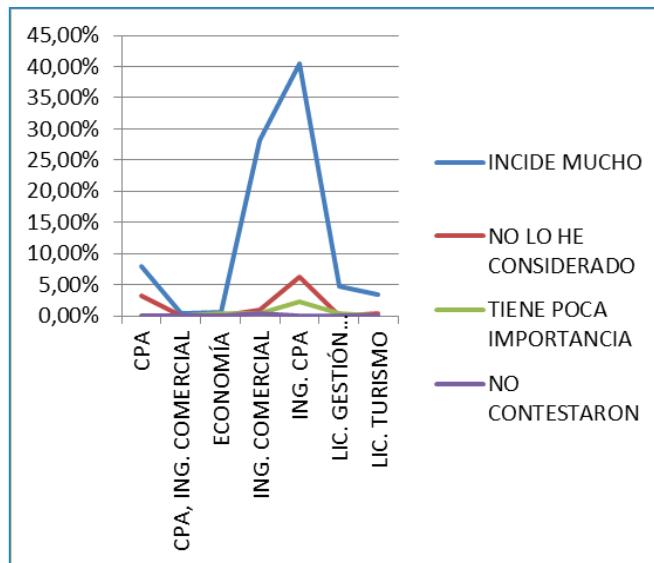


GRÁFICO 3. Capacidad emprendedora de los egresados

En relación a la pregunta Si considera que el emprendimiento es una buena alternativa de empleo, los datos demuestran que los Contadores Públicos Autorizados e Ingenieros en CPA, con el 48,74 %, creen que sí, además expresaron que en el futuro buscarán otras alternativas para generar nuevas fuentes de in-

gresos. Los Ingenieros Comerciales, 28,16%, consideran que administrar un negocio es parte vital para el desarrollo del emprendimiento, como fuente generadora de empleo.

4. Los egresados dieron recomendaciones que permitirán a los nuevos egresados mejorar su perfil profesional.

RECOMENDACIÓN DE LOS EGRESADOS	PASANTÍAS ACORDE A LA CARRERA	EVALUACIÓN A DOCENTES	CONVENIOS CON EMPRESAS	MEJORAR MALLA CURRICULAR	NO CONTESTARON	TOTAL
CPA	1,58%	1,90%	0,63%	3,48%	3,48%	11,08%
CPA	0,00%	0,00%	0,00%	0,32%	0,00%	0,32%
ECONOMÍA	0,32%	0,00%	0,63%	0,00%	0,00%	0,95%
ING. COMERCIAL	9,81%	6,65%	1,27%	10,13%	2,22%	30,06%
ING. CPA	15,19%	7,91%	4,11%	11,71%	9,81%	48,73%
LIC. GESTIÓN EMPRESARIAL	0,32%	0,95%	1,90%	1,58%	0,32%	5,06%
LIC. TURISMO	0,95%	0,32%	0,00%	1,90%	0,63%	3,80%
Total general	28,16%	17,72%	8,54%	29,11%	16,46%	100,00%

TABLA 5. Recomendación de los egresados UACAC

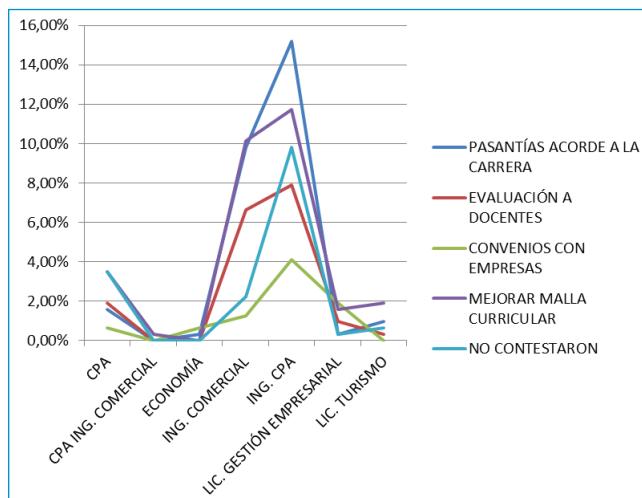


GRÁFICO 4. Recomendación de los egresados UACAC

Resultados y sugerencias de los egresados de la UACAC de la UNEMI; el 15,19% de CPA mencionaron la importancia de realizar las pasantías o prácticas pre-profesionales acorde a su perfil y los Ingenieros Comerciales, con el 10,13%, expresaron que se debe mejorar la malla curricular acorde a las necesidades actuales del empresario, los Eco-

nomistas 0,32%, Licenciados en Gestión Empresarial 0,32% y los Licenciados en Turismo 0,95%, consideran que las pasantías deben ser acorde a la carrera y además el 1,90% pide se mejore la malla curricular. Gráfico 4.

5. Dificultades que se les presentaron a los egresados para ingresar al campo laboral.

DIFICULTADES QUE SE LE PRESENTÓ EN SU TRABAJO	DESACTUALIZADO	FALTA DE PRÁCTICA	NINGUNO	NO CONTESTARON	TOTAL
CPA	2,22%	1,58%	6,65%	0,63%	11,08%
CPA, ING. COM.	0,00%	0,00%	0,32%	0,00%	0,32%
ECONOMÍA	0,32%	0,32%	0,32%	0,00%	0,95%
ING. COMERCIAL	8,86%	1,90%	17,09%	2,22%	30,06%
ING. CPA	12,66%	4,11%	27,22%	4,75%	48,73%
LIC. GESTIÓN EMPRESARIAL	1,27%	0,00%	3,48%	0,32%	5,06%
LIC. TURISMO	1,27%	0,63%	1,58%	0,32%	3,80%
Total general	26,58%	8,54%	56,65%	8,23%	100,00%

TABLA 6. Dificultades de los egresados en el campo laboral

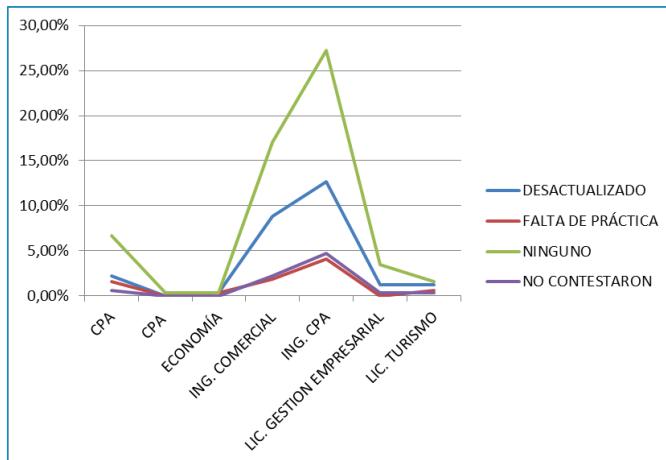


GRÁFICO 5. Dificultades de los egresados en el campo laboral

Los egresados respondieron que las dificultades para ingresar al campo laboral se dieron debido a la desactualización de sus conocimientos, básicamente por la falta de interés en capacitarse, los CPA con el 14,88% y los Ingenieros Comerciales con el 8,86%. Quienes están laborando y no se les ha presentado ningún problema, son los CPA con el 34,19%, los Ingenieros Comerciales con el 17,09%; los egresados que no tienen práctica y sí evidenciaron dificultades en el campo laboral; son

los CPA con el 5,69% y los Ing. Comerciales 1,90 %.

Además se estudió el benchmarking de las universidades Latinoamericanas con alto desarrollo de la capacidad emprendedora en sus egresados. Universidades de Brasil, México, Argentina, Chile, etc. presentan una serie de acciones que se llevan a cabo para que estudiantes, egresados, miembros de las comunidades educativas y comunidad en general, emprendan e innoven. Ver Tabla 7.

UNIVERSIDAD	PAÍS	GESTIÓN DE EMPRENDIMIENTO
Universidade Federal do Rio Grande do Sul	Brasil	Maratona de Empreendedorismo da UFRGS Programa Núcleo de Empreendedorismo (NE), [25].
Universidade de São Paulo	Brasil	Olimpiada USP de Innovación Participan 110.000 personas: funcionarios, docentes y estudiantes) pueden concretar sus resultados científicos y tecnológicos en productos, servicios [...] Parque Científico [26].
Universidad Nacional de Quilmes	Colombia	Programa de emprendedores de base tecnológica [27].
Escuela de Administración, Finanzas y Tecnología, EAFIT	Colombia	Programas para desarrollar habilidades investigativas y creativas y capacidad de emprendimiento para el mejoramiento de los negocios [28].
Universidad del Desarrollo, Facultad de Economía y Negocios	Chile	Egresados con 180 empresas [29].
Pontificia Universidad Católica de Chile	Chile	Consortio Tecnológico de la Vid y del Vino Consortio Tecnológico de la Industria Hortofrutícola Consortio Tecnológico Empresarial en Biomedicina Clínico-Molecular Aplicada Consortio de Biocombustibles a partir de Microalgas [30].
Instituto Superior Tecnológico de Monterrey	México	Red de Incubadoras de Empresas Modelo de negocio, herramienta que reta al emprendedor a proponer, crear, entregar y capturar valor para la idea de negocio para innovar exitosamente. Programa Emprendedores y Microempresas en su fase de incubación Incubadora de Empresas ITESM Incubadora Virtual de Empresas del ITESM Fondos de Capital Red de Mentores ENLACE E+E Consultoría especializada de alto nivel para PYME, [31].
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	México	Sistema de Incubadoras de Empresas InnovaUNAM, [32].
Universidad Estadual de Campinas, UNICAMP.	Brasil	INCAMP-Incubadora de Empresas de Base Tecnológica [33].
Universidad de Buenos Aires-Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	Argentina	Vinculación y Transferencia Tecnológica (VTT) [34].
Universidad Tecnológica de Panamá (UTP)	Panamá	Unidad de Propiedad Intelectual [35].
Universidad Católica del Uruguay	Uruguay	Programa piloto para la inserción del uso del sistema de protección Creative Barcode® [36].
Universidad Tecnológica de Panamá	Panamá	UTP INCUBA, Centro de Incubación [37].
Universidad Nacional de Costa Rica	Costa Rica	Incubadora de empresas UN [38].
Instituto Politécnico Nacional	México	Programa de incubación de empresas [39].
Universidad Federal de Santa Catarina	Brasil	Proyecto e-Nova [40].
Universidad de Chile	Chile	Centro de Emprendimiento FEN Centro de Análisis de la I+E – Intelis [41].

TABLA 7. Gestión de desarrollo de emprendimientos en universidades de América Latina

5. CONCLUSIONES

1. La revisión examina las actuales estrategias, estructuras y prácticas para la promoción de la iniciativa empresarial en UNEMI y destaca las actividades para inculcar las intenciones empresariales y favorecer la creación de empresas entre los graduados. Uno de los puntos débiles del sistema UNEMI es que existe una gran proporción de estudiantes sin formación básica del espíritu empresarial.
2. El informe expone las oportunidades para mejorar esta enseñanza utilizando las mejores prácticas y modelos y teorías internacionales, para complementar con mayor intensidad la puesta en marcha y el apoyo que se necesita para aquellos estudiantes dispuestos a ir más allá del trabajo seguro.
3. La dependencia al trabajo seguro es uno de los principales factores que inciden negativamente a la hora de realizar emprendimientos, como fuente de generadora de empleo, en los Egresados de la UNEMI, la investigación hace notar, que el autoempleo es una alternativa viable al empleo en el mercado laboral cuando se planifica cuidadosamente y la Universidad desarrolla, al máximo potencial, a individuos que tienen la capacidad empresarial para hacer que la idea de negocio funcione.
4. Este estudio también revela una relación negativa entre el tamaño de la empresa y la satisfacción en el trabajo, que desaparece después de controlar los aspectos de procedimiento de trabajo. Se interpreta tales hallazgos como individuos poniendo un valor intrínseco positivo a la independencia frente a jerarquía. Esto sugiere que el trabajo da una mayor satisfacción a los trabajadores independientes en comparación con los empleados, se puede atribuir a una mayor autonomía.
5. Las prácticas pre profesionales y las pasantías, pertinentes al ejercicio profesional, son importantes para sistematizar la teoría con la práctica y así mejorar el perfil profesional.
6. La desactualización de la malla con la materia Emprendimiento, no aporta a un mejor desarrollo de las competencias para emprender.
7. Los datos de la Figura 3 indican la Capacidad Emprendedora de los Egresados. Muchos tienen bajos ingresos que los ingresos declarados y salario por cuenta ajena durante todo el período. Los trabajadores por cuenta propia, con empleados, poseen mayores ingresos promedio que los empleados de sueldos y salarios, a pesar de su relativo cambio en el

ingreso, a través del tiempo son muy similares a los autónomos sin empleados.

6. RECOMENDACIONES

1. Se debe mejorar la iniciativa empresarial de los egresados y crecer en el entorno empresarial en el que opera, así como la forma de prestar servicios integrales a los empresarios y apoyar en la superación de los obstáculos que enfrentan los egresados de la UNEMI, que trabajan en la empresa privada.
2. Se sugiere a las autoridades de la UNEMI, cambios en los perfiles de los egresados, en el pensum y apoyo a la actual situación de la Universidad, con el fin de convertir a las aulas en centros de iniciativa empresarial.
3. La UNEMI debe considerar, para el mejoramiento del perfil profesional, la vinculación Empresa, comunidad y egresado, que permite recoger las dificultades presentadas para mejorar el perfil.
4. Incluso teniendo en cuenta los problemas de medición por encima de datos de la encuesta, es de interés dar a conocer las dificultades de los egresados registrados como autónomos con y sin empleo, y en un estudio futuro establecer si estas proporciones han cambiado con el tiempo. Las figuras 3, 4 y 5 muestran estas relaciones, tanto en términos reales como relativos.
5. Se debe enseñar y preparar a los estudiantes para que desarrollen habilidades que son directamente utilizables en el sector informal (micro emprendimientos).
6. La revisión de la Red curricular es un proceso permanente que vincula empresa y egresados de la UNEMI. Para ello, el informe recomienda la creación de una estrategia empresarial con objetivos claros, indicadores e incentivos, métodos de aprendizaje y un banco de recursos de materiales didácticos, junto con una plataforma de intercambio para las universidades en las prácticas de apoyo a la iniciativa empresarial.
7. La UNEMI debe implementar estrategias para que los graduandos sean entrenados para que obtengan visión empresarial, es un reto profesional que hará a muchos profesionales independientes. Esto pone de relieve la necesidad de estándares de desempeño y monitoreo, para garantizar el compromiso de los participantes.
8. Crear una incubadora de negocios en convenio con la Universidad Politécnica del Chimborazo, ésta institución está presta a hacerlo, para que los estudiantes o egresados puedan realizar prácticas con proyectos, propuestos por ellos o la comunidad de Milagro y lugares aledaños. Con la asistencia técnica de

la incubadora de negocios se logrará mejorar el desempeño laboral y espíritu emprendedor de todos los estudiantes y egresados de la UNEMI.

9. Conformación de las Olimpiadas Ángeles Emprendedores Estudiantes - Egresados

auspicados con fondos privados.

10. Que los egresados emprendedores de la UNEMI formen parte de las redes de emprendimiento, como Emprendedor y otras instituciones públicas y/o privadas, auspiciantes.

● Referencias Bibliográficas

- [1]. Centro de investigación y desarrollo empresarial de la universidad de Cartago. (2012). Estudio de la demanda de los perfiles ocupacionales y profesionales. [Versión electrónica]. Ciudad de Panamá. Consultado en: <http://ucapanama.org/wp-content/uploads/2011/07/PERFILES-OCUPACIONALES.pdf>
 - [2]. Generalitat Valenciana. (s. f.). Perfil profesional. [Versión electrónica]. Consultado en: <http://www.recursosees.uji.es/fichas/fc12.pdf>
 - [3]. Carreño De Celis, R; Salgado González, L; Fernández Oliva, B. & Alonso Pardo, M. E. (2009). Factores que intervienen en el proceso de formación de los profesionales universitarios de la salud. Educ Med Super. [Versión electrónica]. Ciudad de la Habana. Consultado en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000300008
 - [4]. Ferreira, M. C. (2000). La Formación Profesional y el MERCOSUR: ¿Qué hacer? En: Formación Profesional en la Integración Regional. Consultado en: Oficina internacional del trabajo CINTERFOR, Montevideo. [Versión electrónica]. Montevideo-Uruguay Consultado en: http://www.oiei.es/etp/formacion_profesional_integracion_region_cinterfor.pdf
 - [5]. Vargas, F. y Casanova, F. y Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación. [Versión electrónica] Montevideo: Cinterfor, 2001. Consultado en: http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/download/events/cinterfor/manual_ol.pdf
 - [6]. Millas, Blog [Versión electrónica]. (2012). El emprendimiento como un proceso. Consultado en: <http://www.millclasificados.es/blog/el-emprendimiento-como-un-proceso/>
 - [7]. Vainrub, Roberto. (2003). Convertir sueños en realidades. Una guía para emprendedores. Venezuela: Ediciones IESA, p. 22.
 - [8]. Santamaría Velasco, Carlos. La Creación de empresas en el sistema universitario Mexicano (2011). Tesis Doctoral. Consultado en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/85544/Santamaría.pdf?txtsequence=2>
 - [9]. Schnarch, Alejandro. (s.f.). Necesitamos Emprendedores no sólo para crear Empresas, si no para fortalecer las establecidas. Consultado en: <http://www.sht.com.ar/archivo/opinion/emprendedores.htm>
 - [10]. Solar, M. I. (2006). Creatividad en la Enseñanza Universitaria. En libro: comprender y evaluar la creatividad. Vol. 1. Ediciones Aljibe Málaga. España. Consultado en: <http://www.iacat.com/revista/recrearte/recrearte06/Seccion2/>
 - [11]. Nápoles García, A. (2006). La creatividad, una necesidad en los estudiantes de Educación superior. [Versión electrónica]. Provincia de Las Tunas (Cuba). Consultado en: http://www.iacat.com/revista/recrearte/recrearte06/Seccion2/educacion_superior.htm
 - [12]. Díaz Barriga, F. & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista. [Versión electrónica]. McGraw Hill, México. Consultado en: http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitsream/item
 - [13]. Publicación del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico. (2011). [Versión electrónica]. Bogotá. Consultado en: Revista Emprendimiento escolar y Bilingüismo en los Colegios de Bogotá. http://www.revistaedu.co/index_febrero.htm
 - [14]. Schnarch, A. Cómo estimular y desarrollar la creatividad y la Innovación en las organizaciones. [Versión electrónica]. Bogotá - Colombia. Consultado en: Schnarch & Cía. Consultores empresariales. Conferencia. <http://cmapspublici3.ihmc.us/rid=1G9KS84V7-HFDW4R-94P/DelaCreatividadalalnovenacion.pdf>
 - [15]. Schnarch K., A. (2007). Creatividad, Innovación y Entrepreneurship. [Versión electrónica]. Revista Recrete@rte Chile Consultado en: <http://www.iacat.com/revista/recrearte/recrearte07/Seccion4/Entrepreneurship.html>
 - [16]. Fomento del Espíritu Emprendedor. (2007). Cámaras de Comercio y Ministerio de Educación y Ciencia. [Versión electrónica]. Madrid. Consultado en: http://www.camaras.org/publicado/formacion/pdf/Espiritu_emprendedor.pdf
 - [17]. Competencias Emprendedoras y desarrollo del Espíritu Empresarial en los centros educativos. (2010). Universidad Nacional de Educación a Distancia. España [Versión electrónica]. Madrid - España. Consultado en: <http://www.uned.es/educacionXXI/pdf/13-01.pdf>
 - [18]. Larrañaga R., A. Redes Universitarias. Recuperado 23 de agosto de 2010. [Versión electrónica]. Veracruz México. Consultado en: http://www.cij.gob.mx/congreso2009/pdf/3.Jueves/6.Redes_universitarias.pdf
 - [19]. Catalano, A., Avolio, S. & Sladogna, M. (2004). Diseño Curricular basado en normas de competencia laboral. Banco Interamericano de Desarrollo. [Versión electrónica]. Buenos Aires - Argentina Consultado en: <http://destp.minedu.gob.pe/docum/Dise%C3%B1oCurricular-basadoenNormas-decompetenciaLaboral.pdf>
 - [20]. Cuervo, A.; Ribeiro, D. y Roig, S. (2007). *Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva*. Consultado el 30 de diciembre de 2011 en: <http://www.uves.bcjauveg/docs/LibroCuervoRibeiroRoigESP.pdf>
 - [21]. Elizalde H., Antonio. (2003). Planificación estratégica territorial y políticas públicas para el desarrollo local. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). [Versión electrónica]. Santiago de Chile. Consultado en: <http://www.elclac.org/publicaciones/xml/2/11852/sgp29.pdf>
 - [22]. Rojas S.R. (2005). Métodos para la investigación Social. Una proposición dialéctica . México: Plaza y Valdez, S.A., pág.151.
 - [23]. Paradigmas y modelos de investigación. (2004). [Versión electrónica]. Medellín- Colombia. Consultado en: <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/repositorioarchivos/2011/02/0008paradigmasmodelos.771.pdf>
 - [24]. Cortada de Kohan, N. Técnicas de investigación científica. País: Macbeth Editorial.
 - [25]. [26]. [27]. REDEMPRENDIA. Cien buenas prácticas de emprendimiento universitario. (2012). España: NETBILLO S. L.
 - [28]. UNIVERSIDAD EAFT (2012) [Versión electrónica]. Colombia. Consultado en: www.eafit.edu.co/
 - [29]. Formando líderes y emprendedores. (2010) [Versión electrónica]. Chile. Consultado en: negocios.udd.cl/mba/redes/alumni/
 - [30]. [41]. REDEMPRENDIA. Op. cit.
- Otra bibliografía consultada**
1. Constitución del Ecuador 2008
 2. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)
 3. Ley Orgánica De Servidores Públicos
 4. Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013
 5. Díaz Barriga, F. (1993). Aproximaciones metodológicas al diseño curricular hacia una propuesta integral, en *Tecnología y Comunicación Educativas*, No. 21, México, Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, 1993, 19-39.
 6. Consejo de evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEADES)
 7. Mertens, L. (1997). Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos-Buenos Aires. Fundación del Trabajo.
 8. Horruitiner Silva, P. (2006). La universidad cubana. El modelo de formación. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
 9. SENA. (2001). Estado del arte de las competencias básicas o esenciales. Impreso en Publicaciones Sena, Bogotá.
 10. Tobón, Sergio. (2005). Lineamientos generales para el diseño del currículo por competencias para la educación superior. Seminario sobre competencias.
 11. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2000). La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes. Ginebra: OIT, p. 3.
 12. MTPS. (1998). Hacia una interpretación del problema del empleo en el Perú. Boletín de Economía Laboral, Año 2, N° 8.
 13. Torre, S. de la y Violant, V. (2003). Estrategias creativas en la enseñanza universitaria: Una investigación con metodología de desarrollo. En Revista *Creatividad y Sociedad*, nº 3. Barcelona, España.
 14. Solar, M. I. (2006). Creatividad en la Enseñanza Universitaria: comprender y evaluar la creatividad. Vol. 1. España: Ediciones Aljibe Málaga.
 15. CINDA. (2000). Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Santiago, Chile: Alfabeta Artes Gráficas.
 16. Alonso, Catalina y Gallego, Domingo. (2005). CHAEA, estilos de aprendizaje. Consultado en: <http://www.estilosdeaprendizaje.es/>.
 17. Torre, S. de la y Violant, V. (2003). "Estrategias creativas en la enseñanza universitaria: Una investigación con metodología de desarrollo". [Versión electrónica]. Barcelona, España. Consultado en: En Revista *Creatividad y Sociedad*, nº 3.
 18. Centro Interuniversitario de Desarrollo -CINDA. Fondo de desarrollo Institucional Ministerio de Educación Chile. (2000). Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. [Versión electrónica]. Santiago, Chile. Consultado en: http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cidibros/25
 19. Programa de capacitación Laboral CAPLAB. La Formación por Competencias Laborales. [Versión electrónica]. Lima - Perú Consultado en: <http://www.caplab.org.pe/descargas/la%20formacion%20por%20competencias%20laborales.pdf>
 20. Arias T. A. (2011). Lineamientos para el diseño de un perfil del administrador de empresas de la Universidad Nacional sede Manizales: basado en un enfoque por competencias laborales. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, tesis. [Versión electrónica]. Manizales - Colombia Consultado en: <http://www.digital.unal.edu.co/4562/1/7706540.2011.pdf>
 21. Salazar, D. (2012). Tormenta y luz al Emprendedor. [Versión electrónica]. Guatemala. Consultado en: Revista International El Conferencista México www.conferencists.eu
 22. Crecente R., F. J. (2009). Determinantes de la Actividad Emprendedora. [Versión electrónica]. Consultado en: <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/10017/6598/2.pdf?sequence=2>