

“AÑO DEL DEBER CIUDADANO”

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

“Universidad del Perú, Decana de América”

**ESCUELA DE POST GRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POST GRADO**



**“LA POLÍTICA UNIVERSITARIA PÚBLICA EN LA
AMAZONÍA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN E
IMPULSAR LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS EN LOS
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
EDUCACION**

Presentado por:

Mg. José Lorenzo Leiva Urbina

LIMA – PERU

2007

***A mi esposa Mirta,
a mis hijas Lorena,
Karina y Fiorella,
quienes llenan y dan
sentido a mi vida.***

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar un especial agradecimiento al Dr. Segundo Sánchez Sotomayor, Asesor de mi Tesis, por sus importantes aportes y contribuciones que enriquecieron el presente estudio.

Al Doctor Efraín Elí Estela Churampi, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Agraria de la Selva, Tingo María.

Al Director de la Escuela Académico Profesional de la Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa y a las Autoridades Universitarias de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, quienes autorizaron he hicieron posible que el presente estudio pudiera ejecutarse en sus respectivas Universidades.

De igual manera, el estudio no hubiera sido posible sin la participación voluntaria y desinteresada de los alumnos de las mencionadas Universidades. A todos ellos muchas gracias.

A mis amigos y asesores estadísticos de la Universidad Nacional del Callao, gracias por la Asesoría brindada.

De manera especial expreso mi agradecimiento a la Dra. Edith Reyes de Rojas, mi Asesora de Tesis, quién además de brindarme su amistad impulsó en mí el interés por la investigación científica.

**“LA POLÍTICA UNIVERSITARIA PÚBLICA EN LA AMAZONÍA PARA
DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN E IMPULSAR LAS
INNOVACIONES TECNOLOGICAS EN LOS ESTUDIANTES DE
ADMINISTRACIÓN”**

SUMARIO

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción del Problema	1
1.2. Fundamentación y formulación del problema	1
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1. Objetivos Generales	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4. Justificación o significatividad	6
1.5. Alcances y Limitaciones	6
1.6. Fundamentación y formulación de hipótesis	9
1.6.1. Hipótesis Principal	9
1.6.2. Hipótesis Específicas	9
1.7. Identificación y clasificación de variable	10

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	10
2.2. Bases teóricas o teoría sustantiva	27
2.2.1. Políticas de la Universidad Pública.	27

2.2.2. Investigación e Innovación en la Amazonía.....	36
2.3. Definición de términos.....	41

CAPITULO III. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de variables	46
3.2. Tipificación de las Investigaciones	46
3.3. Sistemas de Hipótesis	47
3.4. Población y Muestra	48
3.5. Instrumentos para la recolección de datos	49
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	60

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados	61
4.2. Análisis de resultados	74

CONCLUSIONES	84
---------------------------	----

RECOMENDACIONES	85
------------------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	86
---------------------------	----

ANEXOS

ANEXO 1. Propuesta del Plan de Estudios	
ANEXO 2. Ficha de Datos Personales	
ANEXO 3. Escala de Investigación Universitaria	
ANEXO 4. Escala de Innovaciones Tecnológicas	
ANEXO 5. Escala de Innovaciones Tecnológicas Agrupados por el Indicador que Evalúa.	
ANEXO 6. Cursos orientados a promover habilidades emprendedoras de negocios, desarrollados en algunas Universidades Particulares y Nacionales Lima – Metropolitana.	

RESUMEN

La presente Investigación a partir de un diseño descriptivo correlacional sobre la Política universitaria en las Escuelas Académico Profesionales de Administración en las Universidades de la Amazonía, se relaciona con el desarrollo de la investigación e impulsa las innovaciones tecnológicas. La muestra quedó constituida por 252 estudiantes (137 hombres y 115 mujeres) de los últimos años de Administración de la Universidades Nacional de Ucayali (UNU) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) y de la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS). Para la recolección de la información se elaboraron dos escalas, una orientada a evaluar la Investigación Universitaria y otra para medir las Innovaciones Tecnológicas.

Se consideró que de acuerdo a las necesidades del mercado ocupacional del mundo globalizado, la política debe impulsar la investigación e innovación en el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa (Mype) y al mismo tiempo el desarrollo y adecuación del Administrador de Empresas. Considerando que la Región de la Amazonía se ve favorecida con el inicio de la Carretera Interoceánica, que permitirá el desarrollo industrial de la zona al dársele un valor agregado a los diversos productos naturales que posee, permitiendo su exportación.

En nuestro días la Universidad, no puede conformarse sólo con transmitir el conocimiento, sino que además tiene que comprometerse a perfeccionarlo, mediante el desarrollo de competencia y habilidades en los estudiantes, especialmente, de administración, a fin de que el avance científico, resulte entre nosotros un elemento dinamizador, de la economía peruana.

En el presente trabajo se hace una propuesta del Plan de Estudios para la Escuela Académico Profesional de Administración con preponderancia en la parte de Investigación y Proyección Social, así como también en la producción de bienes y servicios. Esto contribuirá a mejorar el perfil profesional del Egresado de Administración.

“LA POLÍTICA UNIVERSITARIA PÚBLICA EN LA AMAZONÍA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN E IMPULSAR LAS INNOVACIONES TECNOLOGICAS EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN”

INTRODUCCIÓN

En estas últimas décadas especialmente, en el mundo se vienen dando rápidos cambios de índole científico, tecnológico y social. Nuestro país, el Perú, no está ajeno a las influencias que estos cambios acarrearán, tampoco a los que son propios de su estructura interna.

Si bien es cierto que actualmente el individuo cuenta con fácil acceso a la información académica y/o científica, también es real que se hace imprescindible que los países, especialmente aquellos en vías de desarrollo, generen mecanismos, instrumentos, procedimientos y conocimientos que les permita afrontar de manera más óptima sus dificultades y problemas.

En este sentido, la Universidad juega un rol importante en esta apremiante necesidad. De esta manera aunque es un hecho que la Educación Superior Peruana atraviesa por una crónica y severa crisis, es importante reestructurar y revalorizar su rol en la formación de profesionales y en la producción constante y permanente de la actividad científica que contribuyen al desarrollo del país. Con relación a la formación profesional, las universidades, especialmente las públicas en la Amazonía Peruana, ya no deben seguir siendo solamente instituciones en las que se transmitan conocimientos del docente al alumno o en el mejor de los casos, en las que se intercambie información, sino que además de ello, deben fomentar el desarrollo de competencias y habilidades que preparen al futuro egresado a promover sus propias fuentes de empleo para los demás.

En el caso particular de los estudiantes de administración si bien no todos los jóvenes tienen competencias y disposiciones para crear y gestionar empresas, es posible que dentro del contexto universitario se pueden formar aptitudes empresariales que les permita, al egresar, ser parte integrante de la clase empresarial en la Amazonía Peruana.

Cabe destacar que la Universidad debería tener un rol central y constituir un eje que permita formar profesionales no solamente orientados a la Gestión Empresarial, sino con las condiciones para la consolidación de un empresariado innovador, visionario, generador de oportunidades de negocios viables, sostenibles y respetuosos de su entorno y de manera particular de los pequeños negocios que contribuirán en gran medida a la solución de algunos problemas del país.

Debido a que en nuestro medio contamos con una gran población de profesionales desocupados y orientados permanentemente a la búsqueda de trabajo, analizar este tema fomentará su mayor conocimiento y el de sus indicadores, lo cual podría significar un relevante aporte y contribución al mejor entendimiento de la problemática descrita.

A partir de las consideraciones señaladas se plantea la presente investigación, la que permitirá describir y analizar el vínculo de la Investigación Universitaria en la Amazonía, con las Innovaciones Tecnológicas, en los futuros egresados de Administración del Sistema Universitario Público en la Amazonía Peruana.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el problema de investigación se planteó determinar, a partir de un diseño descriptivo correlacional, si la investigación universitaria estatal de los estudiantes de administración, en la Amazonía Peruana, se vincula con las innovaciones tecnológicas. Para la investigación se consideran alumnos de las facultades de Administración de las Universidades siguientes: Universidad Nacional de Ucayali (UNU), Universidad Nacional de Amazonía Peruana (UNAP) y Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), consideramos que ya no deben seguir siendo solamente instituciones en las que se transmitan conocimientos del docente al alumno o en el mejor de los casos, en las que se intercambie información si no que además de ello, deben fomentar el desarrollo de competencias y habilidades, que preparen al futuro egresado a promover sus propias fuentes de empleo para los demás.

En el caso particular de los estudiantes de administración si bien no todos los jóvenes tienen competencias y disposiciones para crear y gestionar empresas, es posible que dentro del contexto universitario, se pueden formar aptitudes empresariales que les permita, al egresar, ser parte integrante de la clase empresarial de la Amazonía Peruana.

1.2. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Cuando la Universidad Pública surge en nuestro país, se orientó a preparar élites de intelectuales y académicos para responder al proceso de evangelización, legitimación y gestión de intereses de la Colonia y

hasta el año 1918, las Universidades, como lo sostiene Miró Quezada (2002), mantuvieron en gran parte sus estatutos Virreynal, destacando entre otros aspectos, una tendencia europeísta en los temas y métodos de estudio. A partir de la Reforma en el Sistema Universitario, los alumnos dejan de lado la posición acrítica y la formación universitaria se orientó hacia la profesionalización.

Actualmente vivimos una serie de cambios y transformaciones que nos llevan a repensar y reestructurar el rol que la Universidad tiene dentro de nuestra sociedad y del contexto del mundo globalizado.

Los cambios que tanto en el contexto mundial como en el nacional se han dado en los últimos años, en el ámbito de la ciencia y de la Tecnología, ha traído consigo la oportunidad de acceder de manera más rápida a información y herramientas que contribuyen a ampliar nuestra visión del mundo y compartirla universalmente con otros miembros de la comunidad científica y no científica. Uno de estos tópicos es el concerniente a la capacidad emprendedora de negocios, tema que si bien ha sido abordado ampliamente en países cercanos al nuestro y no se han desarrollado aún, con el interés que amerita en nuestro medio.

Comprender mejor las implicancias que la capacidad emprendedora tiene en el desarrollo personal y en el de las propias naciones, ha contribuido a la implementación de programas y políticas orientadas a su fortalecimiento, particularmente en el contexto del sistema formativo universitario extranjero, hecho que no necesariamente sucede en nuestro país.

En realidad desde el Estado, persiste aún una ausencia notoria y flagrante de políticas relacionadas con el tema.

Si bien la Asamblea Nacional de Rectores (1999), ha señalado que la Universidad Peruana, forma profesionales con capacidad emprendedora, la evidencia nos lleva a establecer que ello no necesariamente es así. En este sentido, comúnmente solemos apreciar como durante el proceso de captación de postulantes y en el manejo del marketing de algunas universidades, se suele enfatizar que la formación que brinda, se orienta no solo a la adquisición de información relevante para el éxito profesional en las diversas disciplinas, sino que es uno de sus principales "Valores agregado" y ventajas sobre la competencia, es que forman profesionales emprendedores. Sin embargo ello, no suele concretizarse cuando egresa el futuro profesional y en una significativa cantidad de disciplinas, particularmente en las Instituciones Públicas, es poco frecuente apreciar que este fin se cumpla. Por el contrario lo que se aprecia es extremadamente reducido el número de profesionales universitarios que crean empresas directamente vinculadas a su profesión.

Por otro lado es frecuente apreciar la buena disposición de los estudiantes universitarios de diversas disciplinas, particularmente del Sistema Universitario Público, en la Amazonía, hacia el trabajo independiente, lo cual no suele evidenciarse en la práctica profesional y futura, ello como consecuencia de no haber recibido una capacitación orientada al desarrollo de competencias y habilidades, asociada a la capacidad emprendedora y por otro lado al propio desconocimiento inclusive de la conceptualización de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE).

Consecuentemente es lamentable como muchos de los profesionales que egresan de las Universidades de la Amazonía, especialmente públicas, se encuentran en una difícil realidad laboral. De esta manera las duras condiciones de trabajo, los limitados puestos laborales existentes la función de empresas privadas y oficinas públicas descentralizadas, y la carencia de empleo en nuestro medio, hacen que finalmente se tenga que optar por ocupaciones bastantes diferentes de la profesión que en

principio escogió, inclusive en muchos casos, termina realizando labores, para las cuales no es imprescindible ningún tipo de estudio. Esto, asimismo, estaría claramente vinculado a la sumisa aceptación, que muchos profesionales evidencian hacia el trabajo dependiente, teniendo que acomodarse a una no muy dignificante condición de subempleados. Obviamente el problema laboral, en nuestro medio, no sólo obedece a cuestiones netamente formativas, sino que también tendría una íntima relación con factores de distinta índole, como las variables sociales, políticas, económicas, etc.

Cabe resaltar que en nuestra pirámide poblacional, el mayor grupo humano, está constituido por la mayor proporción de población adolescente, que agudiza aún más el empleo.

Si, efectivamente, el sistema formativo de las universidades públicas, no es el más idóneo para el fomento y desarrollo de hábitos, habilidades, destrezas o competencias emprendedoras de negocios, entonces la probabilidad que la crisis actual, por la que atraviesa el futuro egresado de las universidades públicas en nuestro medio, tendría que agudizarse aún más, a diferencia del sector universitario privado. Este último es un sector que en sus mallas curriculares, cuenta con estrategias y cursos orientados al desarrollo de habilidades emprendedoras y a la generación de la empresa propia.

Debido a ello y teniendo en consideración que la generación del autoempleo a través de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE), es un elemento que contribuye favorablemente al problema; apreciamos que, cada día es más frecuente el incremento de la desocupación y esto impide el desarrollo del país. Esta es la razón que motiva el análisis de este tema.

Las consideraciones antes planteadas, nos llevan a formular el siguiente **problema:**

¿Cómo se relaciona el desarrollo de la investigación, con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración, de las Universidades Públicas de la Amazonía?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿En que medida el desarrollo de la investigación se relaciona con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía?
- b) ¿Cómo se relaciona la innovación y creatividad con el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar como se relaciona el desarrollo de la Investigación con las innovaciones tecnológicas en las actitudes de los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- a) Determinar en que medida el desarrollo de la investigación se relaciona con las innovaciones tecnológicas de los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.
- b) Explicar como se relaciona la innovación y creatividad en el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas en estudio.

1.4. JUSTIFICACIÓN O SIGNIFICATIVIDAD

La presente investigación está orientada a fomentar la investigación e impulsar las innovaciones tecnológicas, para el desarrollo de competencias y habilidades que preparen al futuro egresado de Administración, en la Amazonía Peruana a promover sus propias fuentes de empleo para los demás.

Incentivar al empresario de la Micro y Pequeña Empresa (MyPE), mediante facilidades para la obtención de licencias, autorizaciones y derechos que impulsen la cultura empresarial a fin de asumir el compromiso de trabajar agrupados y con mentalidad empresarial, trabajando mancomunadamente con los Colegios Profesionales afines a las ciencias empresariales, para impulsar el desarrollo de la MyPE, formando consorcios, asociaciones en participación, corporaciones que satisfagan las expectativas del empresario.

Considerando que la Región de la Amazonía Peruana se ve favorecida con el inicio de la Carretera Interoceánica, que permitirá el desarrollo industrial de la zona y al dársele un valor agregado a los diversos productos naturales que posee, serían exportables. De acuerdo a las necesidades del mercado ocupacional, el Administrador de Empresas, por su formación profesional, es el llamado a impulsar el desarrollo de la región.

1.5. ALCANCES Y LIMITACIONES

Debido a que en nuestro medio contamos con una gran población de profesionales desempleados y orientados permanentemente a la búsqueda de trabajo, analizar este tema fomentará su mayor conocimiento y el de sus indicadores lo cual podría significar un relevante aporte y contribución al mejor entendimiento de la problemática descrita.

Las Universidades y en especial las Universidades que se investigan, en este trabajo deben impulsar en sus planes de Estudios, cursos orientados a la formación de futuros Administradores de Empresas que dirijan al éxito de la MIPE y/o de grandes empresarios.

Estas acciones permitirán ampliar la base tributaria, formalizar a los empresarios ilegales, contribuir a la lucha constante contra el contrabando y además va a facilitar el sistema tributario para la micro y pequeña empresa, que es la que genera el 95% de la riqueza de nuestro país.

Durante las visitas efectuadas a las Universidades de la Amazonía materia de la investigación, hemos encontrado un ambiente amical y de camaradería, por parte de las autoridades y colegas a fin de obtener con la recolección de información mediante entrevistas, cuestionarios, encuestas a los empresarios, egresados, colegios de administradores.

A los colegios profesionales de Administradores, no acuden con frecuencia los colegiados, por lo que decidimos ubicarlos con facilidad en su centro de trabajo.

1.6. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.6.1. HIPÓTESIS PRINCIPAL:

H₀ La Investigación Universitaria Pública en la Amazonía no se correlaciona de manera alta y positiva con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración.

H₁ La Investigación Universitaria Pública en la Amazonía se correlaciona de manera alta y positiva con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración.

1.6.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- H₀ No existe correlación alta y positiva entre la investigación y el desarrollo de habilidades en los estudiantes de Administración en las Universidades de la Amazonía Peruana.

- H₂ Existe correlación alta y positiva entre la investigación y el desarrollo de habilidades en los estudiantes de Administración en las Universidades de la Amazonía Peruana.

- H₀ No existe correlación alta y positiva entre la investigación y los conocimientos científicos tecnológicos en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.

- H₃ Existe correlación alta y positiva entre la investigación y los conocimientos científicos tecnológicos en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.

1.7. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Cuadro Nº 1

VARIABLE	INDICADOR
Actividades de Investigación	Influencia de la Universidad.
	Influencia del Currículo.
	Influencia de Docente.
Las Innovaciones Tecnológicas en los estudiantes de Administración.	Manejo de Personal.
	Motivación de logro.
	Innovación y creatividad.
	Gusto por el riesgo.
	Conducta tipo "A"
	Tolerancia a la ambigüedad.

Variable de Control:

Sexo	:	Varones – mujeres
Educación	:	Universitaria de Pregrado
Ciclo de Estudios	:	Tres últimos ciclos en administración
Edad	:	19 a.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La universidad es una institución de enseñanza superior con potestad para otorgar grados académicos. El término universidad proviene de la expresión latina *universitas magistrorum et scholarium* que a su vez implica gremio o unión de maestros y estudiantes (Encarta, 2003).

La universidad, antes de su constitución como tal, tiene como antecesora a la Academia de Platón y el Liceo de Aristóteles que fueron escuelas avanzadas de filosofía surgidas en Grecia en el siglo IV a.c. Atenas atrajo a muchos estadistas y escritores como Cayo, Julio César, Marco Tulio, Cicerón, Augusto y Horacio. Durante esta época le correspondió el mismo rango a la ciudad egipcia de Alejandría, con sus importantes bibliotecas y museos. Posteriormente, durante el año 970, se crea en la ciudad egipcia de El Cairo La Universidad de Al Azhar que es la institución académica religiosa más antigua del mundo (Encarta, 2003).

En la universidad tradicional la misión del maestro era la transmisión de conocimientos sin ser examinado críticamente y debatido racionalmente, puesto que había que respetar la autoridad del docente. La idea de la transmisión de la información fue formulada por el educador Comenius en el S. XV. Comenius decía que educar era una misión en la que se transfería la información del maestro al estudiante. Si nos ubicamos en el contexto veremos que los libros eran muy valiosos porque contenían todo lo que se sabía y sólo un grupo muy reducido de intelectuales tenía acceso a ellos. La idea prevaleciente en la época sostenía que el saber era fijo, no variaba ni se expandía (Bunge, 1999).

Durante los siglos XI y XII las universidades se crean con el fin de superar el sometimiento intelectual y la dependencia del dogma. En este sentido, la universidad se vincula con la aspiración de saber y entender las cosas en un contexto de mayor libertad. Como consecuencia de ello en el siglo XIII surge la autonomía universitaria (Asamblea Nacional de Rectores, 2002a; Bunge, 1999).

Las universidades europeas evolucionaron a medida que los estudiantes fueron acudiendo a diversos centros donde prestigiosos profesores impartían sus enseñanzas. El idioma no suponía limitación alguna puesto que las clases se desarrollaban en latín, que era la lengua universal. Durante el siglo XII, París se estableció como núcleo para la instrucción y difusión de la teología y la filosofía y la Universidad de París se convirtió en modelo para las universidades que más tarde se fundarían en Europa. Los estudiantes procedentes de un mismo país se reunían en las denominadas "naciones" para ayudarse y protegerse entre sí y de estas comunidades surgió el concepto de facultad o colegio (Encarta, 2003).

Cumpa (Asamblea Nacional de Rectores, 2002b) refiere que en los años 1300 el Papa Alejandro IV transforma la Universidad Catedralicia de París en la Universidad La Sorbona y en este proceso se contempla que su función básica estaba orientada hacia el conocimiento del inicio de los tiempos y la formación de hombres cultos y eruditos.

Hacia el siglo XVI en Europa ya se incubaba una radical transformación epistemológica que repercutió en la universidad sobre todo en aquellas ancladas en el saber tradicional. La nueva transformación implicó valorar los conocimientos que surgían de la práctica en el mundo material.

Más tarde, a mitad del S. XVIII con la llegada de los Borbones al poder en España y la expulsión de los jesuitas surgieron nuevos cambios en la educación. Las ideas reformistas se propagaron rápidamente y el

aristótelismo tuvo que ceder el paso a Descartes y Newton. Creció, entonces, como señala Elguera (s/f) el interés por las ciencias naturales y sociales a despecho de las viejas posiciones escolásticas.

Con la revolución francesa de 1789 cambia el modelo de universidad, aparece la universidad de la vocación, orientada a formar profesionales al servicio de una profesión, que sirva a la burguesía gobernante y al pueblo que la asiste (Asamblea Nacional de Rectores, 2002b).

Sota (2002) sostiene que el desencuentro entre las demandas sociales reales y la universidad dura en Europa hasta inicios del siglo XIX y sólo termina cuando se incorpora la investigación al quehacer de la actividad universitaria.

Con relación a las profesiones que tradicionalmente se han impartido en las universidades se encuentran la medicina, el derecho y a teología. Las demás carreras se formaban al margen de las universidades y no es sino hasta la segunda mitad del siglo XIX, en que en una universidad Irlandesa, se incluye la carrera de agronomía y así empezó el acceso de otras profesiones al ámbito universitario (Asamblea Nacional de Rectores, 2002a).

En el Perú, la primera universidad en ser creada fue la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que se funda el 12 de mayo de 1551 a partir de las gestiones de Fray Tomás de San Martín. Posteriormente, en 1642 se creó en el Cuzco la Universidad de San Antonio Abad, la misma que fue cerrada al producirse la expulsión de los jesuitas en 1767 y en 1677 se funda la Universidad San Cristóbal de Huamanga en Ayacucho.

Cabe señalar que en el Perú durante el coloniaje las universidades existentes formaban teólogos, filósofos, letrados y médicos y otorgaban la

Licenciatura y los grados académicos de Bachiller, Maestro y Doctor, este último en la Facultad de Artes (Elguera, s/f).

Castilla en su segundo gobierno (1854-1862) reglamentó la educación considerando a la formación universitaria como especial quedando esta a cargo de las universidades e institutos, como el Instituto Militar, el Instituto de Ingenieros, la Escuela Náutica, la Escuela de Pintura y Dibujo, la Escuela de Minería y la Escuela de Agricultura (Elguera, s/f).

Con el transcurso del tiempo los ingenieros en nuestro país se formaban en la Escuela de Ingeniería, los agrónomos en la Escuela de Agronomía y los maestros en la Escuela de Normalistas. A partir de 1940 estas escuelas pasaron a ser la Universidad de Ingeniería, La Universidad Agraria y la Universidad de la Cantuta (Asamblea Nacional de Rectores, 2002a).

La Asamblea Nacional de Rectores (2002a) sostiene que la demora en el acceso de diversas carreras a la universidad fue debido a que se había considerado por varios siglos que lo importante en la universidad era la parte teórica o especulativa y que lo práctico era ajeno a ella. Entonces cuando las carreras profesionales como la agronomía pasan a ser parte del sistema universitario intentan dignificarse y lo hacen dejando de lado la parte práctica.

En 1917 se fundó la Universidad Católica del Perú por gestiones del padre Jorge Dintilhac y así se inicia en el país la enseñanza universitaria particular. Aunque no es sino hasta 1963 en que se da la Ley 13417 que autorizó la creación de universidades privadas (Bernaes y Cols, 1989; Elguera, s/f). Las estadísticas de la ANR señalan que en el Perú al 2001 existían 78 universidades de las cuales 33 eran públicas y 45 privadas (Asamblea Nacional de Rectores, 2002c), En la actualidad esta cifra se habría incrementado a 83 (35 públicas y 48 privadas) (El Comercio, 2006).

Es menester señalar que la universidad en nuestro país surgió con fuerte influencia española desde sus orígenes y ha sido considerada, en sus fines, desde diversas perspectivas. Así, Basadre (Sota, 2002) sostiene que la universidad es una institución destinada a la conservación, acrecentamiento y transmisión de la cultura, la formación profesional, la reflexión, el cuestionamiento, la búsqueda de la verdad, el fomento de los valores y la investigación.

Para Miro Quesada (2002) la universidad es la institución que tiene por finalidad la racionalización del mundo es su aspecto teórico y la misión de resolver de manera racional los problemas que acosan al hombre.

Elguera (s/f) citando el primer estatuto universitario elaborado en 1946 por la UNMSM, destaca que la universidad es una asociación de maestros, alumnos y graduados orientados a estudiar, investigar y propagar el conocimiento humano para el desarrollo de la comunidad en general.

En común se concuerda en señalar que la Universidad Peruana tradicional ha sido academicista. Esto ha llevado a considerarla como el lugar que se prestaba a la especulación y a la búsqueda del conocimiento. Es decir, el conocimiento por el conocimiento mismo. Pero la universidad en nuestro contexto actual debería redefinirse y ser considerada como el centro de intercambio de conocimientos orientados a formar profesionales con habilidades y destrezas para investigar y para desempeñarse de manera eficiente en el quehacer de su vida futura.

Cabe señalar que la fundación temprana de universidades en nuestro país, dentro de un modelo escolástico fue útil a los intereses coloniales debido a que había la necesidad de formar teólogos y sacerdotes que se encargaran de la tarea evangelizadora. Asimismo, se requería de hombres preparados en leyes para satisfacer las necesidades propias de aquellos tiempos. Este hecho, incluso generó que en la historia educativa

del Perú colonial se de un hecho bastante singular como es pasar de la educación elemental directamente a la educación universitaria (Sota, 2002; Elguera, s/f).

Adicionalmente a la formación de teólogos, sacerdotes y letrados en el tiempo colonial la educación universitaria favoreció la propagación de la milicia, la filosofía, la literatura, la retórica y la poesía. Estas eran ocupaciones intelectuales que generaban abundantes consideraciones sociales, honores y sobretodo un empleo público a los colonos que evitaban el trabajo por dignidad y orgullo. De esta manera, la universidad pasa a constituirse en una institución elitista y selectiva creada para los hijos de los funcionarios de la Corona y para los de la aristocracia colonial (Villarán, 2002).

Sota (2002) refiere que durante las primeras décadas de la República las universidades cumplieron el papel de preparar a las élites para la legitimación, reglamentación y gestión del nuevo orden. A partir de ello el derecho y las disciplinas jurídico administrativas continuaron siendo consideradas como profesiones de primer orden.

Hasta aproximadamente 1918 las universidades mantuvieron en gran parte su status virreinal. Los rasgos predominantes eran su origen aristocrático, el carácter nepótico de los catedráticos, la vinculación del rectorado con las altas posiciones políticas y la administración exclusivamente en manos de autoridades y catedráticos (Miro Quesada, 2002).

Villarán (2002) recalca que conservamos en mucho el alma colonial y por eso, aunque se ha cambiado y perfeccionado las formas aún mantenemos el mismo régimen de educación decorativa y literaria que los gobiernos españoles implantaron con fines políticos en Sud-América. Así, preferimos la educación que adorna a aquélla que aprovecha; la que da

brillo a los espíritus cultos y no la que forma inteligencias útiles, la que sirve para distraer el ocio de los ricos y no la que enseña al pobre a trabajar o a comerciar, ni a fabricar cosas útiles.

Mariátegui (1986; 2002) señala que el predominio de las aristocracias coloniales ha segregado y marginado, a lo largo de nuestra historia, a diferentes sectores de la sociedad y por el contrario ha colocado por mucho tiempo a las universidades de América Latina bajo la tutela de las oligarquías y de su clientela convirtiendo la enseñanza universitaria en un privilegio de dinero o de casta orientada a proveer de doctores y rúbulas a la base dominante. Una clara forma de inadecuado uso del poder se refleja cuando en 1831 el gobierno declara la gratuidad de la enseñanza fundada en la notoria decadencia de las fortunas particulares que habían reducido a innumerables padres de familia a la crítica situación de no serles posible dar a sus hijos educación ilustrada, malográndose muchos jóvenes de talento. Hecho que refleja no la necesidad de poner la educación al alcance del pueblo sino de determinado sector social.

Salazar Bondi (1973) al reflexionar acerca de la educación en el Perú sostenía que el problema educativo estaba condicionado por que el Estado operaba como un agente de las minorías oligárquicas y estaba concebido como un instrumento destinado a preservar los intereses de esa minoría en perjuicio del conjunto de la población peruana.

Por otro lado, Thorne (2000) refiere que no obstante los cambios sociales, científicos y tecnológicos las universidades, por su esencia misma, son consideradas centros de excelencia que brindan formación exclusiva y aún se encuentran reservadas a una élite.

El segmento de la población que generalmente accede a ella en los países en vías de desarrollo representa un grupo reducido de jóvenes que

se constituirán en los futuros líderes de un país en el campo científico, humanista, político o social.

El creciente número de universidades en el país y la importancia que en estas últimas décadas se le viene dando a la educación ha conllevado a que cada vez más jóvenes opten por seguir algún tipo de estudios superiores.

Según información del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), el porcentaje de personas que tiene educación superior (técnica y universitaria) en el Perú ha crecido al 20% y, de éstos, el 11% tiene algún grado de educación universitaria. Estos datos serían próximos al de países desarrollados como el Reino Unido (11%), y superiores a Italia (4,1%) y España (7%), y en el área latinoamericana a países como México (9,2%), Brasil (5%) y Argentina (6,1%). Resulta paradójico, sin embargo, que a pesar de que el Perú cuenta con una población más calificada que esos países se encuentre en un nivel inferior de desarrollo. Este hecho se explicaría a partir de que mientras en el Perú apenas el 2% de los graduados corresponden a ciencias exactas y naturales, en los países desarrollados ese porcentaje es muy superior (Burgos, 1996).

Burgos, (1996), Iguíñiz y Col, (2004), Sota (2002) destacan que la estructura sectorial del empleo en nuestro país se ha modificado a favor de los sectores de servicios. De esta manera las cinco carreras profesionales más pobladas en nuestro sistema universitario como son educación, contabilidad, derecho, administración y economía están relacionadas con actividades no directamente productivas y responden por el 46% de la matrícula total.

La Asamblea Nacional de Rectores (Educared, s/f) señala que ni las ciencias naturales, ni la ingeniería, ni la agricultura figuran entre las cinco carreras más ofertadas. Al respecto, Viliarán (2002) sostiene que las

profesiones industriales y mercantiles, que son poco valoradas, no sólo son la base para la generación del empleo sino que también producen riqueza de modo inmediato y directo.

Por otro lado, la educación universitaria en el Perú y la masificación de la educación primaria y secundaria, después de la segunda mitad del Siglo **XX**, han tenido un efecto importante en el aumento de universidades en la medida que se ha convertido en una aspiración de muchos como único terminal de calificación educativa. El crecimiento significativo en la matrícula universitaria fue consecuencia de la modernización de la sociedad peruana que privilegió la educación como un canal de movilidad social, incremento de ingresos y la obtención de empleo (Bernaes y Cols, 1989; Burga y Col, 2001; Valdivia, 2003).

La masificación universitaria generó que la población estudiantil se incrementó de 30,247 estudiantes en 1960 a 415,465 en el 2000, multiplicándola en 14 veces, con la agravante de que las universidades públicas, las cuales agrupan aproximadamente al 40% de la población universitaria, vean drásticamente rebajada la inversión por alumno por parte del Estado (Bernaes y Cols, 1989; Lynch, 2004; Valdivia, 2003).

La masificación del sistema universitario, según Burgos (1996), ha conllevado a que un gran número de estudiantes sea atendido de modo uniforme, rutinario y deficiente debido a que la mayoría de las instituciones que lo componen están incapacitadas para ofrecer una educación de calidad al no estar preparadas para un crecimiento orgánico y con planes científico-académicos en función al desarrollo del país.

Sumada a la masificación universitaria se encuentra el rol que el Estado frente a estas instituciones ha tenido. Una crítica constante es que éste no ha asumido una real responsabilidad lo que ha agudizado la crisis universitaria. Otro elemento importante de tener en cuenta en la crisis

universitaria corresponde a las mallas curriculares que no responden a las necesidades actuales del país. Este problema no es reciente y se puede percibir a lo largo de nuestra historia. Así, Elguera (s/f), sostiene que en el Perú durante el coloniaje las universidades, en lo académico, adoptaron las normas que regían en España y promovieron la formación en filosofía como base para cualquier carrera profesional.

Por otro lado, Miro Quesada (2002) refiere que el estatus virreinal mantenido por el sistema universitario hasta aproximadamente 1918 estuvo vinculado a una estructura eminentemente escolástica con una tendencia europeísta en los temas y métodos de estudio.

Aún en la actualidad se suele poner énfasis en el desfase de las estructuras curriculares sobre todo del sector universitario público que ha conllevado a que estas instituciones no contribuyan con el desarrollo del país. Así, Torres (Burgos, 1996) sostiene que, en términos generales, se mantiene la desvinculación entre la universidad, el Estado y la sociedad lo cual se refleja en la necesidad de una puesta al día de los currículos y de muchos cursos con relación a los nuevos avances científicos y a la realidad nacional.

A decir de Sota (2002) la desconexión entre la universidad peruana y el país se puede observar a partir de los contenidos curriculares básicos que no responden a la demanda profesional, a las necesidades actuales, y estratégicas de desarrollo del país y estarían desvinculadas del criterio empresarial.

Espinoza (2004), por su parte, sostiene que existe la imperativa necesidad del cambio de las estrategias educativas y formativas en las facultades de administración en términos de reingeniería pedagógica y curricular de las universidades estatales, las mismas que deben orientarse principalmente a la identificación de estudiantes con vocación

empresarial y a la preparación de líderes antes que la dogmática formación de profesionales para ocupar puestos de trabajo inexistentes. Señala, además, que es necesaria la implementación de investigaciones sobre las características de la formación de empresarios a fin de formular políticas y estrategias educativas convenientes e implementarlas a partir de los primeros ciclos. Esto implica que en el diseño curricular se establezca una línea troncal prioritaria para la formación de empresarios. La crisis universitaria, por otro lado, también es el resultado del desinterés, la improvisación, la indiferencia, el abandono, los déficit de la planificación y la indiferencia en que el Estado sometió a estas instituciones, particularmente a las del sector público, debido a que durante mucho tiempo han sido vistas como instituciones contestatarias, de oposición a los distintos regímenes y fuertemente influidas por formas de pensamiento maoísta (Bernales y cols, 1989; Burgos, 1996; Lynch, 2004; Sota, 2002).

Por otro lado, la clase dirigente en el Perú no ha mostrado un claro compromiso con la nación y sus problemas, lo que se refleja en la carencia de planes que articulen al gobierno especialmente con el sector educativo universitario público. Un ejemplo de ello sería la Ley Universitaria que lleva muchos años en el Congreso esperando ser analizada y orientada hacia las necesidades actuales (Herrera, 2002).

Bernales y cols, (1989) sostienen que si bien con las leyes universitarias 17437, 19326 y la 23733 se planteo diversas formas de gobierno universitario y de organización académica no se contemplo la participación de la universidad en la planificación nacional y su articulación en el aparato productivo.

Lo descrito en el sector universitario público, no es reciente y prácticamente ha coexistido con el desarrollo de nuestro país. Ello se refleja en escritos de pensadores como Basadre (2002) quien señala que

uno de los vacíos de la universidad peruana era el no tener una relación suficiente con las transformaciones sociales de ese momento.

Encinas (2002) también señaló que las universidades hispanoamericanas son instituciones en las que predomina la tendencia profesional y se da menor valor a la enseñanza orientada hacia el bienestar colectivo y los intereses primordiales de la sociedad.

Por su parte Mariátegui (2002) destaca que el divorcio entre la obra universitaria y la realidad nacional fue señalado por Víctor Andrés Belaunde (La vida universitaria, p3.) quien escribió,..."Un triste destino se ha cernido sobre nuestra universidad y ha determinado que llene principalmente un fin profesional y tal vez de snobismo científico; pero no fin educativo y mucho menos un fin de afirmación de la conciencia nacional". De esta forma Mariátegui al recorrer la historia de la universidad destaca su falta de vinculación con la realidad nacional, con la vida de nuestro medio y con las necesidades y aspiraciones del país.

Por otro lado, cabe señalar que existe un déficit para financiar las universidades públicas. Un presupuesto cada vez más exiguo se reparte entre un número cada vez mayor de universidades. El déficit financiero incide no sólo en aspectos de la infraestructura, materiales y equipos necesarios para una enseñanza con eficiencia sino también en la remuneración del docente que es uno de los más bajos de América Latina y el mundo (Burgos, 1996; Sota, 2002).

El deterioro de los salarios de los profesores habría tenido impacto negativo en el vínculo del docente con la universidad al darse la necesidad de llegar al "cachueleo académico". De esta manera es frecuente la existencia de docentes que reparten su tiempo y esfuerzos en dos o más universidades, lo que va contra la consolidación de un buen cuerpo docente (Burgos, 1996).

Thorne (2000) señala que, entre otros aspectos, el descrédito y la politización de la universidad pública desde antes de los ochenta, las crisis fiscales que afectaron a las universidades y la dificultad para el ingreso, han condicionado que la mayor demanda social en los últimos años se incline por la opción privada en la educación superior.

Si bien existe una severa y crónica crisis que afecta nuestro sistema universitario público no se puede dejar de lado la misión educativa y formativa que estas instituciones tienen para con la cada vez más significativa cantidad de jóvenes que egresan el sistema escolar peruano.

La educación y la formación cumplen con una función importante en el logro de objetivos personales, económicos, sociales, etc. Son determinantes para prosperar en un entorno mundializado en donde poseer recursos humanos con conocimientos teóricos y prácticos contribuye a ser más competitivos y a contar con empresas productivas. Un buen sistema de educación y formación, asimismo, permite mejorar la inserción económica-social y genera mayores oportunidades a quienes se encuentran excluidos del mercado de trabajo como lo señalan Brú y Rosal (2001).

La propia Asamblea Nacional de Rectores (2002^a) establece que los jóvenes, entre otros aspectos, suelen postular a la universidad por la convicción de que encontrarán la forma y los medios para optimizar sus posibilidades de empleo. En todo caso la sociedad peruana ha sufrido importantes cambios en estos últimos tiempos y a partir de ellos, en lo laboral, se ha consolidado que las mayores oportunidades las obtendrían precisamente, como sostiene Toffler (1980), quienes están más capacitados y tienen mayores conocimientos.

No debemos olvidar que hasta hace unos 20 años aproximadamente, los puestos de trabajo, en el Perú, se afincaban en los roles tradicionales de

cada carrera, había contratos de trabajo permanentes, nombramientos, ascensos, derecho a vacaciones y pensiones; todo respondía a un programa promocional claramente definido que llenaba las expectativas del trabajador que iba en busca de metas. Hoy las generaciones jóvenes deben asumir que, en el mundo laboral, vienen surgiendo nuevas modalidades de trabajo entre las que destaca el tiempo parcial, el contrato temporal, la prestación de servicios por honorarios profesionales, la generación del autoempleo y los grupos independientes de trabajo.

Ante los trascendentes cambios que se han dado en la sociedad a partir del desarrollo científico, tecnológico y del conocimiento en general las instituciones de vanguardia tienden cada vez, con más frecuencia, a modernizarse y las universidades no deberían estar ajenas a este hecho. Sin embargo, en países en vías de desarrollo, como el nuestro, hay múltiples factores que llevan a que esta modernización no se logre con el éxito esperado, especialmente en las universidades públicas.

Desde diversas perspectivas se suele sostener que las universidades que no empiecen ahora a implantar en sus instituciones los cambios que la modernidad y la sociedad exigen quedarán rezagadas, pues, las corrientes modernas de competitividad sacaran del camino a las que no superen su incompetencia (Toffler, 1980; ANR, 1999).

Seminario (2003) señala que las universidades hoy más que nunca deberían estar abocadas a la tarea de brindar a los jóvenes una formación integral que abarque la transmisión de conocimientos, cualidades y herramientas que los hagan más competentes de acuerdo a las necesidades actuales del país y a las exigencias del mundo moderno. Paralelo a esto sostiene que las universidades también deberían animar a sus alumnos para que sean, por ejemplo, empresarios y de este modo evitar que en un futuro pugnen por un mismo puesto en el mercado de trabajo.

Es necesario que el país preste mayor atención a la educación superior teniendo en cuenta que ésta favorece el desarrollo sostenible de las sociedades. Al respecto, se suele destacar que las personas bien educadas generan muchos efectos positivos en el bienestar y en la economía de sus comunidades, especialmente, si son personas emprendedoras desde una perspectiva social y económica (Thorne, 2000).

Se ha reconocido constantemente que la educación superior debe cumplir un papel central en el desarrollo socio-económico mediante el cumplimiento de sus funciones esenciales de formación profesional, difusión cultural, creación intelectual e investigación científica y tecnológica. Según Educared (s/f), en los países industrializados de Europa y en los Estados Unidos esta relación ha sido sostenidamente armoniosa y provechosa, actuando las universidades como agentes estratégicos en sus diversas dimensiones y siendo los estudiantes y las empresas los grandes beneficiados.

Miro Quesada (2002) refiere que la teoría educativa y laboral en los Estados Unidos se consolidaba en el precepto que "A mayor educación mayor producción económica". De ello parte la motivación norteamericana de favorecer el aumento del número de universidades y de invertir más para mejorar la calidad de los estudios y de la investigación.

De hecho la formación profesional es un tema laboral en sí mismo desde que es una herramienta mediante la cual se transfieren los conocimientos y habilidades necesarias para el trabajo (Casanova, 2003).

Como señala Mantilla (1977) hay que enseñarle al profesional que con el conocimiento adquirido en la universidad no necesita ejercer para tener un empleo porque él puede proporcionarse ese empleo. Señala, asimismo, que la universidad no debe formar estudiantes con mentalidad de empleados y sino con mentalidad de empresarios.

En nuestro país las universidades también deben ser consideradas como un instrumento estratégico de la nación peruana para promover el desarrollo integral de sus egresados.

En este sentido las universidades deben formar profesionales que además de ser altamente especializados estén fuertemente integrados con los conocimientos, las habilidades necesarias y la realidad que los circunda. Así, desde diversas perspectivas (ANR, 1999; Asamblea Nacional de Rectores, 2002^a; Delgado de la Flor, 2001) se sostiene que en lo laboral la universidad tiene la obligación de enfocarse en los próximos años en el diseño de estrategias que fomenten la orientación de sus alumnos hacia la generación del autoempleo cuando egresen.

Cabe señalar que la universidad pública actual, en nuestro medio, continúa formando intelectuales. Los pocos esfuerzos por formar gestores se quedan en el camino. En todo caso, tampoco existe una idea clara entre el formar emprendedores de empresas o gestores de empresas. La universidad, hoy por hoy, continúa formando profesionales capacitados para gerenciar, administrar o dirigir empresas pero se deja de lado y no se desarrollan competencias personales orientadas a generar empresas. Competencias que muchas personas tienen y que no necesariamente pasaron por la universidad (Herrera, 2002).

En el Perú las estadísticas permiten apreciar que el 98% de las MYPE son dirigidas por personas que no pasaron por una universidad o que, en el mejor de los casos, cuentan con estudios técnicos; son personas con alguna habilidad en la producción pero poca o ninguna en gestión. En cambio los profesionales universitarios que crean empresas directamente vinculadas a su profesión es extremadamente reducida.

En particular, en los últimos años, el interés por el espíritu emprendedor ha conllevado a que en el sector privado se promueva la denominada

universidad emprendedora que significa una redefinición de la misión tradicional de la enseñanza, investigación y proyección social. Así, una universidad emprendedora puede caracterizarse por tres aspectos: a) La universidad en sí misma, como organización, se ha tornado emprendedora, b) Los miembros de la universidad (estudiantes, profesores, trabajadores) son emprendedores y c) La interacción de la universidad con el ambiente sigue patrones emprendedores (González Domingo, 2004).

Dentro de las universidades emprendedoras en nuestro país frecuentemente se suele mencionar, entre otras, a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), a la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL) y la Universidad de Lima. La imagen que transmiten es la de la modernidad y el éxito que se traduce en la idea de un futuro profesional y económico asegurado y de una posición social sólida para sus egresados (Burgos, 1996).

Cabe señalar que el modelo formativo de estas universidades conjuga la formación científica y la humanística con las de la especialidad en cada carrera. En el caso de la USIL se destaca, además, la ejercitación permanente de las capacidades y habilidades que no sólo hacen de sus futuros egresados profesionales especialistas en una determinada área, sino también los convierte en gestores eficaces, preparados para dirigir grupos humanos y empresas con visión emprendedora, tal como lo exige el mundo contemporáneo. De esta manera, no llama la atención que uno de los requisitos para graduarse en la mencionada universidad sea precisamente la formación de la propia empresa.

Por otro lado, la USIL es descrita como una universidad que forma empresarios y recursos humanos con visión y capacidad empresarial en función a las demandas del mercado laboral, las exigencias de calidad en determinadas profesiones y del desarrollo del país (Burgos, 1996).

Burgos (1996) sostiene que el surgimiento y consolidación de las dos primeras universidades mencionadas se debe a que responden a las demandas del empresariado para la formación de profesionales en gestión empresarial, a la orientación política y económica hoy predominante en el país y, de manera especial, al cada vez más extendido sueño del "negocio propio" existente en algunos sectores de la juventud y su legítima aspiración a tener una profesión que otorgue un empleo bien remunerado.

2.2. BASES TEÓRICAS O TEORÍA SUSTANTIVA

2.2.1. POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

El objetivo del Estado con respecto a la Universidad Pública es promover que las Instituciones de Educación Superior trabajen en vinculación con consorcios o redes para el Desarrollo Local y Regional a fin de que hagan aportes al desarrollo científico y cultural de acuerdo con lo propuesto en los planes locales y regionales de desarrollo.

Villarán (2002) sostiene que el Perú debería ser por muchas causas económicas y sociales, como lo ha sido Estados Unidos, tierra de labradores, de colonos, de mineros, de comerciantes, de hombres de trabajo, sin embargo por fatalidades de la historia y la voluntad de los hombres se ha convertido al país en un centro literario, patria de intelectuales y semillero de burócratas en el que ha prevalecido una fuerte asociación de ideas desfavorables entre el trabajo y la servidumbre; de hecho, especialmente en el virreinato y en la colonia, no había trabajador que no fuera siervo y consecuentemente se llegó a pensar que trabajar era deshonoroso y sólo plausible de ser llevado a cabo por los negros e indios. Con el transcurso del tiempo los zambos, los mulatos y los mestizos se darían también a la vagancia y el desdén por los oficios mecánicos, las actividades industriales y mercantiles. Concluye Villarán

(2002) que tenemos por raza y nacimiento, la desmotivación por el trabajo, el amor a la adquisición del dinero sin esfuerzo propio, la afición a la ociosidad, el gusto por las fiestas y la tendencia al derroche.

Los hechos relatados asociados al trabajo, especialmente en dos realidades bastante próximas entre así, en gran medida se explican a partir del proceso de intervención que ambos países habrían sufrido en un determinado momento de su historia. Así, América Latina y el Perú en, particular, carecieron de modernidad (desde el siglo XVII hasta el siglo XIX) debido a la influencia de costumbres impuestas durante la conquista por parte de España que no había ingresado a la modernidad y por el contrario se encontraba estancada en un modelo de cultura feudal, en el capitalismo mercantil y en la prevaleciente filosofía escolástica, a diferencia del modelo de cultura moderna, Anglosajona, puritana, laica, científica y liberal que se implanto en Norteamérica entre los siglos XVI y XIX. Modelo a partir del que los norteamericanos desarrollaron un comportamiento pragmático orientado a desaprender viejos hábitos y costumbres y aprender aquello que les permitiera tener éxito en la vida (Zea, 1978).

No es sino hacia los últimos años del S. XIX e inicios del S. XX, en que en el Perú, surgirían diversas propuestas de modernización destacando el proyecto positivista que abarco el gobierno de Nicolás de Piérola (1895-1919) y que fuera propuesto por una élite política integrada por intelectuales del partido civil (Javier Prado, Manuel Villarán, Mariano Cornejo Matías Manzanilla, Pedro Labarthe) y del partido demócrata de Piérola. Sostenían los positivistas que las causas de nuestros problemas estaban, entre otros aspectos, en una clase alta sobre-educada y carente de espíritu de empresa, una mayoritaria población campesina y analfabeta y, por otro lado, la presencia de una educación literaria y humanista que no preparaba para el trabajo.

Cabe señalar que hacia fines del siglo XIX la mayor cantidad de inversiones y actividades productivas en el Perú eran generadas por extranjeros mientras que en los nacionales se presentaba una tendencia hacia la burguesía y no es sino hasta inicios del siglo XX en que surgiría el cambio de manos de las inversiones inglesas a las estadounidenses y se daba así inicio a las industrias superando a lo artesanal (Villarán, 2002).

Zea (1978) considera que a pesar de estos cambios en los países en vías de desarrollo aún pesan modelos de pensamiento teológico, comportamientos tradicionalistas (procesiones, corridas de toros, .etc.) y poca capacidad en las personas para cambiar hábitos; lo que mantiene el estancamiento de la sociedad en la época premoderna.

Si bien es cierto que existe una particular idiosincrasia y forma de pensar muy tradicional en múltiples sectores sociales, sean éstos locales, regionales o nacionales, en el Perú se han dado una serie de cambios tales como el incremento poblacional, la migración interna y externa, el crecimiento acelerado de las ciudades, etc. y, consecuentemente, han devenido nuevos problemas tales como la pobreza, la corrupción, la violencia, y el desempleo, entre otros. Pero también en el orden mundial se han dado importantes cambios científicos y tecnológicos que favorecidos por la Internet han contribuido significativamente con el proceso de globalización y estructuración de nuevas formas de ver el mundo, particularmente en las poblaciones más jóvenes.

Las transformaciones surgidas en el ámbito mundial y nacional han condicionado que, especialmente en el aspecto laboral, las instituciones y las personas modifiquen sus esquemas. Si bien los avances científicos y tecnológicos contribuyen al desarrollo del país existen muchos problemas sociales, económicos y educativos, entre otros, cuya solución demanda

de la disposición e interés por el cambio y un abordaje multisectorial. El problema laboral y de empleo es precisamente uno de ellos.

La carencia de trabajo o el difícil acceso al mismo es un problema que se torna cada vez más crítico en todo sector poblacional pero de manera especial en las poblaciones que ingresan a ser parte de la población económicamente activa y que en esta época es una de las más importantes en nuestra pirámide poblacional.

Con relación a la situación laboral de los profesionales que año tras año egresan del sistema universitario, que actualmente representan casi el 30 % de la fuerza de trabajo en nuestro país (Valdivia, 2003), se puede destacar tres hechos que ameritan ser analizados: El desempleo, el subempleo y el autoempleo.

En cuanto al desempleo Iguíñiz y Col, (2004) destacan principales factores de la reducida calidad del empleo en el Perú son la sobrepoblación laboral propia del subdesarrollo, la transición demográfica, las crisis económicas y sus correspondientes políticas de estabilización, y la legislación laboral de los años noventa.

En la encuesta que realiza el grupo Apoyo sobre el Perfil del Mercado Educativo y que se realiza anualmente en Lima a jóvenes de entre 15 y 18 años, se refiere que la percepción de las carreras profesionales con más desempleados son Derecho, Educación, Medicina, Administración y Contabilidad con 24%, 15%, 5%, 3% y 3% respectivamente, manteniéndose esta tendencia en los últimos años (Sota, 2002). En el caso de la administración lo paradójico resulta que es la carrera profesional más ofrecida (54 de las 78 universidades) en el sistema universitario Peruano.

En cuanto al subempleo un estudio de GRADE halló que alrededor de la tercera parte de los profesionales en el Perú trabajaban en ocupaciones en las que se requería de un nivel de formación más bajo que el que habían alcanzado. Además comprobó un alto índice de subempleo calificado el cual variaba según la carrera y la especialidad profesional estudiada (Valdivia, 2003).

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a partir de un estudio sobre la adecuación ocupacional de los profesionales en las principales ciudades del país (Arequipa, Huancayo, Cuzco, Piura, Trujillo, Iquitos y Lima Metropolitana) llevada a cabo en el 2001 también concluyó que los ocupados de nivel universitario presentan un alto grado de subutilización ocupacional, ya que el 48% de ellos se desempeña en ocupaciones para los cuales se requiere una preparación menor a la que poseen (Sota, 2002).

Entre los grupos profesionales con mayores problemas de subutilización ocupacional se encontrarían los profesionales de Derecho y de Ciencias Económicas que cuentan con el 70% de sus miembros desempeñándose en ocupaciones que poco tienen que ver con su especialidad. Se encuentran, además, arquitectos, ingenieros y afines; técnicos de nivel medio de la medicina moderna y la salud; y técnicos en economía y administración de empresas (Sota, 2002).

Rey, Alberto (2001) destaca que el 61% de la PEA asalariada se encuentra laborando en ocupaciones distintas de las que se había calificado, llegando en el caso de los profesionales y técnicos formados en institutos y universidades a 52%. Lo cual es muestra del deterioro del empleo.

Herrera e Hidalgo (citados por Iguíñiz y Col, 2004), con relación al género, llegan a la conclusión de que el riesgo de desempleo y de permanecer en

empleos inadecuados es mayor en las mujeres que en los varones. Como señalan: Las mujeres perciben un menor ingreso no sólo debido a la discriminación de la cual son objeto cuando desempeñan trabajos similares a los hombres sino también por efecto de la segregación hacia empleos de baja calidad, mal remunerados y precarios.

Con relación al autoempleo debe destacarse que la autogeneración de la propia fuente de trabajo y empleo ha constituido en muchos países la base del desarrollo de los mismos. En este sentido las pequeñas y medianas empresas han alcanzado un importante sitio como organizaciones que han aportado significativamente al desarrollo económico.

Si bien la autogeneración de empleo, y el consecuente fomento y generación de pequeñas y medianas empresas, son base para el desarrollo de diversas naciones este no es un hecho fortuito y su presencia demanda de determinadas competencias y habilidades en cada individuo. Desde la óptica anterior partimos del hecho que no toda persona tiene los mismos recursos personales, o habilidad emprendedora, que le permita iniciar y mantener con éxito una pequeña o mediana empresa.

El interés por las habilidades emprendedoras, especialmente aquellas orientadas hacia la generación de empresas, en gran medida tiene como punto de partida a la escuela de comportamiento humano, el enfoque conductual en la administración o escuela humanista o de las relaciones humanas (1940) que es llamada así porque formulan descripciones e interpretaciones de los motivos humanos vinculados a diferentes supuestos filosóficos, existencialistas, etc. Asimismo, proporciona un nuevo enfoque de las relaciones humanas y en especial del rol del trabajador dentro del contexto organizacional enfatizando en el sistema

psicosocial y en los aspectos humanos de la administración (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996).

Los teóricos de este enfoque destacan la necesidad de mejorar las relaciones humanas a través de la aplicación de las ciencias de la conducta a la administración. De esta manera, esta escuela otorga gran importancia al hombre, al hacer de la conducta humana el punto focal de la acción administrativa.

Consideran que la administración debe adaptarse las necesidades de los individuos que integran la empresa y que las modernas estructuras empresariales deberían fundamentarse en estudios psicológicos del individuo, sus motivaciones y sus necesidades, ya que el factor humano resulta determinante en la empresa.

A partir de esta concepción teórica han surgido términos como el de comportamiento organizacional, para referirse al campo de estudio del sistema psicosocial de las organizaciones y, el de desarrollo organizacional, que se refiere al esfuerzo por cambiar, desarrollar y mejorar las organizaciones. Algunos de los teóricos que han intentado explicar la motivación humana son Elton Mayo, Douglas McGregor, Frederick Herzberg, David McClelland y Abraham Maslow.

Los diversos teóricos concuerdan en señalar que los factores que influyen para elevar la moral de los trabajadores, entre otros, son los aspectos de tipo afectivo y social tales como el reconocimiento, el ser escuchados por la gerencia, el formar parte del grupo de trabajadores, el tipo de supervisión, el trato con justicia y dignidad (Kasí, y Rosenzweig, 2002).

Especial influencia en este paradigma tuvieron las investigaciones que Elton Mayo realizó en Hawthorne, a mediados de los años veinte, donde estudio la influencia que las diferentes condiciones ambientales,

psicológicas y de grupo tenían en la conducta del trabajador en la organización. Destacan dentro de este paradigma dos conceptos como son la motivación y las necesidades.

El destacar el paradigma conductual las potencialidades del individuo, sus expectativas, necesidades, motivaciones, etc. como factor preponderante en el contexto organizacional ha conllevado a que teóricos como McClelland (Chiavenato, 2004; Gonzáles, 2004) den importantes aportes al mejor entendimiento de conceptos como el de espíritu emprendedor.

Es menester señalar, sin embargo, que el término emprendedor aparece en los trabajos de Cantillón en el año de 1775 (Borjas Leslie, 2003). Cantillón fue el primero en estudiar el tema a comienzos del siglo XVIII y destacó rol del emprendedor en la teoría económica, al afirmar que el trabajo del ser humano es la forma que produce riqueza.

Posteriormente el economista francés Jean-Baptiste Say, en el año de 1800, utilizó el término emprendedor para definir a alguien que mueve recursos económicos de un área de baja productividad hacia otra de mayor productividad. Es decir, el emprendedor descubre dónde están las mejores oportunidades para crear empleo y riqueza. Sin él, la economía no crece (Documento de Internet, s/f).

En 1942 Schumpeter destaca que el innovador es aquel que abre nuevos caminos y conquista nuevas fuentes de aprovechamiento que conducen al desarrollo económico.

Para McClelland (1956), el emprendimiento de una acción esta originado en la motivación del logro. Esta constituye un proceso mental enfocado al planteamiento, búsqueda del progreso, excelencia, innovación esfuerzo. Sostiene además Me Clelland (Chiavenato, 2004) que el emprendedor se enfoca a satisfacer sus necesidades básicas de realización personal por

lo cual tiende a asumir más riesgos siempre y cuando sean razonables y propicien resultados interesantes.

Para Drucker (Borjas, 2003), el emprendedor es una persona que crea valores y satisfacciones nuevas y diferentes al tratar de convertir un material en un recurso o cambiar esos recursos ya existentes en productos nuevos.

Rusque (1998) define al emprendedor como: Toda persona que tenga la iniciativa y decisión de llevar adelante un proyecto empresarial, puede ser de una empresa con fines preponderantemente económicos o con fines sociales, ambas ubicadas en cualquier sector de actividad económica.

Selamé y Cols, (1999) asumen por capacidad emprendedora a toda acción Innovadora que, a través de un sistema organizado de relaciones interpersonales y la combinación de recursos, se orienta al logro de un determinado fin. La acción emprendedora consecuentemente tiene que ver con la capacidad de crear algo nuevo y con la creación de un nuevo valor. En este sentido la acción empresarial, que persigue un fin de lucro, constituiría una de las variadas formas de emprendimiento.

Por lo común se suele destacar que las personas emprendedoras son aquellas que han desarrollado hábitos emprendedores. Por definición (Editora Volcán, 1986) un hábito es una costumbre adquirida o la facilidad que se adquiere con la práctica.

D'Hainaut; Bruner; Román y Díez (citados por Garzón, 1995) definen la habilidad como una capacidad o potencialidad para actuar, esto es que el ser humano tiene ciertas habilidades básicas, las cuales se clasifican según Novak y Gowin como: Intelectuales y las socios afectivas.

Flores (2003) destaca que los hábitos son patrones de acción o modos de comportamiento que se practican deliberadamente y reflejan las diversas características del emprendedor y son rasgos propios de su personalidad (Ej. habilidades físicas, intelectuales y psicomotoras) las cuales configuran potencialidades o talentos que los habilitan para desempeñarse con mayor posibilidad de éxito en distintas áreas de la vida. Estas características se manifiestan en comportamientos que si se practican deliberadamente se instauran en hábitos los que constituyen su patrón de acción. Cuando estas potencialidades no se educan o no se entrenan adecuadamente disminuye su expresión y el nivel de impacto que producen en el entorno. Más aún, cuando se trata de habilidades asociadas a emprendimiento económico usualmente son las que menos han sido educadas, entre otras razones porque no se conocían, o sólo son manejadas por determinados centros de estudio y un número reducido de investigadores (Flores, 2003).

2.2.2. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN LA AMAZONÍA

Esta política busca específicamente fomentar en la educación superior la producción de conocimientos orientados a las necesidades de los sectores productivos tales como: la actividad foresta y maderera, agricultura diversificada y agroindustria, bienes y servicios relacionados con el gas natural, biotecnología, ganadería de camélidos, minería diversificada, pesquería y acuicultura y turismos especializados.

La intención es de ayudar a que estos generen mayor valor agregado, ganen competitividad y aprovechen las potencialidades locales, por ejemplo: La biodiversidad como los conocimientos tradicionales, la investigación de plantas medicinales, etc.

Para Drucker (citado por Trujillo y cols, s/f), las habilidades del emprendedor se pueden aprender, ya que más que un rasgo del carácter

es una conducta, una actitud. Drucker define al emprendedor como la persona capaz de intuir una oportunidad de negocio y poner en práctica acciones arduas, creativas, difíciles y arriesgadas, que terminan en la creación de una empresa o negocio.

Consolidar la acción empresarial, sin embargo, requiere que las personas cuenten con determinados elementos que facilitarían este proceso. Los elementos que conforman el perfil emprendedor (rasgos de personalidad, actitudes y conductas, capacidades intelectuales, etc.), se entrelazan y se desarrollan a partir de factores genéticos y de otros que se derivan de los procesos de socialización. No son inmutables en el tiempo. Por el contrario, van siendo continuamente modificados.

La posibilidad de que los "recursos potenciales" se traduzcan finalmente en conductas emprendedoras; está mediatizada por la acción de factores macrosociales, los cuales pueden ser favorecedores, inhibidores u obstaculizadores de la acción innovadora. Entre los agentes de socialización considerados relevantes en la estimulación o inhibición de la capacidad emprendedora, se destaca a la familia, el colegio, los medios de comunicación de masas, y los grupos de pertenencia (agrupaciones políticas, organizaciones religiosas, clubes deportivos, asociaciones culturales, etc.). Se concluye en que no resulta muy fácil encontrar perfiles emprendedores, como tampoco es muy factible encontrar personas que reúnan la totalidad o la mayor parte de los atributos señalados como centrales en estos perfiles. Tampoco existiría un único perfil de emprendedor (Salomé y Cols, 1999).

Flores (2003) señala que el perfil psicológico del emprendedor está dado por los rasgos de innovación y capacidad de tomar riesgos, asociados a las habilidades de: autoconfianza, autoestima, motivación de logro, capacidad de planificación, comunicación eficaz, redes de apoyo, visión de futuro y habilidades productivas. (Flores, 2003).

Salomé y Cols (1999) refieren que existe un conjunto de rasgos centrales que caracterizan el perfil del emprendedor de negocios entre los que se suelen destacar en orden de importancia decreciente los siguientes:

Rasgos de personalidad: El emprendedor (de negocios) es impaciente, autónomo, dispuesto a asumir fracasos, decidido, flexible, persistente, auto-partidor, tolera la ambigüedad, tiene motivación al logro, se tiene auto-confianza, entre otros atributos.

Conductas y actitudes: El emprendedor es responsable, eficiente, busca información, comprometido con su trabajo, se preocupa por la imagen de sus productos, busca tener buenas relaciones con sus empleados y con el medio ambiente.

Capacidades intelectuales: entre otras cualidades de orden intelectual el emprendedor se presenta como una persona creativa, orientada a metas, capaz de resolver problemas, de planificar, de detectar y actuar en las oportunidades, de reconocer sus propias limitaciones.

Por otro lado, la Usaid (González, 2004) en 1983 financió un trabajo de investigación a Management System International (MSI) y Mc. Ber y Co., la empresa fundada por Mc. Clelland. En esta investigación de cinco años se identificaron 21 características empresariales asociadas con el éxito las que luego mediante pruebas y refinamientos se redujeron a doce: orientación hacia el logro, ser persistente, buscar oportunidades, correr riesgos calculados, cumplir sus compromisos, buscar información, planificar sistemáticamente, fijar metas, uso del poder, confiar en sí mismo, ser persuasivo y construir redes de apoyo.

En el Perú, una investigación dirigida por Villarán en el 2001 (González, 2004), sobre las competencias necesarias para la creación y gestión exitosa de pequeñas y microempresas concluye que son siete las

competencias necesarias para crear y gestionar exitosamente pequeñas y micro empresas. Estas las denomina capacidad de comunicación, iniciativa y capacidad para tomar decisiones o asumir riesgos, capacidad para resolver problemas, actuar en función de valores, obtener, interpretar y establecer prioridades en la información, desarrollar métodos de trabajo sistemáticos y orientar sus esfuerzos hacia la generación de riqueza y de crecimiento.

Por otro lado, Portocarrero Carlos, Mayorga Elizabeth y García Martha (2003) al estudiar la capacidad emprendedora y el coeficiente empresarial en estudiantes de administración y de psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal determinaron que existe, en las mujeres que estudian administración, un mayor interés por la generación de sus propios negocios con relación a las estudiantes de psicología. Por otro lado, destacan que en los estudiantes de psicología y, particularmente en el grupo femenino existe un mayor espíritu emprendedor que los de Administración. Finalmente encontraron que las variables coeficiente empresarial y capacidad emprendedora no guardan relación entre sí.

Vicuña Luis (1998) en una investigación realizada con estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos encontró que ni la Escuela Académico Profesional ni el género influyen sobre las disposiciones para la conformación de empresas y asumir el rol gerencial. También encontró que el 48% de los evaluados están a favor de la conformación de empresas de servicios, el 22% de las empresas de comercialización y el 19% de las de producción. Un 10% manifestó no tener habilidades ni medios para conformar empresas o asumir un rol gerencial.

Jiménez (2004) estudio las características emprendedoras en un grupo de estudiantes de un instituto superior tecnológico privado de Lima Metropolitana en función a indicadores sociodemográficos, educativos y económicos mediante el Cuestionario de características Empresariales

Personales. La autora concluye que de acuerdo a los indicadores sociodemográficos, se halló en función al indicador género, diferencias en la sub-escala auto confianza.

Para el indicador edad, se halló diferencias en las sub-escalas: búsqueda de oportunidades, búsqueda de información, compromiso, persuasión, optimización de la red de contacto y monitoreo. De acuerdo a indicadores educativos, se halló, para el indicador especialidad y/o carrera diferencias en las sub-escala confianza. Para el indicador nivel de estudio, se halló diferencias en la sub-escala utilización de recursos financieros. De acuerdo a indicadores económicos, se halló, para el nivel socioeconómico, diferencias en las sub-escalas persistencia y eficiencia. Para el indicador ocupación, diferencia en las sub-escalas búsqueda de informaciones, establecimiento de metas, planificación sistémica, persistencia de resolución de problemas, persuasión, monitoreo y utilización de recursos financieros.

Linares, Diño y cols. (2002) al sistematizar las experiencias del Programa "Haz realidad tu negocio 1996-2000" señalan que los concursantes que guiaron sus proyectos por la formación universitaria se suelen iniciar en los negocios más tarde que los de menor instrucción y ven esta actividad como un ingreso complementario; incluso prevalece en ellos la idea de hallar un empleo y trabajar de manera dependiente. Por otro lado, los universitarios en gran medida manifiestan resistencias a enfocar de una manera más práctica y menos teórica el ingreso al mercado. Suelen concentrarse en las bondades intrínseca del producto, con mucha mayor razón si éste se aproxima a la invención, y descuidan o menosprecian cuestiones elementales y prácticas de mercado. Finalmente, refieren que los jóvenes universitarios aún arrastran el pesado lastre de una formación, que si bien paulatinamente viene cambiando, aún esta desvinculada de la realidad y es opuesta a los mecanismos del mercado.

En el contexto internacional cabe destacar el estudio de Rusque Ana; Ramírez Sara; Torres Gabriela; Guzmán Sandra y Castillo Cristina (1998) quienes al evaluar el espíritu empresarial en jóvenes estudiantes de Administración en la que participaron 12 universidades de Europa y Latino América encontraron altos índices de altruismo y tenacidad, sin embargo, denotaron una baja capacidad para asumir riesgos. Lo descrito es explicado en función a los medios de comunicación, el desarrollo de la tecnología y los conflictos bélicos. Concluyen que como orientadores y formadores de juventudes tienen el desafío, desde el contexto universitario, de promover en los estudiantes el despertar y la visión que les permita saber emprender proyectos concretos que impacten y transformen la sociedad.

Por otro lado, Barrías Viodelda (1997) al describir la influencia de la Universidad de Panamá en el desarrollo del espíritu empresarial señala que en la actualidad se viene trabajando un programa orientado a este fin debido a que una crítica frecuente a esta universidad estaba asociada al hecho que venían formando profesionales con mentalidad de empleados y no con mentalidad de empresarios.

La diferente literatura revisada no hace sino reflejar el vínculo indesligable que la universidad tiene como entidad formadora de generaciones que al egresar del claustro universitario puedan constituir o crear nuevas fuentes de trabajo (para sí mismos y los demás) que permitan reducir el problema de la desocupación, especialmente juvenil y, a la vez, contribuir con el desarrollo del país.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

En la presente investigación se ha utilizado los siguientes términos:

Manejo de Personal. Implica el sentimiento de poseer el control de la propia vida y que ésta no es fruto del azar.

Necesidad de Logro. Se asocia al impulso por destacar y se relaciona con el grado de motivación que tiene el individuo para realizar su tarea.

Tolerancia ante el riesgo. Se vincula a la disposición a correr riesgos moderados, al parecer, los emprendedores obtienen rendimiento más alto sobre los que no corren riesgos o lo hacen de manera exagerada.

Comportamiento de Tipo A. Se refiere al impulso por hacer más en menos tiempo y, si fuera necesario, a pesar de las objeciones de otros.

Tolerancia ante la ambigüedad. Se vincula al hecho que muchas decisiones se deben tomar con información incompleta o confusa y como quiera que quienes inician una nueva actividad hacen las cosas por primera vez y arriesgado la forma de ganarse la vida, la ambigüedad es mayor.

Innovación y Creatividad. Se asocia a la capacidad de realizar innovaciones y hacer uso de la capacidad creativa para lograr mayor éxito en el contexto en el que el individuo se desempeña.

Perfil Profesional

Es un dibujo a grandes rasgos con las características principales que ha adquirido como resultado de haber transitado por un determinado sistema de enseñanza aprendizaje.

El perfil describe las características producto de una transformación intencional, un perfil incluye:

1. Las áreas de conocimiento en las cuales tiene cierto dominio.
2. Lo que será capaz de hacer con ellas.

3. Los valores y actitudes que probablemente habrá asimilado
4. La destreza que habrá desarrollado

Teoría curricular. Es el conjunto sistemático de proposiciones que descubren y explican los hechos curriculares (experiencias).

Es la base científica sobre la que descansa parte del trabajo curricular, se concreta a través del currículo.

Hecho curricular. Viene a ser las experiencias que se adquieren como resultado de la acción educativa, que se dan en la interacción del binomio maestro alumno con la consabida transparencia.

Doctrina curricular. Es el conjunto jerarquizado de normas que forman parte de la estructura ideológica de la sociedad y que señala como debe ser el nuevo currículo y el plan curricular.

Plan curricular. Es el documento básico instrumental que norma y orienta el desarrollo de la acción educativa.

Existe una estrecha relación entre teoría y acción educativa.

Teoría Curricular. Es el conjunto ordenado de normas sobre procedimientos, para construir e implantar el Plan Curricular, como evaluar y mejorar el Currículo y el Plan Curricular.

Relación entre Plan y Hecho Curricular. El plan y los hechos curriculares, deben ser emitidos dinámicos, flexibles e interactuantes, con la finalidad de normar y/o regular su acción a fin de modificar, renovar o enriquecer el Plan curricular o viceversa.

Diseño curricular. Es la delimitación de una secuencia estructurada y dinámica de procesos, en los que se articulan los elementos y los sujetos.

Programación curricular. Es el proceso de previsión de las acciones educativas concretas y de su distribución en el tiempo.

Implementación curricular. Es el proceso que consiste en adquirir, producir y poner en condiciones de funcionamiento, todos aquellos elementos que han sido programados, para intervenir en una acción educativa concreta.

Ejecución curricular. Es el proceso mismo de realización de las acciones educativas programadas.

Es la interacción organizada entre los diferentes sujetos elementos del currículo.

Evaluación curricular. Es el proceso de formulación de juicios válidos sobre el currículo como conjunto y sobre los elementos, procesos y sujetos que intervienen.

Mapa curricular. Conjunto de sílabos dispuestos organizadamente por ciclos y años de estudios con la finalidad de poder visualizar objetivamente las líneas curriculares que llegan al perfil profesional.

Planificación Curricular Universitaria. Se le define como el conjunto de procesos de previsión, realización y control de las experiencias de aprendizaje deseables en una población universitaria determinada. El producto de dichos procesos se le da el nombre de Diseño de Proceso Curricular, que consiste en la elaboración, instrumentación y evaluación del currículo.

El diseño del proceso curricular abarca las siguientes actividades:

1. Elaborar el plan curricular
2. Instrumentar la aplicación del plan curricular.
3. Aplicar el plan curricular
4. Evaluar el plan curricular

Desarrollo. Fenómeno dinámico con implicancias más profundas que el simple “crecimiento económico” o el “Cambio”, equivale una transformación a fondo de la imagen institucional, es un proceso transformador multidimensional que implica la supresión o la reducción drástica de los desequilibrios estructurales en el frente interno y de la condición de dependencia en el plano internacional.

Creatividad. Procesar, diseñar y construir nuevos productos, servicios o formas de comportamiento individual y organizacional, se refiere a un proceso crítico de la realidad que resulta en algo antes desconocido y no practicado. La creatividad es una característica que existe en todos los individuos y no una cualidad innata que es propiedad de todos.

Innovación. Innovar es ante que todo aplicar lo no común, lo nuevo, es una especie de solución creativa a los problemas que se van detectando, es algo específico y colectivo que modifica creencias, hábitos e intereses de individuos y grupos.

La innovación constituye esencialmente el proceso estratégico de crear condiciones que conduzcan a los cambios deseados, puesto que es un proceso colectivo que involucra cambios individuales de grupo y estructurales.

La innovación constituye el empleo práctico de un descubrimiento o invención, es parte de un proceso que descubre sus propias reglas.

Tecnología. Es un proceso mediante el cual se aplica técnicas y conocimientos a la solución de problemas. Es también aplicación del conocimiento y la utilización de técnicas adecuadas para el logro de los objetivos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

El diseño utilizado es de tipo descriptivo correlacional (Sánchez y Reyes, 1996). A través de este diseño se establece el grado de variación conjunta que dos o más variables tienen entre sí. Este tipo de diseño, al establecer vínculos entre las variables, se constituye en la base para que posteriormente se realicen estudios causales explicativos.

3.2. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto al tipo de investigación éste se ubica, en un primer momento, dentro de la categoría de investigación aplicada (Sánchez Hugo y Reyes Carlos, 1996) puesto que se elaboran dos escalas orientadas a medir las variables de estudio y luego se procede a determinar diversos parámetros estadísticos como lo son la validez, la confiabilidad y las intercorrelaciones.

En un segundo momento la investigación es básica (Sánchez Hugo y Reyes Carlos, 1996). La investigación básica es aquella que nos permite brindar mayores aportes al conocimiento teórico en tanto que se profundiza y analiza con mayor detenimiento una o más variables de estudio. Desde esta óptica en la presente investigación se analiza la relación entre la Política Universitaria Pública en la Amazonía para desarrollar la Investigación y las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración a fin de aportar entendimiento científico de estos tópicos. El nivel de investigación corresponde al descriptivo.

3.3. SISTEMAS DE HIPOTESIS

A partir de la calificación de las escalas de Currículo de Administración se puede determinar que tanto el respondiente considera que su Currículo de estudios, en general, y por otro lado, la universidad en sí misma, la EAP y la plana docente han contribuido a fomentar en él una orientación favorable hacia la investigación e impulsar las innovaciones tecnológicas. De esta manera, puntajes altos indicarían que si hubo influencia mientras que los puntajes bajos indicarían lo contrario.

La escala de Currículo de Administración ha sido sometida a un riguroso proceso de validez confiabilidad e intercorrelaciones entre indicadores para establecer si efectivamente es un instrumento apropiado para medir de manera objetiva el tema propuesto.

Tanto para la Escala de Currículo de Administración como para la Escala Desarrollo de la Investigación Universitaria se ha utilizado la Validez de Constructo que implica establecer la Correlación del ítem con el puntaje total del respectivo indicador (Alarcón, 1991). En cuanto a la confiabilidad de ambas escalas esta se obtuvo a partir del Método de Consistencia Interna e implicó utilizar el Coeficiente Alfa de Cronbach (Nunnally Jum, 1987) que es el procedimiento más sugerido para este fin. Las intercorrelaciones entre indicadores se establecieron a través del Coeficiente de Correlación de Pearson.

Cabe recordar que los valores de correlación que fluctúan entre 0.80 y 1.00 ó -0.80 y 1.00 son altos; los que van de 0.40 a 0.60 o de -0.40 a -0.60 se consideran moderados; y los que van de 0.00 a 0.20 o de 0.00 a -0.20 se consideran bajos (Winberg y Goldberg, 1982).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo integrada por 625 estudiantes de Administración de Empresas de pregrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) = 160 alumnos, Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS) = 151 alumnos y Universidad Nacional de Ucayali (UNU) = 314 alumnos.

La muestra se seleccionó a través del criterio No probabilístico de Tipo Intencional (Sánchez y Reyes, 1996; Kerlinger, Fred y Lee. Howard 2002). En este sentido se estableció, inicialmente, que las universidades que participarían en el estudio sería la Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) y la Universidad Nacional Ucayali (UNU). Luego de efectuarse las coordinaciones con las mencionadas instituciones se procedió a ingresar a las aulas y, previa motivación, participaron en el estudio todos los estudiantes que voluntariamente aceptaron responder la Escala de Currículo de estudios y la Escala de Investigación Universitaria.

La muestra final quedó constituida 252 estudiantes de los dos últimos años de estudio en la especialidad de administración (137 hombres y 115 mujeres), con un rango de edades entre 19 y 28 años y una edad promedio de 23 años.

El 51.2% de la muestra trabaja actualmente. El 76% (192) tienen familiares directos (padres, hermanos o abuelos) que cuentan con un negocio propio. El 18.3% (46) refiere tener un negocio personal y finalmente el 94% de los evaluados aspira en los próximos cinco años crear su propio negocio.

Cuadro Nº 2

Distribución de la muestra según Universidad y Sexo.

	UNU	UNAP	UNAS	TOTAL
HOMBRE	44	45	48	137
MUJER	58	31	26	115
TOTAL:	102	76	74	252

3.5. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de información se elaboró una Ficha de Datos Personales (Anexo A) y tres escalas. La primera, orientada a evaluar el Currículo de Administración (Anexo B) la segunda para medir la actitud para los hábitos emprendedores (Anexo C) y la tercera para medir la actitud por las innovaciones tecnológicas (Anexo D).

La Ficha de Datos Personales se utilizó para obtener información con relación a las características de la muestra y determinar los criterios de inclusión y exclusión. La ficha contiene, entre otras variables, la edad, el sexo, el ciclo de estudio, la universidad de procedencia, etc. Los datos se utilizaron, además, para realizar diversos análisis de las innovaciones tecnológicas para generar hábitos orientados al emprendimiento de negocios en los estudiantes universitarios.

En cuanto a la Escala orientada a evaluar el Currículo de Administración debemos señalar que ésta se basa en el modelo de Likert (Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar, 1996) y esta conformada por

15 preguntas, las cuales se distribuyen en tres indicadores a través de los que se indaga la actitud de la Escuela Académico Profesional y los docentes realizan innovaciones tecnológicas para la generación de habilidades emprendedoras de negocios. Los ítems se distribuyen de siguiente manera:

Cuadro Nº 3
Distribución de los ítems de la Escala de Currículo de estudios de acuerdo a los indicadores que evalúan.

UNIVERSIDAD	E.A.P.	DOCENTE
01	02	05
03	04	10
06	07	15
08	09	
11	12	
13	14	

A través de los indicadores se pretende conocer hasta que punto la universidad, la Escuela Académico Profesional y los docentes se constituyen en ejes que fomentan la investigación en la formación de profesionales que al egresar respondan a la autogeneración de sus propias fuentes empleo como medio de afrontar las carencias del mismo y consecuentemente contribuyan al desarrollo del país.

Cada una de las preguntas tiene cinco posibilidades de respuesta debiendo el evaluado seleccionar una de ellas que sería la que más se ajusta a su percepción con relación al tema en estudio. Las categorías de respuesta son "Totalmente de Acuerdo", "De Acuerdo", "Indeciso o En Ocasiones", "En Desacuerdo" y "Totalmente en Desacuerdo". Para proceder a la calificación de la respuesta elegida se debe hacer uso de la

asignación de un puntaje el cual varía en las preguntas con sentido positivo de la siguiente manera: (TA = 5), (A = 4), (I = 3), (D = 2), (TD = 1). En las preguntas negativas (N° 3, N° 4 y N° 13) el puntaje deberá ser invertido (TA = 1), (A = 2), (I = 3), (D = 4), (TD = 5).

A partir de la calificación de la escala de Currículo de Estudio se puede determinar que tanto el respondiente considera que su Currículo de Administración, en general, y por otro lado, la universidad en sí misma, la E.A.P. y la plana docente han contribuido a fomentar en él la investigación y una orientación favorable hacia las innovaciones tecnológicas que permita creación de su propia fuente de empleo. De esta manera, puntajes altos indicarían que si hubo influencia mientras que los puntajes bajos indicarían lo contrario.

La Escala de Currículo de Estudio ha sido sometida a un riguroso proceso de validez confiabilidad e intercorrelaciones entre indicadores para establecer si efectivamente es un instrumento apropiado para medir de manera objetiva el tema propuesto.

Tanto para la Escala de Currículo de Administración como para la Escala de Investigación Universitaria se ha utilizado la Validez de Constructo que implica establecer la Correlación del ítem con el puntaje total del respectivo indicador (Alarcón, 1991). En cuanto a la confiabilidad de ambas escalas esta se obtuvo a partir del Método de Consistencia Interna e implicó utilizar el Coeficiente Alfa de Cronbach (Nunnally Jun, 1987) que es el procedimiento más sugerido para este fin. Las intercorrelaciones entre indicadores se establecieron a través del Coeficiente de Correlación de Pearson.

Cabe recordar que los valores de correlación que fluctúan entre 0.80 y 1.00 ó -0.80 y 1.00 son altos; los que van de 0.40 a 0.60 o de -0.40 a -0.60 se consideran moderados; y los que van de 0.00 a 0.20 o de 0.00 a -0.20 se consideran bajos (Winberg y Goldberg, 1982).

Cuadro N° 4
Estimación de la validez de los ítems de la Escala de Investigación
Universitaria

UNIVERSIDAD	E.A.P.	DOCENTE
01. 0.63*	02. 0.71*	05. 0.77*
03. 0.56*	04. 0.50*	10. 0.84*
06. 0.77*	07. 0.78*	15. 0.83*
08. 0.75*	09. 0.73*	
11. 0.77*	12. 0.77*	
13. 0.40*	14. 0.75*	

* La correlación es significativa al nivel 0.01

Los diversos ítems presentados y propuestos son considerados como válidos al denotar correlaciones significativas. Consecuentemente se puede señalar que los mencionados ítems tienen capacidad para evaluar y medir la investigación universitaria. Cualitativamente tres ítems evalúan moderadamente la variable en estudio, lo hace moderadamente alto y de manera muy consistente o alto.

Cuadro N° 05

Estimación de la confiabilidad de la Escala de Currículum de Administración

DIMENSIÓN	CONFIABILIDAD
Universidad	0.71*
Escuela Académico Profesional	0.79*
Docente	0.74*
Escala General	0.90*

* La correlación es significativa al nivel 0.01.

En el cuadro 5 se aprecia que los diversos indicadores y la Escala en general de Currículo de Administración cuentan con alta consistencia y estabilidad características que permiten considerarla como una escala confiable para ser utilizada en el presente estudio.

Cuadro Nº 6

Estimación de las intercorrelaciones entre la variable Currículo de Administración y sus diversos indicadores

Dimensión	Universidad	EAP	Docente	Currículo de Administración
Universidad	1	.80*	.71*	.93*
E.A.P.		1	.74*	.94*
Docente			1	.86*

* La correlación es significativa al nivel 0.01

Al correlacionar cada uno de los indicadores entre sí y, adicionalmente, con el respectivo puntaje total de la Escala de Currículo de Administración se puede apreciar que las diversas correlaciones son altamente significativas ($p < 0.01$). Consecuentemente los indicadores propuestos explican en gran medida la presencia de la variable Currículo de estudios.

Por otro lado, la escala para medir el desarrollo de la investigación universitaria e innovaciones tecnológicas se diseñó siguiendo la estructura de la escala tipo Likert.

La escala estuvo inicialmente conformada por 74 preguntas las cuales en la versión final fueron reducidos a 45 y ubicadas en seis indicadores (Manejo Personal, Motivación de logro, Innovación y Creatividad. Gusto por Riesgo, conducta tipo A. Tolerancia a la Ambigüedad). Las preguntas se distribuyen, según el indicador, de la siguiente manera:

Cuadro 7

Distribución de los ítems de la Escala de Investigación Universitaria según los indicadores que evalúan

MANEJO PERSONAL	MOTIVACIÓN DE LOGRO	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	GUSTO POR EL RIESGO	CONDUCTA TIPO A	TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD
01	02	05	03	04	06
07	08	11	09	10	12
13	14	17	15	16	18
19	20	23	21	22	24
25	26	29	27	28	30
31	32	35	33	34	36
37	38	41	39	40	
42	43	44			
45					

En cuanto a los indicadores se consideró pertinente asumir los cinco que al parecer de Begley y Boyd (1987) se encontraría en la investigación universitaria (Manejo Personal, Motivación de Logro, Gusto por el Riesgo, Conducta tipo A y Tolerancia a la ambigüedad). A estos indicadores se les adicionó el de Innovación y Creatividad. Esta escala se adicionó debido a que ha sido destacada en diversa literatura y por que los ítems que se plantearon, en el estudio preliminar y la dimensión en sí, evidenciaron alta validez y consistencia.

Manejo Personal. Implica el sentimiento de poseer el control de la propia vida y que ésta no es fruto del azar.

Necesidad de Logro. Se asocia al impulso por destacar y se relaciona con el grado de motivación que tiene el individuo para realizar su tarea.

Tolerancia ante el riesgo. Se vincula a la disposición a correr riesgos moderados, al parecer, los emprendedores obtienen rendimientos más altos sobre los que no corren riesgos o lo hacen de manera exagerada.

Comportamiento del tipo A. Se refiere al impulso por hacer más en menos tiempo y, si fuera necesario, a pesar de las objeciones de otros.

Tolerancia ante la ambigüedad. Se vincula al hecho que muchas decisiones se deben tomar con información incompleta o confusa y como quiera que quienes inician una nueva actividad hacen las cosas por primera vez y arriesgando la forma de ganarse la vida, la ambigüedad es mayor.

Innovación y Creatividad. Se asocia a la capacidad realizar innovaciones y hacer uso de la capacidad creativa para lograr mayor éxito en el contexto en el que el individuo se desempeña.

La Escala de investigación universitaria está estructurada de manera tal que al responder las diversas preguntas se puede establecer el grado en el que un evaluado dispone de las habilidades orientadas hacia la creación de negocios. Para ello cada pregunta tiene, al igual que la Escala de Currículo de Administración, cinco posibilidades de respuesta debiendo el evaluado seleccionar una de ellas que sería la que más se ajusta a su percepción con relación a la pregunta. Las categorías de respuesta son:

"Totalmente de Acuerdo", "De Acuerdo", "Indeciso o En Ocasiones", "En Desacuerdo" Y "Totalmente en Desacuerdo". Para proceder a la calificación de la respuesta elegida se debe hacer uso de la asignación de un puntaje de acuerdo al siguiente criterio: (TA = 5), (A = 4), (I = 3), (D = 2), (TD = 1). En las preguntas negativas (N° 5 Y N° 45) el puntaje deberá ser invertido (TA = 1), (A = 2), (I = 3), (D = 4), (TD = 5).

Los puntajes altos que logra el respondiente indican altos niveles de habilidades emprendedoras de negocios mientras que los puntajes bajos lo contrario. La Escala de de investigación universitaria ha sido analizada desde el punto de vista parámetro estableciéndose que cuenta con adecuados criterios de validez, confiabilidad e intercorrelaciones lo que hace que se constituya en un instrumento de medición apropiado para evaluar la variable mencionada.

Cuadro Nº 8

Estimación de la validez de los ítems de la Escala de la Investigación Universitaria

MANEJO PERSONAL	MOTIVACIÓN DE LOGRO	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	GUSTO POR EL RIESGO	CONDUCTA TIPO A	TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD
01. .40	02. .68	05. .57	03. .51	04. .65	06. .39
07. .45	08. .42	11. .61	09. .65	10. .64	12. .64
13. .58	14. .70	17. .70	15. .58	16. .60	18. .56
19. .61	20. .70	23. .71	21. .72	22. .74	24. .53
25. .60	26. .73	29. .57	27. .57	28. .74	30. .51
31. .68	32. .76	35. .61	33. .59	34. .65	36. .52
37. .59	38. .53	41. .61	39. .60	40. .56	
42. .60	43. .71	44. .71			
45. .54					

Con relación a la validez de los 45 ítems que conforman la versión final de la Escala de investigación universitaria se puede establecer que los 45 ítems son aceptados con un nivel de significatividad del 0.01. Por otro lado, se establece que 25 ítems cualitativamente evalúan de manera Moderadamente Alto al encontrarse correlaciones entre el rango de 0.60 y 0.76, 17 ítems se ubican en la categoría Moderada con correlaciones que varían entre 0.42 y 0.59 Y tan sólo 3 ítems son Moderadamente Bajo al tener correlaciones entre 0.39 y 0.40.

Cuadro Nº 9

Estimación de la confiabilidad de la Escala de Investigación Universitaria

DIMENSIÓN	CONFIABILIDAD
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	0.79*
MANEJO PERSONAL	0.72*
GUSTO POR EL RIESGO	0.70*
CONDUCTA TIPO A	0.71*
MOTIVACIÓN DE LOGRO	0.77*
FACULTAD DOCENTE	0.48*
ESCALA GENERAL	0.92*

* La correlación es significativa al nivel 0.01

Se establece que la escala de investigación universitaria, en general, es confiable y tiene fuerte consistencia interna al alcanzar un índice con el Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.92. Por otro lado, cuando se realiza el análisis de los diversos indicadores que conforman la escala indicada, se puede establecer que, a excepción de la de tolerancia a la ambigüedad, son consistentes al obtener correlaciones Moderadamente fuerte con rangos que varían entre 0.70 y 0.79. El Coeficiente Alfa de la dimensión Tolerancia a la ambigüedad es el más bajo de todas (0.48) y se considera como Moderadamente Débil.

Cuadro N° 10
Estimulación de las intercorrelaciones entre la variable Investigación
Universitaria y sus respectivos indicadores.

DIMENSIONES	Gusto Riesgo	Innovación Creatividad	Motivación De logro	Conducta Tipo "A"	Manejo Personal	Tolerancia Ambigüedad	Habilidad Emprendedora
GUSTO PRO EL RIESGO	1	.62*	.63*	.61*	.65*	.54*	.80*
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD		1	.65*	.72*	.69*	.75*	.88*
MOTIVACIÓN DE LOGRO			1	.68*	.64*	.59*	.83*
CONDUCTA TIPO A				1	.68*	.70*	.86*
MANEJO PERSONAL					1	.69*	.87*
TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD						1	.83°

* La recolección es significativa al nivel 0.01

A partir de las intercorrelaciones, que los diversos indicadores tienen entre sí y con relación a la escala general de investigación universitaria, se establece que contribuyen de manera significativa ($p < 0.01$) a la conformación de la variable en estudio.

Los resultados presentados de análisis psicométrico de la Escala de investigación universitaria permiten considerar que son instrumentos válidos. Es decir, que están adecuadamente estructurados y tienen capacidad discriminadora con relación a la variable de estudio. Por otro lado, permite establecer que son confiables. Es decir, evalúan con precisión las variables propuestas.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Con las escalas elaboradas y la muestra establecida se procedió a la recolección de la información. Para ello inicialmente se puso especial énfasis en motivar a los participantes de manera que sean lo más sinceros y veraces en dar sus respuestas. Esto se vio favorecido, más aún, cuando se indicó que el análisis de la información no sería individual sino grupal y que las encuestas eran anónimas.

El procesamiento estadístico de los datos se realizó mediante el Software del "SPSS" (Pérez César, 2001). Los parámetros estadísticos que se utilizaron fueron los siguientes:

Para determinar la validez de los ítems de las escalas, previamente elaboradas, se utilizó el Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson (Alarcón Reynaldo, 1991; Espiritu Natividad, 1986; Levín, 1979),

Para determinar la confiabilidad de las escalas se aplicó el Coeficiente Alpha de Cronbach (Nunnally, 1987) que permitió determinar la consistencia interna de los mismos.

Las intercorrelaciones entre los diversos indicadores y las respectivas escalas también se establecieron a partir del Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson (Alarcón, 1991; Espiritu, 1986; Levín, 1979).

El coeficiente de Correlación Producto Momento de Pearson permitió, además establecer el grado de asociación entre las variables currículo de estudios y hábitos emprendedores de negocios.

La distribución cuartilar permitió establecer las diferentes categorías en la que se ubicaría a los evaluados de acuerdo al nivel de hábitos emprendedores de negocios.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan y describen las diversas tablas a partir de las cuales se da respuesta al tema motivo de estudio.

Tabla 1

Correlaciones entre los diversos indicadores de las variables Investigación Universitaria e Innovaciones Tecnológicas para la muestra total

Correlaciones entre Investigación e Innovación en la muestra total	
Autoridades	.084
Docentes	.122
Alumnos	.121
Currículo	.118

Fuente: Elaboración propia

En general, se observa que las correlaciones halladas entre los diversos indicadores de investigación universitaria y las innovaciones tecnológicas son muy bajas (Tabla1). Desde el punto de vista cualitativo las correlaciones son consideradas como débiles e insignificantes.

Tabla 2

Correlaciones entre los diversos indicadores de las variables investigación universitaria y las innovaciones tecnológicas para cada una de las tres universidades en estudio.

Correlación entre Investigación e Innovación			
	UNU	UNAP	UNAS
Autoridades	.015	.194	.094
Docentes	.046	.218	.173
Alumnos	.088	.223	.112
Currículo	.050	.179	.144

Fuente: Elaboración propia

Las correlaciones generales entre las variables investigación universitaria y las innovaciones tecnológicas es baja e insignificante en las tres muestras motivo de estudio.

Tabla 3

Correlación de la variable Currículo de Administración y los diversos indicadores de la variable innovaciones tecnológicas en la muestra total

INNOVACIONES TECNOLÓGICAS	CURRÍCULO ADMINISTRACIÓN
MANEJO PERSONAL	.09
MOTIVACION DE LOGRO	.14**
INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	.10
GUSTO POR EL RIESGO	.02
CONDUCTA TIPO “A”	.02
TOLERANCIA A LA AMBIGÜEDAD	.13**

** La correlación es significativa al nivel 0.05.

Fuente: Elaboración propia

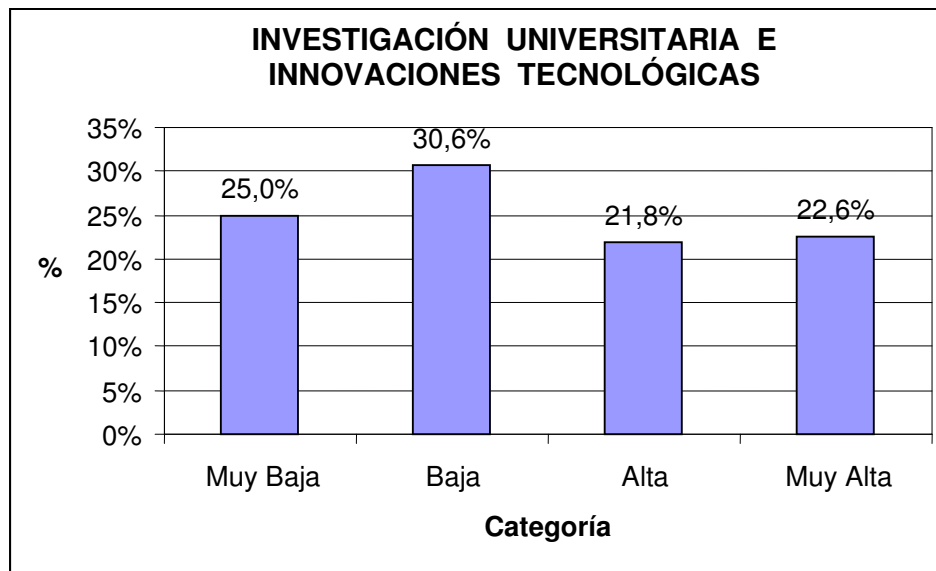
Cuando se correlacionan los puntajes de la Escala de Currículo de Administración y los diversos indicadores de innovaciones tecnológicas se puede observar que solamente dos correlaciones resultan estadísticamente significativas ($p < 0.05$).

Así, sólo se encuentra asociación entre la Currículo de Administración con motivación de logro y, por otro lado, la Currículo de Administración con al tolerancia a la ambigüedad. Cabe señalar que las correlaciones mencionadas cualitativamente son consideradas como débiles.

A continuación se presentan siete gráficos que permiten apreciar la distribución porcentual de los participantes en las categorías muy alto(a)”, “alto (a)”, “bajo(a)”, “muy bajo(a)” en cuanto a la presencia de innovaciones tecnológicas y de sus indicadores. Las categorías se formularon, mediante la distribución cuartilar, a partir de la suma de lo puntajes de los ítems comunes en cada indicador (Ver Anexo D).

Grafico 1

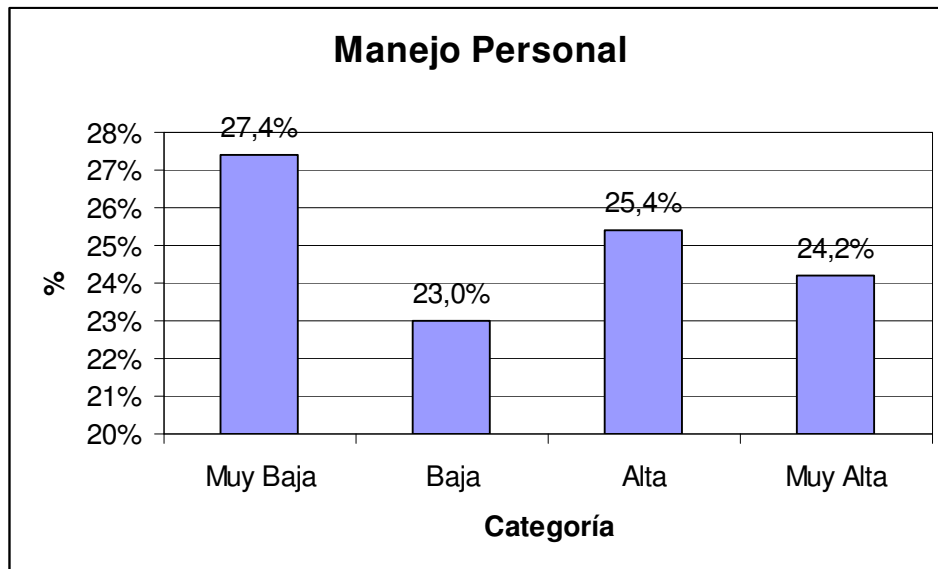
Distribución de la muestra total de evaluados en cada una de las categorías de Investigación Universitaria e innovaciones tecnológicas



Los evaluados que señalan tener bajas o muy bajas actitudes de investigación e innovaciones tecnológicas son los que tiende a prevalecer alcanzando un total de 55.6% de la muestra evaluada en contraposición a los que señalan tener altas y muy altas habilidades que presentan al 21.8% y 22.6% respectivamente.

Gráfico 2

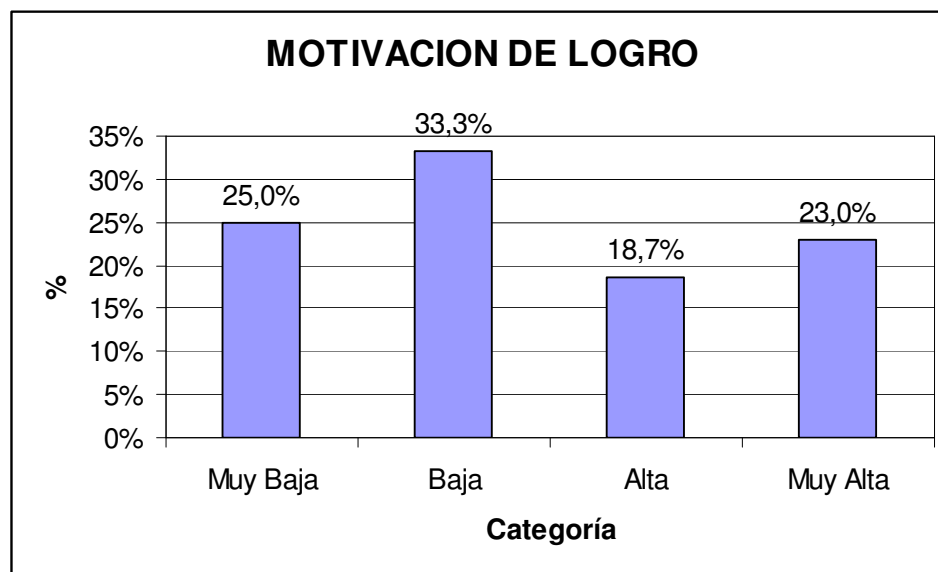
Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de manejo personal.



Se observa que los evaluados que presentan un bajo o muy bajo manejo personal representan un 50.4% de la muestra. Entre estas dos categorías prevalece el nivel muy bajo con un 27.4%.

Gráfico 3

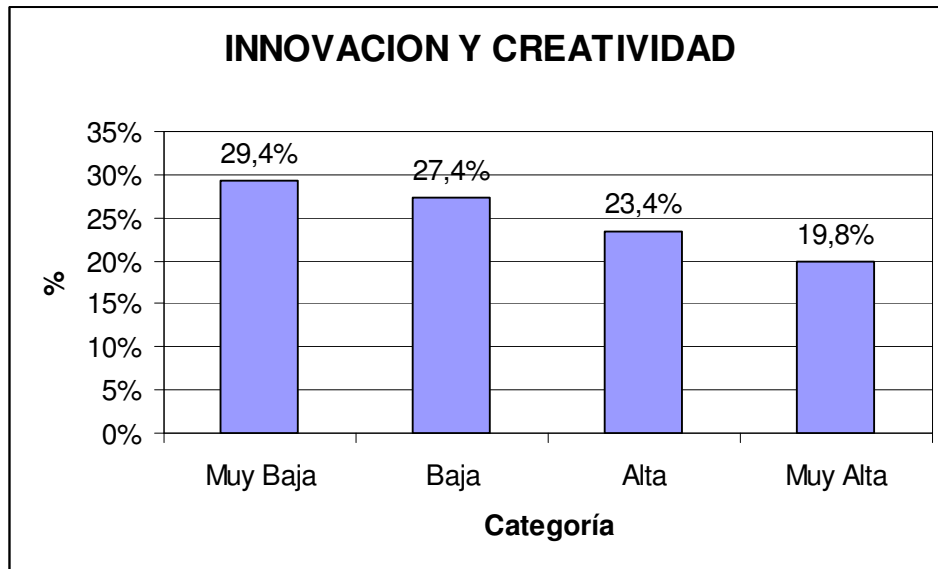
Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de motivación de logro



El 58.3% de los evaluados denotan una baja o muy baja motivación de logro mientras que la alta motivación solo es representada por el 18.7% de la muestra y la muy alta motivación por el 23%.

Gráfico 4

Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de innovación y creatividad.

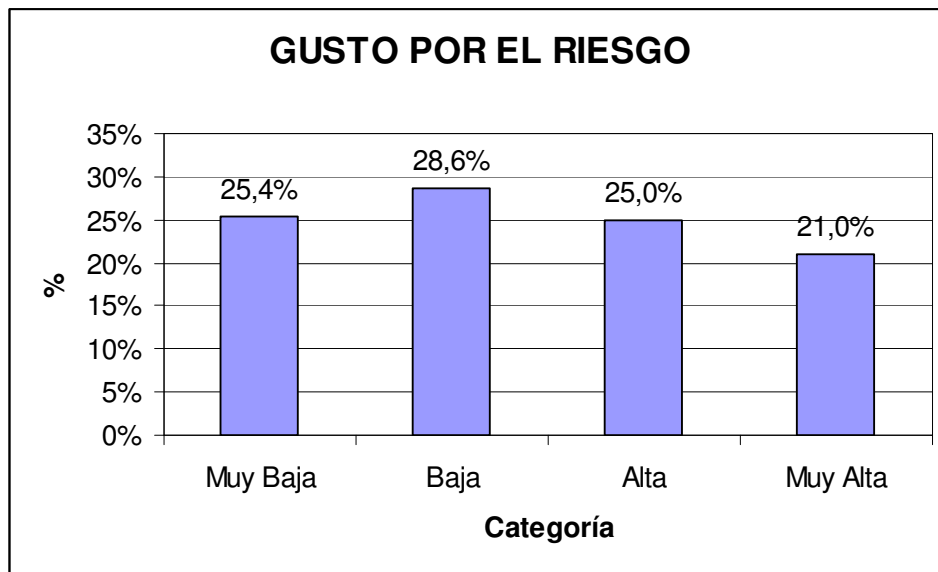


Se aprecia que la mayor distribución de evaluados en cuanto a la habilidad de innovación y creatividad se ubican en la categorías baja o muy baja (56.8 %).

Llama especialmente la atención que el porcentaje de los evaluados se reduzca progresivamente hacia las categorías alta y muy alta.

Gráfico 5

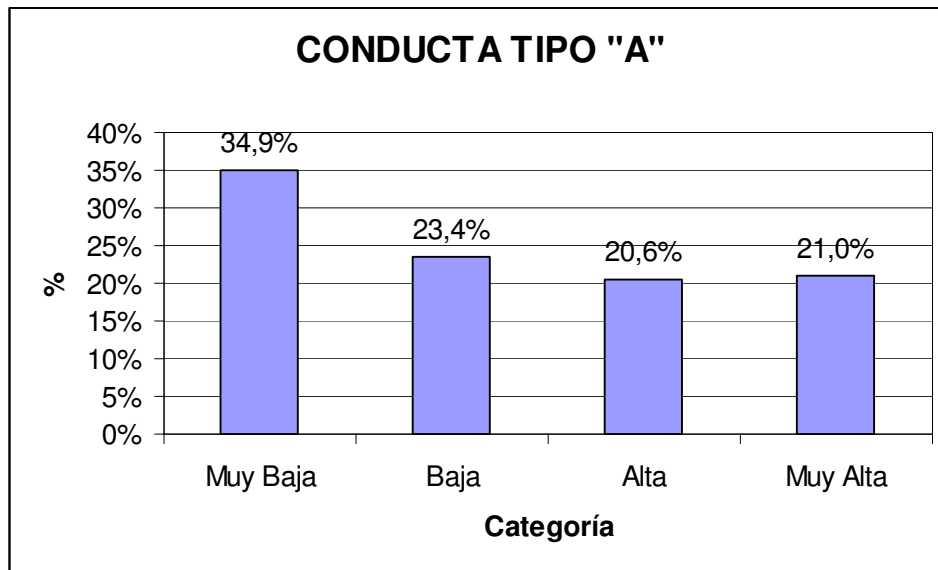
Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de gusto por el riesgo



La tendencia mayor de evaluados 54% se ubica en las categorías asociadas al bajo o muy bajo gusto de situaciones que impliquen el riesgo. Tan sólo el 21% de los evaluados denota un muy alto gusto por el riesgo.

Gráfico 6

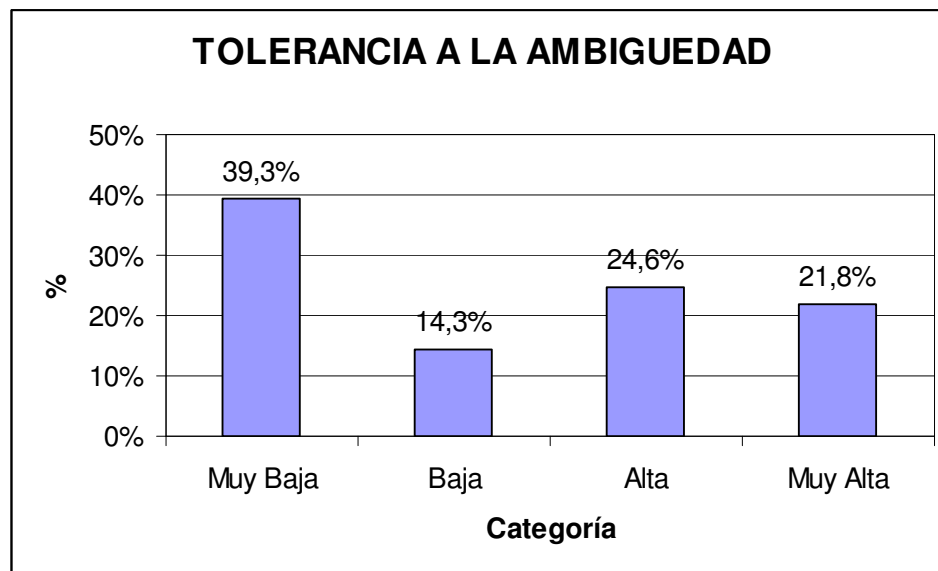
Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de Conducta Tipo "A"



La conducta tipo "A" tiende a prevalecer en aquellos evaluados que perciben que sus niveles son bajos o muy bajos 58.3% en contraposición a aquellos que denotan poseer esta características que alcanza a un 41.6% de la muestra evaluada.

Grafico 7

Distribución de los evaluados en cada una de las categorías de tolerancia a la ambigüedad.



Tan sólo el 46.4% de los evaluados en total destacan por denotar alta o muy alta tolerancia a las situaciones que impliquen ambigüedad. El grupo de evaluados que refirió una muy baja tolerancia a la ambigüedad es el más alto representando el 39.3% del total.

Con relación al análisis de diversos elementos que integran la estructura curricular (misión, visión, perfiles profesionales y plan de estudios) presentamos a continuación cuatro tablas seguidas de un breve comentario.

Tabla 4

**Descripción y comparación de la misión de cada una de las EAP
evaluadas**

U.N.U.*	U.N.A.P.*	U.N.A.S.*
<p>Formar profesionales en administración de negocios altamente idóneos y competitivos; líderes en la gestión y manejo de los recursos humanos y recursos materiales, comprometidos en el logro de una alta rentabilidad en las empresas que dirigen, pero esta gestión deberá estar enmarcada y sustentada en el respecto a la ley y a los derechos de los trabajadores, con una sana y firme práctica de los principios y valores empresariales.</p>	<p>Formar profesionales altamente competitivos en la administración pública y privada; con el fin de contribuir al crecimiento y desarrollo del país.</p>	<p>Somos una comunidad de docentes, estudiantes y colaboradores que forman y especializan profesionales en Ciencias Administrativas, del más alto nivel académico y humanístico, realizando investigaciones científicas y aplicadas que respondan a las necesidades de nuestra sociedad empresarial e institucionales del ámbito nacional e internacional.</p>

Fuente: Elaboración propia

* UNU : Universidad Nacional de Ucayali

* UNAP: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

* UNAS: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

En la tabla 4 se puede apreciar que las diversas Escuelas Académicas de Administración de las Universidades del Sector Público ponen énfasis en que su misión es la de formar profesionales altamente competitivos en Ciencias Administrativas que contribuyan a la solución de necesidades, crecimiento y desarrollo del país. Se enfatiza, de esta manera, en la profesionalización y la preparación académica de sus futuros egresados.

Tabla 5

Descripción y comparación de la visión de cada una de las E.A.P. evaluadas

U.N.U.*	U.N.A.P.*	U.N.A.S.*
<p>Llegar a ser reconocida como una escuela profesional modelo en el área de la administración de negocios cuyo esfuerzo permanente se centra en conseguir la excelencia en la educación y que la ubique como líder la formación de administradores de negocios de alto nivel, identificados con el desarrollo del país.</p>	<p>Lograr un alto nivel académico a nivel nacional e internacional con prestigio e imagen institucional al servicio de la sociedad.</p>	<p>Seremos reconocidos como una de las mejores facultades del país y la región continental, por la formación y especialización de profesionales de alto nivel en las ciencias administrativas.</p> <p>Sustentado en que deseamos ser líderes en la formación y especialización de profesionales del más alto nivel, que respondan con creatividad, competitividad, Calidad profesional y humanística a las necesidades del desarrollo empresarial e institucional, nacional e internacional.</p> <p>Desarrollaremos investigaciones científicas aplicadas a las realidades dinámicas del mundo empresarial, en pro de una mejor calidad de vida de nuestra sociedad.</p> <p>Servir a la sociedad a través de la difusión de programas académicos culturales y recreativos, conducentes al aprovechamiento de las potencialidades de nuestro país.</p>

Fuente: Elaboración propia

* UNU : Universidad Nacional de Ucayali

* UNAP: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

* UNAS: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

En cuanto a la visión que se proyecta de las Escuelas Académico Profesional, en estudio, se aprecia el énfasis en afianzar la imagen institucional y el reconocimiento a nivel nacional e internacional como entidades formativas de profesionales altamente competitivos a nivel académico y de especialización.

Tabla 6

Descripción y comparación de los perfiles profesionales de cada una de las E.A.P. evaluadas

U.N.U.*	U.N.A.P.*	U.N.A.S.*
<p>Promover, constituir y desarrollar empresas e instituciones dando prioridad a los sectores en donde el Perú tenga ventajas competitivas.</p> <p>Investigar el entorno nacional e internacional de las organizaciones a fin de hacer estas competitivas y excelentes y en concordancia con los avances científicos, tecnológicos y de los negocios.</p> <p>Asesorar a las empresas y organizaciones a fin que en un entorno competitivo logren su desarrollo.</p> <p>Dirigir con efectividad, haciendo uso de la ciencia y tecnología administrativa, las empresas y organizaciones, con el propósito que estas logren sus fines objetivos.</p> <p>Ejercer liderazgo que permita integrar, canalizar iniciativas y desarrollar el potencial humano.</p> <p>Capacitar al personal con tecnologías adecuadas al tipo de desarrollo que el país fomenta. Lograr un desarrollo integral como persona, profesional, miembro de familia y ciudadano; de acuerdo a los valores éticos, culturales y conservación del medio ambiente, defendiendo a la nación de posibles agresiones, manteniendo la identificación nacional como símbolo y garantía de la preservación del suelo patrio.</p>	<p>Es líder y estratega en diversas organizaciones, así como emprendedor, innovador y creador.</p> <p>Asesor, consultor, auditor y docente.</p> <p>Tiene conocimientos y habilidades de administración.</p> <p>Conoce las funciones gerenciales de planificación, organización, integración, dirección y control. Asimismo, los roles administrativo.</p> <p>Toma decisiones rápidas y acertadas en base a informaciones claras, precisas y oportunas.</p>	<p>Promueve el desarrollo y dirige con efectividad las instituciones, empresas y organizaciones del sector público y privado, haciendo uso de la ciencia y tecnología de punta.</p> <p>Investiga el entorno nacional e internacional de las organizaciones y empresas con el propósito de hacerlas eficientes y competitivas.</p> <p>Asesora empresas y organizaciones con la finalidad de impulsar su desarrollo permanente e integral.</p> <p>Analiza la realidad nacional desde la perspectiva del cambio social y económico.</p> <p>Actúa con una conducta crítica, creativa, innovadora y proyectiva.</p>

Fuente : Elaboración Propia

* UNU : Universidad Nacional de Ucayali

* UNAP: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

* UNAS: Universidad Nacional Agraria de la Selva.

En los perfiles profesionales presentados, a excepción de la primera consideración, se incide mayormente en actividades vinculadas al accionar del futuro Administrador en el ejercicio de su profesión.

RESUMEN:

La Escuela Académico Profesional de Administración de las Universidades del Sector Público, en la Amazonía tienen como característica:

Misión, forman profesionales competitivos que contribuyan al desarrollo del país.

Visión, las escuelas académicos profesionales de Administración en estudio afianzan la imagen institucional y el reconocimiento como entidades altamente competitivas al nivel académico y de especialización.

Perfiles Profesionales, inciden en actividades del futuro Administrador, durante el desarrollo de su profesión.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los hallazgos de los evaluados que señalan tener bajas con muy bajas innovaciones tecnológicas, son los que tienden a prevalecer un total de 55.6% de la muestra evaluada en contraposición a lo que señalan tener alta y muy altas habilidades que presenta al 21.8% y 22.6% respectivamente.

Así como la motivación del logro el 58.3% de los evaluados denotan una baja o muy baja motivación del logro, mientras que la alta motivación solo es representada por el 18.7% de la muestra de la muy alta motivación por el 23%. Estos hallazgos nos lleva a aceptar la hipótesis nula que establece que la investigación universitaria en la Amazonía Peruana no se relaciona de manera alta y positiva con el desarrollo de las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración. De igual manera, cuando las dos principales variables son analizadas en cada una de las universidades estudiadas no se encontró ningún vínculo entre ellas.

En consecuencia, podemos establecer que los jóvenes del sistema universitario público tienen la percepción que respectivas universidades poco o nada fomentan en ellos la investigación vinculadas a la innovaciones tecnológicas en los estudiantes de administración que les permita contribuir con el desarrollo de la Amazonía.

Los resultados guardan relación con lo sostenido por Espinoza (2004) quien señala que la universidad actual, como hace décadas atrás, aún mantiene estrategias orientadas a formar profesionales en administración orientados a ocupar cargos gerenciales al estilo antiguo no acordes a las nuevas tendencias empresariales dejando de lado estrategias innovadoras que vayan de la mano con las actuales necesidades de aptitudes y actitudes empresariales.

Por otro lado, los hallazgos del presente estudio concuerdan parcialmente con el estudio de Vicuña (1996) quien destaca que la Escuela Académico Profesional no influye sobre las disposiciones en los estudiantes universitarios para investigar los problemas que impulsan el desarrollo del país. La evidencia que la universidad influye muy poco en el desarrollo de la investigación en los alumnos de administración se traduce en el bajo porcentaje de empresas creadas por jóvenes con estudios universitarios en el Perú.

Asimismo, esto se confirma al apreciar las recientes estadísticas presentadas por Global Entrepreneurship Monitor (2006), en las que se destaca que tan sólo el 16% de los jóvenes con estudios superiores (técnicos o universitarios) suelen crear pequeños o medianos negocios a diferencia de quienes tienen estudios de secundaria incompleta que lo hacen en un 75%.

Por otro lado, lo expuesto también se ve reafirmado por el estudio de Linares (2002), quien resalta que la mayor cantidad de proyectos

empresariales suelen ser formulados por jóvenes con formación técnica (39,6%) encontrándose la población universitaria en segundo lugar y luego los jóvenes con secundaria completa o estudios de nivel ocupacional.

Los hallazgos también llevan a pensar que la universidad en nuestro país, como en muchos otros, continua siendo academicista y no promueve el desarrollo de competencias personales que permitan a los futuros egresados enfrentar un mercado laboral que cada día es más cambiante.

Es decir, el limitado desarrollo de habilidades emprendedoras de negocios podría explicarse a partir de la magnificación de la parte especulativa del conocimiento como fin central de la universidad en contraposición al desinterés por el aspecto práctico que ha existido a lo largo de la historia universitaria.

Por otro lado, relevante es resaltar que sí bien a nivel general y por universidad no existen correlaciones significativas entre las dos principales variables, no sucede lo mismo cuando se correlacionan los diversos indicadores.

Al respecto, habría que tomar en cuenta que el universitario a medida que avanza en su carrera va ganando una mayor confianza profesional debido al bagaje de información que va recibiendo y al nivel de preparación que cada vez sería más sólido. A su vez, esto repercutiría en una mejor autoestima profesional la que guarda estrecha relación con la motivación de logro de un individuo. Así, aquella persona que se valora más a sí misma denotará índices más altos de seguridad y, por ende, confiará más en su potencial para alcanzar metas, hallándose más motivada por alcanzarlas.

Igualmente, en función a la relación positiva existente entre investigación universitaria y tolerancia a la ambigüedad, es menester destacar que conforme los universitarios incorporan, a lo largo de su carrera, mayores conocimientos y herramientas para enfrentar diversas contingencias profesionales, se verán previstos -como ya se señalará de una mayor auto confianza que permitirá enfrentar de manera más segura situaciones donde el manejo de la información es poco estructurado y donde el factor incertidumbre prima.

De esta manera, el Currículo de estudios actualizados dotaría a los futuros profesionales de medios para enfrentar la incertidumbre y que repercutiría en la obtención de una mayor tolerancia a la ambigüedad. Al percibir los individuos que obtienen una vasta información de calidad, se sentirían mejor capacitados para emitir comportamientos acordes a las exigencias de un continuamente cambiante contexto globalizado.

En cuanto a los gráficos presentados, llama especialmente la atención que en lo concerniente a la variable innovaciones tecnológicas la mayor proporción de evaluados se ubique en las categorías baja o muy baja. Asimismo, cabe resaltar que esta tendencia se mantiene a nivel específico cuando se analizan los diversos indicadores de la mencionada variable.

Al respecto, es menester señalar que un alto porcentaje de los evaluados no dispondría de recursos que contribuyan, en un corto periodo de tiempo, a que genere su propia fuente de empleo. A nivel específico los indicadores más críticos, determinados por la proporción de evaluados que tienen limitaciones en la característica deseada, serían aquellos concernientes a la Conducta Tipo "A" (41.6%), a la Motivación de Logro (41.7%) y a la Innovación y Creatividad (43.2%).

Por otro lado, con relación al análisis de la misión y de la visión de las diversas E.A.P. de Administración del Sistema Público, se corrobora que el objetivo central de éstas suele estar orientado hacia la formación y a especialización de administradores para el logro de un eficiente desempeño posterior. En este sentido se estaría dejando de lado, o por lo menos no se estaría enfatizando, en el fomento de habilidades que promuevan la generación de nuevas organizaciones, negocios o empresas. De esta manera, preocupa, especialmente, el que no se les esté reconociendo a las medianas y pequeñas empresas la importancia que tienen en la época actual en el desarrollo del país y su contribución para el abordaje de uno de los problemas sociales más relevantes: el desempleo.

En lo concerniente al perfil profesional que se espera tenga el egresado al concluir los estudios, por el contrario, sí se destaca que éstos estarán facultados para promover, constituir y desarrollar empresas e instituciones en el sector público y privado. Esto último, sin embargo, se contrapone a los planes curriculares de las universidades estatales en estudio los cuales se hallan poco orientados hacia la generación de negocios: a diferencia de aquellos de las Universidades de Lima que van a la vanguardia en este tema y que cuentan con diversos cursos y talleres - como los señalados en el anexo E- que fomentarían el desarrollo de las competencias necesarias para tal fin.

Por otro lado, mientras las universidades del sector público orientan a sus estudiantes a optar por la titulación a través de la modalidad de tesis, las universidades particulares de vanguardia fomentan en sus estudiantes la .creación de empresas.

De esta manera, la modalidad de titulación por tesis que caracteriza a las universidades estatales no favorecería que sus egresados al concluir sus

estudios estén aptos para constituir y gestionar eficientemente en negocios, como se plantea en los perfiles profesionales.

Al respecto, relevante es destacar que si bien las tesis son importantes fuentes generadoras de conocimiento, por sí solas no bastarían para evaluar la eficiencia formativa y para determinar si se cumplió con lo propuesto en los perfiles. De esta manera, la mayor parte de los egresados titulados por tesis, si bien brindan con su investigación un importante aporte a la producción científica, no optarían por constituir y manejar su propia empresa.

Sin embargo, cabe resaltar que la experiencia demuestra que existen interesantes excepciones a este respecto. Así, existe un grupo de alumnos de universidades estatales que aún siendo estudiantes promueven y constituyen negocios. Esto, sin embargo, parecería estar más asociado a sus propios intereses, aptitudes y factores familiares.

En cuanto a los diversos planes de estudio revisados, se aprecia la limitada valorización que se le otorga a los cursos que fomentan el desarrollo de hábitos emprendedores de negocios. Este desinterés se puede evaluar desde dos perspectivas. La primera de ellas estaría vinculada a la reducida presencia de estos cursos (como los que se destacan en el Anexo E) y en segundo lugar, a que los pocos cursos existentes con estas características sean propuestos como electivos y no de carrera o de especialización, con lo cual definitivamente se les resta importancia.

Con relación al currículo cabe, también, señalar que en las Universidades del Sector Público en la Amazonía, continúa prevaleciendo el modelo educativo tradicional en el que la estrategia de enseñanza es expositiva estando más centrada en el docente y en el contenido que en el propio alumno. Esta limitación se hace aún más evidente cuando el docente no

se capacita y, adicionalmente a ello, presenta una fuerte resistencia al uso de herramientas tecnológicas.

En contraposición a estos hechos encontramos a las Universidades Particulares de Lima, sobre todo aquellas que señalan promover el espíritu emprendedor. Este grupo de universidades vienen implantando estrategias de enseñanza innovadoras, como la del aprendizaje por descubrimiento y construcción, que estén más centradas en el estudiante. Este interesante y útil modelo prepararía a los individuos para lograr que el aprendizaje anterior, sobre todo el aprendizaje metodológico, sirva para el aprendizaje presente y que éste último potencie aprendizajes futuros.

Parecería ser que el que la Universidad Pública en la Amazonía Peruana haya surgido a partir de un modelo educativo extranjero no le permite aún en la actualidad romper viejos esquemas para responder, afrontar y solucionar los diversos problemas y necesidades que tiene nuestro país. Es decir, los jóvenes universitarios aún arrastrarían el pesado lastre de una formación desvinculada de la realidad y opuesta a los mecanismos del mercado como lo sostiene Linares (2002).

Cabe preguntarse si ahora que todo cambia tan rápidamente ¿Está la universidad pública en la Amazonía preparada para ello? La respuesta parece ser obvia y ha sido motivo de múltiples reflexiones y encuentros académicos. Al respecto, parecería existir consenso entre los entendidos en señalar que la universidad pública peruana atraviesa por una crónica y severa crisis. Esto habría condicionado que mantenga cierta obsolescencia con relación a las significativas transformaciones que en el contexto mundial se han producido.

En este sentido, podría mencionarse que nuestra Universidad Pública de la Amazonía es poco innovadora y no ha asumido una modernidad acorde a las necesidades actuales y a los significativos cambios científicos y

tecnológicos. También existe un desfase entre el desarrollo actual y la universidad; especialmente en lo concerniente a las transformaciones que en nuestro contexto laboral se han dado en estos últimos años.

Preocupa el que el sistema universitario público en la Amazonía, no esté respondiendo a estos cambios y a la cada vez más acentuada divergencia entre lo académico y lo empresarial. Esta situación, por el contrario, viene siendo mejor aprovechada por algunas universidades del sector particular, especialmente en Lima.

La débil articulación entre los centros de educación superior y el desarrollo nacional ha sido destacada también por organizaciones como Educared (s/f) o especialistas como Helfer (s/f) quienes señalan que, exceptuando a muy pocas instituciones de este nivel de enseñanza hay una escasa cultura de trabajo conjunto.

Esto se reflejaría en diversos indicadores, como por ejemplo en la excesiva oferta de egresados de varias profesiones, en la desvinculación entre los planes de desarrollo formativo y los planes de crecimiento empresarial. en una formación excesivamente académica y con poca práctica profesional, en una alta oferta y baja demanda de las carreras vinculadas a los servicios y, finalmente, en el que sean los jóvenes y no tanto los empleadores los que terminan influyendo en la estructura de la oferta de formación.

Debido a ello, en términos generales, esta población no responde a la demanda laboral de los sectores productivos o de servicios. Contrariamente en las universidades privadas la demanda del mercado determina las profesiones que ofertan y que venden con una imagen de éxito y modernidad.

Cabe señalar que el Currículo de estudios incide en la formación profesional, se le considera una herramienta a través de la que se transfieren los conocimientos y las habilidades necesarias para el trabajo. Consecuentemente, es importante fomentar una mentalidad empresarial dejando en un segundo plano, tanto a la tradicional aspiración a acceder a un trabajo dependiente como a la muy interiorizada mentalidad de empleados. Asimismo, de manera especial debería fomentarse en los futuros profesionales de administración del sistema universitario público en la Amazonía una mayor autoestima y confianza en que los conocimientos adquiridos lo faculta, para generar su propio empleo; no teniendo que depender laboralmente de terceros. De lograrse esto, contribuirían al desarrollo económico y al bienestar de sus comunidades y se constituirían en ejes generadores de nuevas fuentes de empleo.

El formar profesionales con hábitos emprendedores de negocios fomentaría que quienes cursen una carrera universitaria empiecen sus negocios más temprano, vean esta actividad como un negocio principal y no complementario y que sean más prácticos y menos teóricos en su ingreso al mercado como describe Linares (2000)

Por otro lado, promovería que los futuros egresados sean emprendedores por oportunidad y no por necesidad. Es decir, un profesional que sepa identificar las oportunidades y asumir riesgos.

Es primordial que los profesionales que egresan de las universidades públicas en países en vías de desarrollo que enfrentan constantes cambios como el nuestro, sean académicamente competitivos, cuenten con las competencias y los recursos que les permitan hacer mucho en beneficio de sí mismos y de la sociedad, sean ágiles, versátiles, con capacidad de crear sus propios espacios laborales, preparados para asumir retos, capaces de generar y multiplicar valores para no depender

de las empresas y creer que el empleo dependiente es la única tabla de salvación.

Finalmente, los resultados del presente estudio no hacen sino establecer que existe una relación de nivel bajo entre la investigación universitaria y las innovaciones tecnológicas. En este sentido, al parecer la Universidad Pública en la Amazonía estaría contribuyendo muy poco en la generación de habilidades, competencias y destrezas que incidan en el desarrollo profesional y, sobre todo, en el personal-laboral.

CONCLUSIONES

1. La actitud hacia la investigación universitaria en las universidades públicas, en la Amazonía Peruana, se asocia de manera débil e insignificante, en el momento actual, con las innovaciones tecnológicas. Los evaluados señalan tener bajas o muy bajas innovaciones tecnológicas, alcanzando un total de 55.6% de la muestra evaluada en contraposición a lo que señalan tener altas y muy altas habilidades que presentan al 21.8% y 22.6%, respectivamente.
2. El análisis de las correlaciones según la Universidad, permite establecer que no existe, una correlación alta y positiva entre la investigación universitaria y las innovaciones tecnológicas. Desde el punto de vista cualitativo las correlaciones son consideradas como débiles e insignificantes.
3. La actitud hacia la investigación influye en la difusión de conocimientos científicos y tecnológicos en los estudiantes de Administración, en la Amazonía.
4. Los currículos de las E.A.P. de Administración de las Universidades Pública estudiadas en la Amazonía Peruana, tienen carencias que dificultan el desarrollo de la investigación universitaria en sus futuros egresados.
5. Los efectos de la innovación y creatividad en el desarrollo de habilidades y destrezas de los estudiantes de Administración, en la Amazonía, son relativos.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar que los resultados de este estudio sean tomados en consideración por quienes tienen capacidad de tomar decisiones, en las instituciones involucradas, con la finalidad de implementar medidas que permitan crear las condiciones, para potenciar y canalizar el ímpetu empresarial en los futuros egresados del sistema universitario público, en la Amazonía Peruana.
2. Motivar el interés por realizar investigaciones referidas al estudio de habilidades generadoras de negocios en los estudiantes de Administración, en la Amazonía Peruana, que permita la creación de negocios por los egresados, después de un determinado período de tiempo de haber concluido sus estudios.
3. Ampliar el análisis, a partir de la actividad de investigación científica, de los hábitos orientados a la creación de negocios en otras especialidades profesionales que ofrece el sistema universitario público, en la Amazonía Peruana.
4. De darse modificaciones o elaboración de futuros planes curriculares, orientados al desarrollo de hábitos emprendedores de negocios, en estudiantes de administración de universidades públicas, en la Amazonía Peruana, se sugiere tomar en cuenta asignaturas como las mencionadas en el Anexo F y en nuestra propuesta de plan de estudios.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALARCON, R. (1991). Métodos y diseños de Investigación del Comportamiento. Lima Villanueva S.A.
2. ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES (2006 b). Los Actores de a Universidad en: Una Nueva Universidad para una Nueva Sociedad. Lima. Cartolán.
3. ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES (2002 a) La Universidad que necesita el Perú. En: Una Nueva Universidad para una nueva Sociedad. Lima. Cartolán.
4. ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES (2002 c) Estadística Universitaria (Tips al 2001) Documento de Internet revisado el 15 de Enero 2007 en http://www.anr.edu.pe/paginas/estad_univ1.htm.
5. ASAMBLEA NACIONAL DE RECTORES (1999). Hacia la Modernización y Acreditación Integral de la Universidad Peruana: Área o Campos de Acción Lima. A.N.R.
6. BARRIAS V. (1997). Universidad no forma profesionales con mentalidad empresarial. Diario El Panamá América. Artículo publicado el 29 de Septiembre 2006.
7. BASADRE J. (2002). Reflexiones sobre la Universidad en la segunda mitad del siglo XX. En: Gabino Herrera (comp.) Problemática Universitaria del Perú en el siglo XX. Lima. Libros y Publicaciones.
8. BERNALES E. y COLS (1989). Violencia y pacificación Lima. DESCO y Comisión Andina de Juristas.

9. BRÚ E. y ROSAL M. (2001). Trabajo docente y formación profesional en Centroamérica y República Dominicana Boletín Técnico Interamericano. 151. Documento Internet revisado el 13 de Enero del 2007 en:

www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cister-for/pub/boletín/151/pdf/bru.pe.7.
10. BURGA C. y MORENO, M. (2001). ¿Existe subempleo profesional en el Perú Urbano? Lima. Impreso por Visual Service S.R.L.
11. BURGOS, H. (1996) Universidad Peruana: El Desafío de la Calidad Académica. Quehacer, 99.Ene-Feb.
12. BORJAS L. (2003). Espíritu Empresarial, Creatividad Empresarial un Nuevo Reto. Andes de la Universidad Metropolitana – Caras 3,2.
13. CASANOVA, F. (2003) Formación Profesional y Relaciones Laborales. Documento de Internet consultado el 12 de Enero en www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/día_logo/doc/index.htm.
14. CUMPA (2002 b). Los actores de la universidad. En: Una nueva Universidad para una Nueva Sociedad. Lima: Cartolán.
15. CHIAVENATO, I (2004). Comportamiento Organizacional. México International Thomson Editores.
16. DELGADO DE LA FLOR, F. (2001). Foro: La Universidad en el Perú la gestión Universitaria Conferencia.
17. EDUCARED (S/F) Realidad Educativa Peruana. Perspectivas de la Educación Superior y Necesidades del mercado ocupacional. Documento de Internet. Comentado el 15 de Enero en www.educared.edu-pe/directivos/index.

18. ENCINAS, J.A. (2002). Orígenes y fines de la Universidad en la segunda mitad del siglo XX. En: Gabino Herrera (comp.) Problemática universitaria del Perú en el siglo XX. Lima. Libros y publicaciones.
19. ESPÍRITU, N. (1986). Elaboración de Escalas y Actitudes. Revista de Psicología. Universidad Ricardo Palma 1,1, 7-19 20.
20. FLORES P. (2003). Soy capaz de crear mi empresa. Instituto de Libre Empresa. Documento de Internet consultado el 15 de Enero 2007 en www.ileperu.org.
21. GAVAGNIN TAFFAREL, Oswaldo: Itinerario hacia el Futuro: "Construyendo un paradigma para un cambio de época". Editorial Imprenta Unión. Lima-Perú. 2003.
22. GIL MALCA, Guillermo: La Universidad: Desafíos y Perspectivas. ANR. Ediciones Luren S.A. Lima 2001.
23. GONZALES D. (2004). Cambio y desarrollo. Hacia una Cultura de Emprendedores. Documento de. Internet consultado el 15 de Enero del 2007 en www.palestra.pucp.edu.pe/index.php?id=36-30K22.
24. IGUIÑIZ J. y BARRANTES R. (2004). La investigación económica y social en el Perú. Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro Lima. Ediciones Nova Print S.A.C.
25. LEVÍN J. (1979) Fundamentos de Estadística en la investigación social. México. D.F.: Harla 2da. Ed.
26. LINARES, D. BUENO J. VELÁSQUEZ, S. CEDILLO E. y COLS (2002) Haz Realidad Tu Negocio 1996-2000. Cómo crear empresas y generar empleo con jóvenes emprendedores. Lima. Colectivo Integral de Desarrollo.

27. LYNCH, N. (2004) El pensamiento Arcaico en la Educación Peruana. Lima. Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
28. MANTILLA, E. (1997). La universidad no forma profesionales con mentalidad empresarial. El Panamá América, Lunes 29 de Septiembre.
29. NUNNALLY, J. (1987). Teoría Psicométrica. México: Mc Graw Hill.
30. TÉCNICAS ESTADÍSTICAS CON SPSS MADRID: Pretince Hall.
31. REY, A (2001) La calificación profesional universitaria, diagnostico y posibilidades. Simposium. La educación universitaria peruana. Un compromiso compartido. Asamblea Nacional de Rectores, 113-134.
32. SALOMÉ T. OCHOA J. y KAISER, C. (1999). Capacidad emprendedora en jóvenes chilenos. Chile. Instituto Nacional de la juventud.
33. SANCHEZ RAMIREZ, Fortunato: "Diccionario de Administración Pública y Derecho Administrativo". Tomo I. Lima- Perú. 1984.
34. SEMINARIO C. (2003). Profesionales Vs. Mercado Laboral. ¿Qué demanda el empleador? Educación - Suplemento de Revista Cosas N° 270, 12-15.
35. SOTA NADAL y COLS (2002). Diagnóstico de la Universidad Peruana: Razones para una nueva Reforma Universitaria Comisión Nacional por la Segunda Reforma Universitaria. Lima: ANR.
36. VALDIVIA, N. (2003). Educación Superior y Mercado de Trabajo en el Perú. El Comercio 31, 01.

FUENTES ELECTRÓNICAS:

- ANR (Perú): www.anr.edu.pe/paginas/archiv/pdf/boletín30-2006.pdf.
- Foro Educativo: www.foroeducativo.org.pe
- Programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe (PREAL): www.preal.org.
- RED CIÉNTIFICA PERUANA: <http://www.yachay.com.pe>.
- REDUC: www.reduc.cl.
- UNAL (Colombia): www.unal.edu.co
- UNAM-CESU(México): www.unam.edu.mx/
- www.cinterfor.org.uy/public/spanish/región/ampro/cisterfor/pub/boletín/151/pdf/bru.pe.7.

ANEXOS

LISTADO DE ANEXOS

- ANEXO 1. Propuesta del Plan de Estudios
- ANEXO 2. Ficha de Datos Personales
- ANEXO 3. Escala de Investigación Universitaria
- ANEXO 4. Escala de Innovaciones Tecnológicas
- ANEXO 5. Escala de Innovaciones Tecnológicas Agrupados por el Indicador que Evalúa.
- ANEXO 6. Cursos orientados a promover habilidades emprendedoras de negocios, desarrollados en algunas Universidades Particulares y Nacionales Lima-Metropolitana.

ANEXO 1

PROPUESTA DE PLAN DE ESTUDIOS

LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI

Como los cambios son permanentes en toda actividad empresarial, la Reforma e innovación curricular permite a la Escuela Académica Profesional de Administración adecuar el Plan de Estudios a la modernidad y las nuevas mega tendencias globales dinámicas y competitivas en el tiempo, para adecuarse a los nuevos escenarios en forma prospectiva, científica y técnica, tal como lo demandan los organismos internacionales como la UNESCO, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, donde señala entre otros aspectos a tomar en consideración para la formación del Profesional calificado en Administración, al servicio de la Amazonía.

- Creación y adaptación permanente de programas de formación de profesionales en respuesta a las necesidades presentes y futuras.
- Funcionamiento de un espacio o sistema para el aprendizaje permanente con flexibilidad en los tiempos y retos de formación profesional de postgrado.
- Evaluación constante de la pertinencia social de los programas y actividades formativas.
- Funcionamiento de programas y oportunidades para el aprendizaje en el trabajo o compatibles con la actividad laboral, así como mecanismos de evaluación y reconocimiento de conocimientos adquiridos en el trabajo.
- En los tiempos actuales al interior de nuestras Escuelas Académicas existe una preocupación por la calidad, eficiencia, productividad y competitividad, que es el resultado de los cambios internos y externos, que las han afectado en los últimos tiempos.

- La masificación de la educación en todos los niveles, a partir de la segunda mitad del siglo XX, ha tenido un efecto en el aumento de las Universidades del país, en la medida que se ha convertido en una aspiración de muchos. Sin embargo, la Educación Superior sigue siendo un privilegio de unos pocos en el Perú; no obstante, el incremento significativo de Instituciones Superiores de Enseñanza.
- Por tal razón se debe reforzar la cooperación con el mundo del trabajo, lo que implica modernizar, innovar y revisar los currículos para que se adapten mejor a las prácticas profesionales, considerando las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos, las nuevas tecnologías de la Información y Comunicación y los aspectos económicos en un mundo cada vez más globalizado.
- Es importante resaltar el desafío a la innovación curricular apoyada en las tecnologías de información y comunicación que está generando profundas transformaciones en el enfoque, las metodologías y los materiales utilizados en los procesos de enseñanza aprendizaje, ofreciendo múltiples oportunidades para la innovación del currículo, apoyada en tecnologías electrónicas.
- Al respecto, encontramos que nuestra sociedad nos lleva a observar las profundas transformaciones sociales, económicas, políticas, culturales y educativas producidas por la globalización y los nuevos medios de comunicación basados en tecnología, donde las barreras del tiempo y del espacio ya no son tales.
- La evolución de la sociedad hacia una nueva era en que las tecnologías asumen un rol fundamental en la vida diaria, exige que la educación se adapte a las nuevas necesidades, tanto de la sociedad como de los estudiantes y profesionales, los cuales se insertan en el mundo activo en que se hace imperativa una constante actualización.

- Bajo este contexto, el uso de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTICs) presenta múltiples oportunidades para la innovación en los sistemas de enseñanza y aprendizaje, y hoy es común escuchar términos tales como e-Learning, tele formación, tele trabajo, aula virtual o simplemente campus virtual, estos sistemas electrónicos centran su atención del proceso en el sujeto que aprende, mediante la creación de ambientes de aprendizaje que permiten al alumno realizar mayor actividad al propio ritmo y con gran autonomía, respetando la individualidad y los propios estilos, con el consiguiente desarrollo de habilidades y competencias relacionadas con el gran manejo de información e interacción sincrónica y asincrónica (learning) y no tanto en el profesor que enseña en un mero transmitir de información (training).
- Se tiene, que reenfocar la docencia tradicional a través del uso de tecnologías, como elemento de apoyo para hacer más efectiva la enseñanza y el aprendizaje de determinadas competencias que se facilitan con herramientas didácticas.
- El rol del profesor deberá ser de un transmisor de información y evaluador de conocimientos específicos, a un guía que comparte un proceso formativo centrado en el aprendizaje de los estudiantes. El rol del alumno deberá propiciar su protagonismo como responsable de su propio aprendizaje y asumiendo un rol más activo en la construcción de su propio conocimiento.
- En la conferencia mundial sobre Ecuación Superior organizada por la UNESCO, refiere al potencial y el desafío de la tecnología: las nuevas tecnologías ofrecen oportunidades de renovar los contenidos de los cursos y de los métodos de enseñanza.
- En esa perspectiva las Escuelas Académico Profesionales de Administración; en la Amazonía establecen que la innovación curricular no es un fin en si misma. Se origina en la búsqueda del

- mejoramiento continuo y desde una perspectiva ética, se fundamenta en la permanente necesidad de evaluar y revisar necesidades.
- El Modelo Educativo se orientará a cambiar el enfoque tradicional de enseñanza aprendizaje, porque pasará de ser un proceso que se centra exclusivamente en la ENSEÑANZA, a tener su foco de atención en el APRENDIZAJE, para que a partir de allí, se desarrolle de manera estructurada habilidades y competencias, en concordancia con los conocimientos propios de la materia o disciplina.
- La ejecución del Plan de Reforma e Innovación Curricular implica: capacitación y apoyo de soporte informático, que los docentes se decidan incorporar el uso de tecnologías en sus asignaturas, para lo cual deberán reorientar su quehacer académico, modificar su estrategia pedagógica; por otro lado a los alumnos se les orientará su aplicación y deberán estar altamente motivados con un adecuado manejo de una fuerte AUTODISCIPLINA. La meta será personas intelectualmente independientes, flexibles y creativas, capaces de aprehender a aprender y reaprender.
- La innovación es el arte de aplicar, en condiciones nuevas, en un contexto concreto y con un objetivo preciso, en esta perspectiva se considera que la innovación no es solamente el fruto de la investigación, sino también el de la asimilación por parte de los estudiantes de una tecnología aplicada eventualmente a otros campos de actividad, pero cuya puesta en práctica en su contexto organizativo, cultural, técnico o comercial constituye la novedad.

En este marco de referencia, las Escuelas Académico Profesionales de Administración en la Amazonía, asumen el compromiso de aplicar el Modelo Pedagógico del Conocimiento con Enfoque Constructivista Integral para el Desarrollo de Competencias.

Su aplicación permitirá desarrollar una visión académica cuyas perspectivas se orienten a alcanzar de manera real y consecuente los siguientes fines:

- Innovar la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, posibilitándole niveles académicos que le permitan realizarse dignamente como persona y profesional.
- Relacionar en la formación profesional la acción académica universitaria con la participación social para el desarrollo integral sostenible.
- Consolidar una visión del profesional en la especialidad como agente activo de reconocimiento, valoración y promotor del desarrollo de su entorno socio- cultural, en el campo profesional.

JUSTIFICACIÓN DEL CURRÍCULO

La formación de un profesional en Administración en la actualidad debe partir de la consideración de factores independientes e interrelacionados que afectan el entorno externo cambiante y que son afectados por éste. Y por otro lado de la concepción del tipo del profesional que asume el reto de ese entorno externo (oportunidades y amenazas) y del entorno interno de la organización (de sus fortalezas y debilidades).

En ambos casos, el nivel de afectación involucra a la organización y su entorno cambiante y en ello juega un papel importante en forma local o global las tendencias en lo económico, político, tecnológico, cultural, biológico, entre otros.

Lo que trae como consecuencia un necesario e impostergable cambio en la forma de enfrentar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las EAPA de la Amazonía.

Las organizaciones públicas y privadas están inmersas en dinámicas generadas por la interrelación de factores que algunos autores denominan: RIFKIN (1996) "nuevas realidades" que de manera directa afectan al desempeño de las organizaciones, orientado a la productividad y competitividad en el conocimiento de una economía global. Estas dinámicas como fenómenos de la realidad que se viven hoy en día y que pueden considerarse como "Tendencias Mundiales" (Gabina, 1995) pueden enmarcarse:

- a. Globalización: de la mano de las grandes transformaciones tecnológicas, el mundo avanza hacia procesos crecientes de globalización en los campos económico, social, político y ambiental. Lo que obliga a los países y a las regiones a reacomodar sus estructuras básicas para ponerse a tono con las nuevas exigencias del entorno internacional.
 - En el caso del Perú, cómo se dio la Integración de la Economía a los mercados internacionales y lo que implica los procesos de apertura de los mercados conducentes a la ampliación de los mismos y la integración de las economías (TLC, ALCA), etc.
- b. Descentralización: La globalización va de la mano de la descentralización como tendencias complementarias. Al tiempo que los países avanzan hacia una mayor independencia, fortalecen internamente sus Regiones como escenarios de promoción, coordinación y ejecución de políticas estatales y como plataformas de proyección de economía internacional.

En este contexto la creación de ventajas competitivas depende en alto grado de acciones que son de responsabilidad directa de gobiernos y agentes locales, en especial aquellos factores del orden estructural como la formación de Recursos Humanos, la dotación de infraestructura de diverso orden para facilitar la movilidad y accesibilidad, el desarrollo de políticas de integración social, la defensa de la sustentabilidad ambiental, así como de la promoción internacional.

Ver en nuestro país, como se entrega las responsabilidades a las Regiones, previa descentralización con autonomía, económica, financiera y administrativa y/o funcional, la desconcentración local, regional, nacional en forma gradual, resolución autónoma en materia política fiscal y administrativa; cuál es el nivel logrado, respecto de América Latina.

c. Sociedad de Información: Asociado al extraordinario avance de las telecomunicaciones, esta tendencia se ha generalizado desatando dos consecuencias visibles:

- Un gran volumen de información y la aplicación estratégica de ésta a los procesos productivos y a la toma de decisiones en todas las órdenes de la vida social; y,
- Un profundo cambio en la concepción de los flujos económicos y culturales entre los países que va de la mano de la especialización de los centros urbanos en la prestación de los servicios modernos de apoyo a la producción y el intercambio.

En esta perspectiva la dinámica de la economía global ya no depende exclusivamente del desarrollo de las infraestructuras sino, en lo fundamental, del desarrollo de las telecomunicaciones.

d. Valor Agregado atado al Conocimiento: En un mundo orientado por el principio de las ventajas competitivas (dinámicas), la creación de la riqueza depende más de los procesos productivos basados en el conocimiento que de la utilización extensiva de los factores. En consecuencia, la innovación, el desarrollo tecnológico y la formación de recursos humanos avanzados, se constituye en la base del crecimiento y la competitividad.

Los productos y servicios más dinámicos en el intercambio mundial, entre ellos, los derivados de la industria del computador, los equipos de oficinas, las telecomunicaciones, la consultoría internacional y los servicios financieros modernos, están todos sustentados en el conocimiento y los recursos humanos avanzados.

PERFIL PROFESIONAL

El perfil profesional del graduado de la Escuela Académico Profesional de Administración se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y valores, que requieren los egresados para lograr las competencias necesarias para insertarse con éxito en el campo laboral de la Amazonía, permitiéndonos exportar nuestros productos con valor agregado.

Al concluir la carrera, el egresado será capaz de:

- Identificar oportunidades de negocios en el mercado local y los mercados internacionales.
- Desarrollar estrategias de negocios en el campo de la administración considerando los cambios de los factores económicos, políticos, tecnológicos, ambientales, legales e institucionales que afectan a los Mercados Globales.
- Interpretar y aprovechar las diferencias socio cultural, económico y tecnológico de los agentes involucrados en el comercio internacional con el fin de concretar negociaciones internacionales exitosas.
- Organizar, planificar, gestionar y dirigir organizaciones o empresas que desarrollan sus actividades en el ámbito local e internacional.
- Realizar consultorías y asesorías a las instituciones u organizaciones de intermediación en el ámbito local y los negocios internacionales.
- Realizar investigaciones científicas, tecnológicas y de innovación en el campo de la administración.
- Investigar, asesorar, y ser consultor en el área académica de su competencia, comprometiéndose con el desarrollo de la sociedad, impulsando la competitividad en el campo internacional y en el conocimiento.
- Promover la práctica de principios, valores y actitudes éticos y morales, y estar dispuesto a emitir juicios de valor, asumir la defensa de la

- dignidad y el respeto por los derechos humanos en cada una de sus actuaciones.
- Aplicar metodologías modernas para la utilización racional de los recursos desde el diseño hasta la obtención de las conclusiones que soporten la toma de decisiones en el ámbito general de las organizaciones en el ámbito local e internacional.
- Aplicar los conocimientos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones (NTICs) aplicadas a la administración y gerencia.
- Aplicar conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, con sentido ético, estratégico y proactivo en cualquier tipo de organización nacional o internacional, para propiciar la adaptación a los cambios permanentes del entorno.

ÁREA COGNITIVA (CONOCIMIENTO)

- Conocer y comprender la realidad social, cultural, tecnológica, ambiental, económica, política y legal del Perú y de los países que constituyen los grandes bloques comerciales.
- Conocer las teorías, métodos, técnicas y procedimientos de las ciencias sociales y naturales que permitan tener una comprensión de las organizaciones en general.
- Conocer las teorías, métodos, técnicas y procedimientos propios de las ciencias: la economía, la administración, la política, la contabilidad, las finanzas y logística así como la legislación nacional e internacional relativa al mundo empresarial local y global.
- Crear, promover y gerenciar empresas e instituciones con criterio innovador, técnico y enfocado a los mercados nacional y global.
- Desarrollar su capacidad de aprender a resolver problemas a través de la práctica de sus inteligencias múltiples.

- Conocer y manejar las Nuevas Tecnologías e información y comunicación (NTIC) aplicadas a las organizaciones globales con la finalidad de poder realizar eficientemente sus labores.
- Conocer y administrar los servicios públicos, organismos locales y globales en materia de producción, finanzas, marketing, talento humano y Nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones.
- Conocer los métodos y técnicas utilizables en el proceso de la investigación científica, aplicables a las distintas situaciones de investigación: búsqueda de nuevos conocimientos y creación de tecnología.

ÁREA DE HABILIDADES Y DESTREZAS (MOTORA)

- Ser capaz de realizar relaciones interpersonales.
- Ser capaz de trabajar y tomar decisiones en equipo.
- Desarrollar y dirigir estrategias de administración y gerencia aplicadas a diferentes sectores públicos y privados.
- Ser capaz de manejar actitudes de liderazgo.
- Desarrollar e implementar sistemas avanzados, utilizando las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación (NTIC).
- Promover las relaciones informales y la participación de los miembros de la organización y/o de la empresa en la toma de decisiones gerenciales.
- Analizar y buscar oportunidades de exportación desde mercados emergentes, tanto para productos como para servicios.
- Manejar la operatividad del área funcional, sus aspectos logísticos, legales y otros del sector correspondiente.
- Utilizar herramientas financieras de cobertura de riesgos para empresas del sector nacional e internacional.

- Hacer diagnósticos objetivos precisos de la realidad nacional e internacional que le permitan identificar oportunidades de explotación-producción en sus diversos aspectos. Definir escenarios de acción estratégica y resolver controversias derivadas de las operaciones de negociaciones o de intermediación financiera entre otras.
- Utilizar la metodología adecuada para plantear problemas de investigación científica aplicando a la situación y al tipo de problema relativo al desempeño de su actividad profesional. Establecer relaciones causales y sus respectivos impactos que plantea la naturaleza en la realidad global.
- Elegir la teoría, método, técnica y procedimientos adecuados para:
 - a) Diseñar políticas de gerencia y gestión empresarial.
 - b) Diseñar, evaluar y administrar proyectos internacionales de comercio de bienes y servicios, con el aprovechamiento de recursos naturales y del potencial humano del país.
 - c) Operar mecanismos y procesos de importación de bienes y servicios locales o globales y de transferencia de tecnología.
 - d) Llevar a cabo licitaciones publicas locales o globales.

ÁREA ACTITUDINAL

Su desempeño profesional esta caracterizada por una conducta de líder, manifestada en actitudes de:

- Respeto a la dignidad de la persona humana, a la libertad de pensamiento, de crítica y de expresión.
- Desarrolla su actitud crítica y ética e internaliza los valores de honestidad, responsabilidad, identidad nacional, solidaridad, entre otros.
- Asume su compromiso social como líder en cada una de sus actuaciones.
- Asume la defensa de la dignidad y respeto por los Derechos Humanos en cada una de sus actividades.

- Actúa con criterio y aplica estrategias en la resolución de conflictos de índole personal, social y laboral.
- Se rige por el código de ética profesional y juzga la conducta de los demás en forma positiva.
- Incentiva el trabajo solidario y responsable, en equipo para lograr resultados óptimos y exitosos.
- Promueve y valora el patrimonio cultural, artístico e histórico, así como los recursos naturales del país para mantener un equilibrio ecológico y sostenible.
- Solidario con la cultura peruana, de los pueblos del mundo y a las exigencias de equidad y justicia social.
- Compromiso científico (reflexión práctica) en la búsqueda del bienestar y del desarrollo integral del Perú.
- Comprensión, tacto y empatía en la interacción humana así como inter e intra organizacional.
- Líder del cambio para generar una cultura de desarrollo organizacional.

CAMPO OCUPACIONAL

- Ocupará puestos en empresas locales, regionales, nacionales y globales, desempeñando funciones de gerencia, planificación, organización, dirección control.
- Gestor de su propia unidad empresarial.
- Construirá redes de investigación interdisciplinarias e interpretará el mundo de la tecnología y el aprendizaje virtual.
- Se desempeñará en los cargos de las áreas tales como: Mercadotecnia, Finanzas, Producción, Operatividad local o global, Logística, Aduanas y Banca local o internacional.

**PROPUESTA PARA LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

PRIMER SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061101	Comunicación Administrativa	2	4	6	4	
061102	Matemática I	2	4	6	4	
061103	Métodos y Técnicas de la Ciencia	2	2	4	3	
061104	Filosofía y Lógica	2	2	4	3	
061105 A	Taller de Desarrollo Personal	0	4	4	2	
061106	Doctrinas Administrativas	4	2	6	5	
	TOTAL OBLIGATORIOS	12	18	30	21	
061107	Actividades*	0	4	4	2	
	TOTAL	12	22	34	23	

SEGUNDO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061208	Matemática II	2	4	6	4	061102
061209	Ecología, Regionalización y Desarrollo Sostenible	2	2	4	3	
061210	Contabilidad General	2	4	6	4	
061211	Nuevas Tecnologías de Información y Comunicaciones (NTIC)	2	4	6	4	
061212	Derecho Constitucional	2	2	4	3	
061213	Proceso Administrativo	4	2	6	5	061106
	TOTAL OBLIGATORIOS	14	18	32	23	

TERCER SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061314	Sociología	2	2	4	3	
061315	Estadística Aplicada	2	2	4	3	
061316	Macroeconomía	3	2	5	4	
061317	Matemática Financiera	2	2	4	3	061208
061318	Derecho Administrativo	2	2	4	3	
06319	Planeamiento Empresarial	3	2	5	4	061213
	TOTAL OBLIGATORIOS	14	12	26	20	

CUARTO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061420	Derecho Empresarial	2	2	4	3	061318
061421	Estadística para la Toma de Decisiones	2	2	4	3	061315
061422	Comportamiento Organizacional	2	2	4	3	
061423	Macroeconomía	3	2	5	4	061316
061424	Contabilidad Gerencial	2	2	4	3	061210
061425	Organización Empresarial	3	2	5	4	061319
	TOTAL OBLIGATORIOS	14	12	26	20	

QUINTO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061526	Legalización Tributaria	2	2	4	3	061420
061527	Globalización e Integración Económica	2	2	4	3	
061528	Administración de Recursos Humanos I	3	2	5	4	
061529	Fundamentos de Marketing	3	2	5	4	
061530	Costos y Presupuestos	2	2	4	3	061424
061531	Innovación y Creatividad	2	2	4	3	
	TOTAL OBLIGATORIOS	14	12	26	20	

SEXTO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061632	Logística Empresarial	2	2	4	3	
061633	Emprendimiento Empresarial	3	2	5	4	061531
061634	Economía Internacional	2	2	4	3	061527
061635	Administración de Recursos Humanos II	3	2	5	4	061528
061636	Investigación de Mercados	2	2	4	3	061529
061637	Investigación Operativa	3	2	5	4	061421
	TOTAL OBLIGATORIOS	15	12	27	21	

SEPTIMO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061738	Gestión de Calidad	2	2	4	3	061537
061739	Administración Financiera I	3	2	5	4	061530
061740	Negocios Electrónicos	2	2	4	3	061211
061741	Marketing Estratégico	2	2	4	3	061636
061742	Administración de Operaciones I	2	2	4	3	
	TOTAL OBLIGATORIOS	11	10	21	16	
	Electivo	2	2	4	3	
	Electivo	2	2	4	3	
	TOTAL	15	14	29	22	

CURSOS ELECTIVOS DEL SEPTIMO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061743	Liderazgo Gerencial	2	2	4	3	
061744	Administración de Empresas Turísticas	2	2	4	3	
061745	Gestión Pública	2	2	4	3	
061746	Prospectiva Tecnológica	2	2	4	3	

OCTAVO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061847	Administración Financiera li	3	2	5	4	061739
061848	Auditoria Administrativa	2	2	4	3	
061849	Administración de Operaciones II	2	2	4	3	061742
061850	Responsabilidad Social Organizacional	2	2	4	3	
061851	Marketing Internacional	2	2	4	3	061741
	TOTAL OBLIGATORIOS	11	10	21	16	
	Electivo	2	2	4	3	
	Electivo	2	2	4	3	
	TOTAL	15	14	29	22	

CURSOS ELECTIVOS DEL OCTAVO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061852	Plan de Negocios	2	2	4	3	
061853	E- Government	2	2	4	3	
061854	Gerencia de PYMES	2	2	4	3	
061855	Gestión Medioambiental	2	2	4	3	

NOVENO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061956	Seminario de Tesis I	1	4	5	3	
061957	Gerencia de Ventas	2	2	4	3	061851
061958	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión	2	2	4	3	061747
061959	Gerencia de Banca y compañías de Seguros	2	2	4	3	
061960	Sistemas de Información Gerencial	3	2	5	4	
	TOTAL OBLIGATORIOS	10	12	22	16	
	Electivo	2	2	4	3	
	Electivo	2	2	4	3	
	TOTAL	14	16	30	22	

CURSOS ELECTIVOS DEL SEPTIMO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061961	Gestión de Conocimiento	2	2	4	3	
061962	Juego de Negocios	2	2	4	3	
061963	Logística Internacional	2	2	4	3	
061964	Promoción y Publicidad	2	2	4	3	

DECIMO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061065	Gerencia Estratégica	3	2	5	4	061950
061066	Mercado de Valores	2	2	4	3	061959
061067	Seminario de Tesis II	0	6	6	3	061956
061068	Formulación y Evaluación de Proyectos Sociales	2	2	4	3	061958
	TOTAL OBLIGATORIOS	07	12	19	13	
061069	Practicas Pre Profesionales	0	8	8	4	
	Electivo	2	2	4	3	
	Electivo	2	2	4	3	
	TOTAL	11	24	35	23	

CURSOS ELECTIVOS DEL OCTAVO SEMESTRE

CODIGO	CURSO	DISTRIBUCIÓN HORARIA			CRÉDITOS	PRERREQUISITOS
		H.T.	H.P.	T.H.		
061070	Deontología Profesional	2	2	4	3	
061071	Gestión y Docencia Universitaria	2	2	4	3	
061072	Negociación y Conciliación	2	2	4	3	
061073	Gerencia de Proyectos	2	2	4	3	

**DISTRIBUCIÓN DE HORAS Y CRÉDITOS DE
EAP DE ADMINISTRACIÓN**

SEMESTRE	HORAS TEORÍA	HORAS PRÁCTICA	TOTAL HORAS	CRÉDITOS
1º a 10º	138	156	294	216
%	46.9	53.1	100%	216

**REQUISITOS PARA EGRESAR DE
EAP DE ADMINISTRACIÓN**

ITEM	DESCRIPCIÓN	CRÉDITOS
01	Créditos Obligatorios	188
02	Créditos Electivos	24
03	Prácticas Profesionales	04
04	Actividades*	02
	TOTAL CRÉDITOS	216

***Actividades:**

- a) Deportivas
- b) Artísticas
- c) Culturales
- d) Sociales

INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

Se propone que la E.A.P de Administración en el área de investigación y creación intelectual – artística se orienta a la investigación y la proyección social como parte de la formación de sus alumnos, cumple sus cometidos a través de:

Proyectos de Investigación

A los docentes con grados académicos de maestría y doctor se les asignará hasta 10 horas semana/mensual no lectivas para que desarrollen investigaciones sobre la especialidad y preferentemente referidos a:

- Desarrollo de empresas dedicadas a la Producción de Bienes y Servicios.
- Alianzas estratégicas con empresas de cada sector y de I&D de productos (servicios) y Tecnología de Gestión del Conocimiento.
- Factibilidad de empresas dedicadas a los Gerencia de: Producción u Operación de Servicios, Recursos Humanos, Marketing, Finanzas y de Tecnología de Información y Comunicación.
- Desarrollo de empresas de productos, servicios y anexos en la cadena productora Local, Regional y Nacional.

Proyectos de Proyección Social

Los proyectos de proyección social y difusión cultural a llevarse a cabo, se realizarán a través de seminario taller con énfasis en los siguientes temas:

- Formación y Desarrollo de pequeñas empresas especializadas con proyección de Gestión de Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación.
- Asesoramiento para financiamiento de proyectos de PYMES y Pequeñas empresas dedicadas al comercio y negocios internacionales.
- Preparación de proyectos de Inversión y Sociales.
- Diseño de planes de desarrollo local, regional y nacional orientación al sector de empresas productoras de bienes y servicios.

PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS

Se propone que en la EAP de Administración implemente inicialmente dos líneas de proyectos para la producción de bienes y servicios orientación al desarrollo de PyME's empresas dedicadas a las pequeñas y microempresas en los siguientes campos:

Asesoramiento Empresarial

- Para medir eficiencia y eficacia de las empresas comprometidas ene. Sector.
- Mejorar la elevada competitividad del los servicios.
- Establecer estándares de calidad, como servicio de atención al cliente o protección al consumidor local y extranjero.
- Determinar el posicionamiento estratégico local y global de productos y servicios.

Centro de Difusión Académica

- Reproducir trabajos de Investigación y Desarrollo de Productos y Tecnologías de Información y Comunicación
- Reproducir separatas, materiales y texto de aprendizaje.
- Publicar artículos de actualidad vinculados al segmento de las empresas productoras de bienes y servicios y tecnologías de información y comunicación.
- Cuadernos de divulgación científica en beneficio del sector y la empresa.

El desarrollo de esta área y el cumplimiento de sus objetivos se sustentarán por un lado en la suscripción de convenios con instituciones especializadas y por otro lado por las labores del centro de difusión académica.

Creación de las siguientes instituciones.

- Instituto de Comercio Electrónico
- Instituto de Investigación y Desarrollo de productos y Tecnología
- Instituto de Investigación y Promoción de PYME's.
- Instituto de Comercio Exterior.

ANEXO 2

FICHAS DE DATOS PERSONALES

Edad: Sexo: Masculino () Femenino ()

Ciclo de Estudios:

Trabaja actualmente: Si () No ()

Tiene familiares directos (padres, hermanos, abuelos) que hayan creado un pequeño o mediano negocio o empresa:

Si () No ()

Tiene usted actualmente un negocio o empresa propia:

Si () No ()

Tiene decidido, en los próximos cinco años, crear, una pequeña empresa o negocio propio.

Si () No ()

ANEXO 3

ESCALA DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones lea cada una de ellas y responda de manera sincera marcando su respuesta con un aspa (x) Gracias. Utilice la siguiente clave:

TA = Totalmente de acuerdo

A = De acuerdo

I = Indeciso (En ocasiones)

D = En desacuerdo

TD = Totalmente en desacuerdo

1. Mi universidad siempre ha formado profesionales capaces de desarrollar investigaciones en la Amazonía.

TA A I D TD

2. En su facultad se fomenta la generación del autoempleo en sus estudiantes.

TA A I D TD

3. Mi universidad hace poco por formar profesionales que generen sus propias fuentes de trabajo.

TA A I D TD

4. La formación recibida en mi facultad es insuficiente para iniciar un propio negocio.

TA A I D TD

5. Los docentes de mi facultad son modelos de empresarios y emprendedores de negocios.

TA A I D TD

6. Mi universidad promueve el interés por las profesiones económico productivas que generen más fuentes de trabajo.

TA A I D TD

7. En el currículo de estudios de mi facultad se pone énfasis en los cursos orientados a la investigación.

TA A I D TD

8. En mi universidad se promueve que los alumnos busquen soluciones prácticas para optimizar sus posibilidades de empleo.

TA A I D TD

9. Debido a la formación recibida en mi facultad aspiro a crear mi propia empresa o negocio.

TA A I D TD

10. En mi facultad los docentes promueven la generación de empresas en sus alumnos.

TA A I D TD

11. Mi universidad contribuye a fomentar el trabajo independiente en sus estudiantes.

TA A I D TD

12. El currículo de la carrera que estudio me brinda herramientas y conocimientos para impulsar las innovaciones tecnológicas.

TA A I D TD

13. Mi universidad forma profesionales que buscan y no que den empleo.

TA A I D TD

14. El currículo de mi facultad tiene cursos que nos permiten desarrollar habilidades (creatividad, iniciativa, motivación, etc.) para iniciar un negocio propio.

TA A I D TD

15. Mis profesores juegan un rol primordial en mi motivación por la investigación.

TA A I D TD

ANEXO 4

ESCALA DE INNOVACIONES TECNOLÓGICAS

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones lea cada una de ellas y responda de manera sincera marcando su respuesta con un aspa (x) Gracias. Utilice la siguiente clave:

TA = Totalmente de acuerdo

D = En desacuerdo

A = De acuerdo

TD = Totalmente en desacuerdo

I = Indeciso (En ocasiones)

-
1. Tengo disposición para las innovaciones tecnológicas.
TA A I D TD
 2. Me siento capaz de lograr lo que me propongo
TA A I D TD
 3. Soy de los que se enfrenta nuevos riesgos.
TA A I D TD
 4. Me gusta hacer las actividades que emprendo rápidamente.
TA A I D TD
 5. Me considero una persona poco innovadora.
TA A I D TD
 6. Antes de tomar una decisión me informo bien.
TA A I D TD
 7. Me es fácil motivar a los demás en el trabajo.
TA A I D TD
 8. No me doy por vencido en aquello que me cuesta trabajo.
TA A I D TD
 9. Siempre trato de buscar nuevas oportunidades de hacer algo.
TA A I D TD
 10. Trato de hacer las cosas bien en el menor tiempo posible.
TA A I D TD
 11. Busco nuevas formas de mejorar mi trabajo.
TA A I D TD
 12. Me aventuro aún en aquello que no sé.
TA A I D TD

13. Tomo decisiones rápidas y seguras.
 TA A I D TD
14. Soy perseverante cuando debo lograr un objetivo
 TA A I D TD
15. Asumo riesgos aún si no tengo experiencia o conocimiento en el tema.
 TA A I D TD
16. Me considero una persona preactiva o de acción.
 TA A I D TD
17. Propicio la innovación y las nuevas ideas en los demás.
 TA A I D TD
18. Tomo decisiones rápidas aún con poca información.
 TA A I D TD
19. Me gusta asumir el rol de líder
 TA A I D TD
20. Trato de terminar bien todo lo que inicio.
 TA A I D TD
21. Me gusta iniciar nuevos proyectos.
 TA A I D TD
22. Trato de aprovechar el tiempo.
 TA A I D TD
23. Soy innovador ante los cambios.
 TA A I D TD
24. Trato que las circunstancias adversas no me derriben.
 TA A I D TD
25. Denoto capacidad de convocatoria.
 TA A I D TD
26. Me esfuerzo más con tal de alcanzar mis metas.
 TA A I D TD
27. Arriesgaría mis recursos económicos para iniciar una empresa.
 TA A I D TD
28. Prefiero trabajar con gente que lo hace activamente.
 TA A I D TD

29. Soy receptivo a nuevas ideas.
TA A I D TD
30. No me abrumo pro lo que sucede externamente.
TA A I D TD
31. Establezco relaciones sociales productivas para mi trabajo.
TA A I D TD
32. Termino mis proyectos aunque supongan mucho trabajo.
TA A I D TD
33. Pediría prestado dinero para invertir en un negocio.
TA A I D TD
34. Siempre estoy dispuesto a trabajar tanto como sea necesario.
TA A I D TD
35. Me gusta realizar cambios en mi trabajo.
TA A I D TD
36. Me arriesgaría por iniciar un negocio aunque no conozca bien el rubro.
TA A I D TD
37. Me gusta organizar y dirigir equipos de trabajo.
TA A I D TD
38. Dormiría menos con tal de conseguir lo que me propongo.
TA A I D TD
39. Me arriesgo a hacer actividades poco usuales.
TA A I D TD
40. Trato de hacer muchas cosas en el menor tiempo posible.
TA A I D TD
41. Prefiero trabajar con gente innovadora y creativa.
TA A I D TD
42. Me gusta fomentar el trabajo en equipo.
TA A I D TD
43. No me detengo cuando decido hacer las cosas.
TA A I D TD
44. Me gusta innovar permanentemente.
TA A I D TD
45. Tengo pocas habilidades emprendedoras para los negocios.
TA A I D

ANEXO 5

ESCALA DE INNOVACIONES TECNOLÓGICAS

Ítems agrupados por el indicador que evalúan:

1. Tengo disposición para las Innovaciones Tecnológica.
2. Me es fácil motivar a los demás en el trabajo
3. Tomo decisiones rápidas y seguras
4. Me gusta asumir el rol de líder
5. Denoto capacidad de convocatoria
6. Establezco relaciones sociales productivas; para mi trabajo
7. Me gusta fomentar el trabajo en equipo.
8. Considero que tengo habilidades emprendedoras para los negocios
9. Me gusta organizar y dirigir equipos de trabajo.

MOTIVACIÓN DE LOGRO

10. No me doy por vencido en aquello que me cuenta trabajo
11. Soy perseverante cuando debo lograr un objetivo
12. trato de terminar bien todo lo que inicio
13. Me esfuerzo más con tal de alcanzar mis metas
14. Termino mis proyectos aunque no supongan mucho trabajo
15. Dormiría menos con tal de conseguir mis metas.
16. No me detengo cuando decido hacer las cosas
17. me siento capaz de lograr lo que me propongo.

ACEPTACION DEL RIESGO

18. Soy de los que enfrenta nuevos riesgos.
19. Siempre trato de buscar nuevas oportunidades de hacer algo.
20. Me gusta iniciar nuevos proyectos

ANEXO 6

Cursos orientación a promover habilidades emprendedoras de negocios desarrollados en algunas Universidades Particulares y Nacionales de Lima Metropolitana.

- 01 Talleres de oportunidades de negocios
- 02 Creación y Gestión de Negociación
- 03 Taller de Publicidad
- 04 Resolución de Conflictos y Negociación
- 05 Gestión de Riesgo
- 06 Desarrollo Humano I y II
- 07 Liderazgo y Comunicación
- 08 Empresariado
- 09 Taller de Creatividad
- 10 Presentación Efectiva o de alto Impacto
- 11 Toma de Decisiones
- 12 Simulacro y Juego de Gestión Empresarial
- 13 Gestión e Innovación Tecnológica
- 14 Generación y Administración de Pymes (Empresa Familiares)

MATRIZ DE CONSISTENCIA

POLITICA UNIVERSITARIA PÚBLICA EN LA AMAZONÍA PARA DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN E IMPULSAR LAS INNOVACIONES TECNOLÓGICAS EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>GENERAL ¿Cómo se relaciona, las innovaciones tecnológicas con el desarrollo de la investigación en los estudiantes de Administración, de las Universidades Públicas de la Amazonía?</p> <p>ESPECÍFICOS 1. ¿La influencia de la Universidad se relaciona con el Desarrollo de la Investigación? 2. La Influencia del Currículo se relaciona con el Desarrollo de la Investigación? 3. ¿La Influencia del Docente se relaciona con el Desarrollo de la Investigación?</p>	<p>GENERAL Determinar como se relaciona las innovaciones tecnológicas con el desarrollo de la investigación en los estudiantes de Administración, de las Universidades Públicas de la Amazonía?</p> <p>ESPECÍFICOS 1. Determinar si la Influencia de la Universidad se relaciona con el Desarrollo de la Investigación. 2. Determinar si la Influencia del Currículo se relaciona con el Desarrollo de la Investigación. 3. Determinar si la influencia del Docente se relaciona con el Desarrollo de la Investigación.</p>	<p>GENERAL Las innovaciones tecnológicas se relacionan con el desarrollo de la investigación en los estudiantes de Administración, de las Universidades Públicas de la Amazonía.</p> <p>ESPECÍFICAS 1. La Influencia de la Universidad se relaciona con el Desarrollo de la Investigación. 2. La Influencia del Currículo se relaciona con el Desarrollo de la Investigación. 3. La Influencia del Docente se relaciona con el Desarrollo de la Investigación.</p>	<p>INDEPENDIENTE Innovaciones Tecnológicas</p> <p>DEPENDIENTE Desarrollo de la Investigación.</p> <p>INTERVINIENTE Política Universitaria Publica en la Amazonía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de Personal - Motivación de Logro. - Innovación y creatividad - Gusto por el riesgo. - Conducta Tipo "A" - Tolerancia a la ambigüedad. - Influencia de la Universidad. - Influencia del Currículo. - Influencia del Docente.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cómo se relaciona el desarrollo de la investigación, con las innovaciones tecnológicas en las actitudes de los estudiantes de Administración, de las Universidades Públicas de la Amazonía?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u></p> <p>c) ¿En que medida el desarrollo de la investigación se relaciona con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía?</p> <p>d) ¿Cómo se relaciona la innovación y creatividad con el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar como se relaciona el desarrollo de la Investigación con las innovaciones tecnológicas en las actitudes de los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICOS</u></p> <p>c) Determinar en que medida el desarrollo de la investigación se relaciona con las innovaciones tecnológicas de los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.</p> <p>d) Explicar como se relaciona la innovación y creatividad con el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas en estudio.</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></p> <p>H₀ La Investigación Universitaria Pública en la Amazonía no se correlaciona de manera alta y positiva con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración.</p> <p>H₁ La Investigación Universitaria Pública en la Amazonía se correlaciona de manera alta y positiva con las innovaciones tecnológicas en los estudiantes de Administración.</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</u></p> <p>H₀ No existe correlación alta y positiva entre la investigación y el desarrollo de habilidades en los estudiantes de Administración en las Universidades de la Amazonía Peruana.</p> <p>H₂ Existe correlación alta y positiva entre la investigación y el desarrollo de habilidades en los estudiantes de Administración en las Universidades de la Amazonía Peruana.</p> <p>H₀ No existe correlación alta y positiva entre la investigación y los conocimientos científicos tecnológicos en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.</p> <p>H₃ Existe correlación alta y positiva entre la investigación y los conocimientos científicos tecnológicos en los estudiantes de Administración de las Universidades Públicas de la Amazonía.</p>

VARIABLE	INDICADORES	ESTRATEGIAS / INSTRUMENTOS	INFORMANTES/ FUENTES	TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS
<p>1. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN</p> <p>2. INNOVACIONES TECNOLÓGICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Docentes - Alumnos - Currículo - Motivación de logro. - Innovación y creatividad. - Gusto por el riesgo - Conducta Tipo "A" - Tolerancia a la ambigüedad. 	<p>Cuestionarios estructurados.</p> <p>Entrevistas</p>	<p>Alumnos</p> <p>Egresados</p> <p>Docentes</p> <p>Empresarios</p>	<p>Observación</p> <p>Encuestas</p> <p>Elaboración de tablas específicas</p>