

Empresas públicas: mecanismos de compromiso con el desarrollo local e institucional

PUBLIC COMPANIES UNIVERSITIES. A COMMITMENT TO LOCAL DEVELOPMENT

Ing. Presly Robles Zea¹, Ing. Carlos Bastidas²

Resumen

El desarrollo local es una de las prioridades del Estado ecuatoriano, por medio de la profesionalización y actualización de conocimientos de los ciudadanos es considerado el bastión con miras al desarrollo, las Universidades juegan un rol importante en dichas actividades, con el nacimiento de las empresas publicas desde las instituciones de educación superior, la calidad del servicio es el estandarte e imagen que genera prestigio en el campo de la formación de competencias.

A través de servicios diversificados de excelencia en el ámbito de la capacitación continua, consultoría y producción, contribuyendo a potenciar el desarrollo del talento humano y el buen vivir. Las Empresas Publicas promovidas por las universidades, se encuentran en proceso de vinculación y asentamiento entre la comunidad, para lo cual se valora la perspectiva que poseen los usuarios directos de los servicios ofertados por la Empresa Pública, analizados en cinco factores: prestigio, eficiencia, calidad de servicios, ambiente de estudio, conveniencia.

Por tanto, la universidad se ha convertido en un imperativo de vida moderno, la creación de empresas generadoras de servicios a la ciudadanía, impulsora de agilidad en procesos académicos y ente que autofinancie proyectos dedicados a la academia, se avizora como factor para el desarrollo institucional que repercute en el desarrollo local y sectores de influencia.

Palabras clave: Universidad; Empresas derivadas, Desarrollo local; Capacitación

Abstract

Local development is one of the priorities of the Ecuadorian State, through the professionalization and updating knowledge of citizens is considered the bastion for development, universities play an important

¹ Ingeniero Comercial, problespos@gmail.com, orcid.org/0000-0001-6674-0106

² Ingeniero comercial, Magister en Administración de Empresas, Docente y Asesor del Vicerrector Administrativo, Universidad Estatal de Milagro, cbastidasv@unemi.edu.ec, orcid.org/0000-0001-8874-6218

role in these activities, with the birth of public enterprises from institutions of higher education, quality of service is the banner and image generating prestige in the field of skills training.

Through diversified services of excellence in the field of continuing training, consulting and production, helping to promote the development of human talent and good living. Public Companies promoted by universities, are in the process of bonding and settlement between the community, for which the perspective that have the direct users of the services offered by the Public Enterprise, analyzed in five factors: prestige, efficiency, quality of service, study environment, convenience.

Therefore, the university has become an imperative of modern life, creating generating companies services to citizens, driving agility in academic processes and being that self-financing projects dedicated to the academy, is looming as a factor for institutional development which affects local development and areas of influence.

Keywords: University; Derived companies, Local development; Training

INTRODUCCIÓN

Las universidades, como instituciones de educación superior, y sus empresas públicas derivadas (*spin-off*), desempeñan un papel fundamental para el desarrollo y el bienestar de la sociedad. Es necesario, por tanto, lograr que estas cumplan un rol más activo, en función de las exigencias sociales.

El conocimiento da a los individuos y colectivos locales brinda la posibilidad de que sean ellos mismos los que dirijan los cambios que ocurran en sus vidas y en sus territorios. Aquí se está connotando al conocimiento como poder. Es por eso que sus formas y procesos de producción, transmisión, innovación y apropiación se han convertido hoy en bienes deseados (Suárez, 2006).

Como nunca antes, en la actualidad los procesos de justicia o injusticia sociales están vinculados a las desigualdades, en cuanto a la participación en el conocimiento. De ahí que toda sociedad local que busque una inclusión digna en el mundo global actual, deberá que atenderlo de manera prioritaria.

Precisamente, entre las Unidades de Negocio de dicha Empresa, se han establecido: escuelas de capacitación, asesorías técnicas, centros de transferencia de conocimientos y tecnologías, cursos de educación continua y otras prestaciones de servicio a las organizaciones y a la comunidad, las cuales, de un modo u otro están relacionadas con el tema de la capacitación para el desarrollo local. Como lo señala Gallego (2014), una universidad se debe a su territorio y un territorio se debe a su universidad, lo cual conjuga la necesaria sinergia e interacción que debe tenerse para lograr pensar un desarrollo local que aproveche las capacidades y potencialidades del binomio hombre-naturaleza y que justifique la existencia y crecimiento de la misma.

Por su parte, Miño, Roldan & Moreno (2015), en este nuevo rol protagónico de las empresas públicas, reconocen que el Estado ecuatoriano ha incluido a las universidades, a través de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010), en la que dispone que las instituciones de educación superior públicas podrán crear fuentes complementarias de ingresos para mejorar, entre otros aspectos, su capacidad académica, a partir de servicios, algunos de los cuales pudieran considerarse, como en programas superación y capacitación.

La universidad emprendedora

En la actual sociedad del conocimiento, las universidades y otras instituciones de investigación se están convirtiendo cada vez más en promotores del crecimiento económico (Corti y Riviezzo, 2008). La Universidad Emprendedora, utiliza el conocimiento como un potencial al servicio de los objetivos de su

entorno socioeconómico, lo cual le permite desempeñar un papel más activo en su contexto social (Fernández, Castro, Conesa y Gutiérrez, 2000).

Según Araque (2012), en la última década en el Ecuador, se ha venido observando una tendencia creciente en las universidades y otras entidades, el fomento de nuevas empresas de espíritu emprendedor, para ir formando ciudadanos, con competencias emprendedoras, capaces de enfrentar de forma efectiva los retos que impone el actual entorno competitivo global, siendo su principal reto, la generación de empleo y riqueza nacional. Este autor considera al emprendimiento como un ciclo de motivación-creatividad-identificación de oportunidades de negocio-planificación-financiamiento-puesta en marcha del nuevo negocio, y ve en él, el enfoque sobre el cual debieran articular el trabajo las universidades.

La universidad pública tiene el compromiso de contribuir de forma sostenida y tangible con la sociedad que la financia. Esta contribución debe basarse en la difusión del conocimiento, tanto el producido por la propia universidad, como el transferido mediante todas las vías posibles. Hay que tener presente que el empuje de la tecnología ha revolucionado la realidad del conocimiento, cuya generación conlleva a dinamizar la gestión académica (Robles, 2016).

Así, como organización emprendedora, la universidad pública busca la promoción de empresas innovadoras e intensivas en conocimientos, oferta de servicios especializados para dar respuesta a problemas prácticos y puntuales, o simplemente, la organización de iniciativas comunitarias capaces de captar de verdad el interés del ciudadano común.

Las universidades emprendedoras son las instituciones responsables del apoyo de la generación y desarrollo de las primeras etapas de nuevas empresas (*spin-off*), condicionando al conocimiento como factor competitivo. Favorecen el desarrollo de un sector o rama industrial de empresas intensivas en conocimientos (científicos, tecnológicos o de mercado). En general, son instrumentos fuertemente orientados al desarrollo de regiones, en los que el poder local tiene un papel estratégico y, en general, vital para su surgimiento y sostenimiento en el tiempo.

De este modo, la universidad debe repensar su misión y considerar la creación de riquezas como una prioridad en el contexto actual. No basta con graduar alumnos o publicar tesis doctorales, sino que se debe lograr que los universitarios sean parte imprescindible de la base, desde la que se construya el cambio económico.

Otros autores como de Pablo (2013), sostienen que la creación de una empresa en la universidad es una de las formas de explotación de resultados de la investigación, cuyo objeto principal es comercializar

tecnologías, procedimientos y conocimiento generado de forma natural, como consecuencia y evolución de las líneas de investigación desarrolladas dentro de un grupo de investigación universitario. Para la creación de una empresa *spin-off* se han de cumplir una serie de factores, que permitan incrementar sus probabilidades de éxito y que, en un principio, se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Generación de una idea que cumpla los requisitos de innovación y puesta en marcha de una forma razonable.
- Estructuración de un equipo humano alrededor de la idea, que aúne las capacidades tecnológicas y de gestión.
- Apoyo a este equipo humano por parte de instituciones de referencia, con intereses en el fomento de la creación de nuevas empresas.
- Desarrollo de un modelo de negocio que permita determinar con rotundidad, tanto la razón de ser de la nueva empresa, como su viabilidad económica.

La derivación de una nueva empresa (*spin-off*), puede estar formada por miembros de un centro de investigación o académico, como, por ejemplo, una universidad. La finalidad es la transferencia de conocimiento con un ámbito de aplicación ideal para el sector I+D, por lo que, gracias a esto, ofrece a los investigadores la posibilidad de llevar a la práctica empresarial sus proyectos. En tal sentido, García (2006), ha considerado que, del desarrollo experimental, cada vez más frecuentemente denominado desarrollo tecnológico, resulta la actividad creadora de tecnología, cuya salida es, generalmente una invención, la cual se requiere ser transformada en una innovación que impacte en la realidad social.

Así mismo, García (2006), considera la invención como una solución novedosa, que revela actividad creativa y aplicabilidad, y que puede ser patentada o reservada. Esto es lo que se ha dado en llamar *know-how*. También discrimina entre invención e innovación, al asegurar que no toda invención deviene innovación, ya que esta última, aparte de racionalidad técnica de la solución, requiere de condiciones económicas y sociales en las que se intenta aplicar (García, 2006). En cuanto al referido término inglés *know-how*, autores como Fernández (2008), lo reconocen como el saber hacer de una empresa.

Por otra parte, Forero (2005), ha definido la innovación como aquel proceso de cambio planificado, que puede perfeccionar el estado actual de las cosas. Esta autora cita a Schumpeter (1957), para asumir el concepto innovaciones blandas, y destacar entre ellas a: nuevas instituciones, nuevas profesiones, nuevos

roles, nuevas redes sociales, las cuales aumentan la capacidad de una entidad para implementar sus objetivos de desarrollo.

También García (2006), la ha considerado como la Introducción de una técnica, producto o proceso de producción o de distribución, nuevos. De manera atinada también ha expresado que, con frecuencia la innovación puede ser seguida de un proceso de introducción o generalización entre usuarios potenciales y, a la vez ser sometida a procesos de mejoramiento y adaptación continuos.

Vista la innovación en el contexto de una universidad emprendedora, se requiere entonces, conocer qué entender por innovación curricular, pero, para ello, previamente, hay que apelar a la categoría pedagógica currículo, definido por Addine (2004), como un como proyecto educativo integral con carácter de proceso, que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico-social concreto, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente, en función del desarrollo social, los progresos de la ciencia y las necesidades de la propia institución y de su contexto comunitario.

Desarrollo local

Como lo plantea Suárez (2006), el enclave territorial es una exigencia de lo local, y los límites de este enclave se encuentran en el concepto de proximidad, por lo que el desarrollo local alude a territorios cercanos, pero que no están definidos a priori, sino que son básicamente una construcción social. En este sentido, Suárez (2006) agrega que el establecimiento de espacios y escalas pertinentes a los territorios es clave para el establecimiento de lo local, y que, sin embargo, las exigencias de proximidad o cercanía, no responden a medidas determinadas dadas de antemano, sino a la construcción y reconocimiento de lo local como una densidad de poder social proyectada en espacios compartidos de comunicación, historias, identidades y horizontes de futuro.

Así, el desarrollo local, del cual participa la universidad, puede entenderse como un poder territorializado que busca orientar procesos de transformación local para proyectarse en el mundo (Suárez, 2006). Hay que poner una alerta en el hecho que la universidad constituye una institución cuyo asiento ha sido predominantemente urbano y que las localidades menos urbanizadas corren el riesgo de no quedar comprendidas en el espacio local de las universidades. Para evitar que esto sea así, la estrategia del desarrollo local pondera la participación de las universidades públicas, nacionales y estatales o provinciales, pues, por su propio carácter, se deben a un interés general.

De acuerdo con las tesis expuestas por Gutiérrez (2006), puede entenderse al desarrollo local como un proceso socioambiental-territorial que debe ser pensado, planeado, promovido y gestionado, con el

objetivo de alcanzar: una mejora de la calidad y el nivel de vida de los ciudadanos, una reducción de la dependencia del exterior, un refuerzo del espíritu colectivo, un crecimiento y generación de empleo, una conservación del medio natural y un desarrollo cultural de la comunidad.

De este modo, el desarrollo local, más que un paradigma, es una estrategia de intervención, consciente y explícita, vinculada con un proyecto compartido y con identidades y voluntades fincadas, principalmente, en los valores de solidaridad y responsabilidad de agentes y actores con un territorio dado (Suárez, 2006). Esta estrategia debe tener en cuenta los impactos de la globalización sobre la diversidad de los territorios y la vida que en ellos ocurre.

Este esfuerzo y compromiso extramuros de la universidad con el desarrollo local, pudiera inscribirse en lo que se ha dado en denominar: extensión universitaria. La misma ha sido considerada indistintamente, como un nivel de acercamiento a la vida (Álvarez, 1999), como componente o forma del proceso de enseñanza aprendizaje (García, 2002), como la cuarta dimensión del proceso docente educativo universitario, junto a lo académico, lo laboral y lo investigativo (Feria, 2007).

Capacitación desde la empresa pública universitaria, como factor de desarrollo local

La capacitación, desde la visión de la universidad emprendedora, evidencia rasgos del paradigma de la educación avanzada, fundado por Añorga (1996) y Morles (1997), toda vez que favorece el vínculo aportativo de carácter humanista, desde una perspectiva ciudadana, de esa institución con su comunidad. Nótese que la educación avanzada es considerada como:

Un paradigma educativo alternativo que estudia y sistematiza el proceso de mejoramiento de los seres humanos para proporcionales nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, sentimientos, actitudes, capacidades, valores, conducta y salud, facultándolos para la transformación y producción de conocimientos, a partir de provocar en sus participantes, la motivación creciente, la independencia en la actuación y el pensamiento, la actividad creadora, la conciencia colectiva, la responsabilidad con los conocimientos y habilidades adquiridas, generando potencialidades conscientes de crecimiento humano para introducirlos en la práctica social y transformar la realidad de su entorno. (Añorga, 1998).

Con posiciones concordantes a la anterior, también se ha pronunciado EPUNEMI (2015), donde se reconoce y se trabaja con ajuste a la necesidad de formar en los sujetos una cultura de capacitación continua y ofrecer una adecuada y sistemática atención a las necesidades de la comunidad. Esta Empresa reconoce entre sus objetivos estratégicos el mejoramiento de la calidad de los productos ofertados con

vistas al fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de la población, a través de la entrega de nuevos técnicos altamente capacitados, que ayuden a mejorar el progreso y la calidad de vida en su localidad, región y país.

La capacitación como factor ponderador del desarrollo local, en el contexto de la Educación Superior, ha sido reconocida, para bien, desde la década de 1990 del pasado siglo, como un proceso educativo, aunque su interés universitario en América Latina se remonta a la década de 1960 de ese siglo, cuando varias de sus universidades comienzan a manifestar inquietud por mejorar la práctica pedagógica y resolver los problemas de su entorno, en corta duración (Añorga, 1998).

En cuanto a la conceptualización en la perspectiva educativa, se destacan consideraciones como aquella en que es vista como un conjunto de actividades didácticas orientadas a suplir las necesidades de la empresa y que se orientan hacia una ampliación de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados, la cual les permitirá desarrollar sus actividades de manera eficiente. En esta definición se aprecia que dichas actividades favorecen el crecimiento, tanto de la organización empleadora y sus sujetos de enseñanza, como el de los sujetos de aprendizaje.

En cualquier caso, la empresa pública universitaria como entidad capacitadora, no debe perder la perspectiva de la planificación adecuada, en cuanto a secuencia y contenido, según necesidades diagnosticadas en el recurso humano que se capacita, toda vez que la misma es, como una inversión a proteger.

La capacitación que ofrece la empresa pública universitaria se justifica por la bidireccionalidad de los siguientes beneficios:

- Para las organizaciones: crear mejor imagen de la empresa, mejorar la relación jefe-subordinado, elevar la moral de la fuerza de trabajo e incrementar la productividad y la calidad en el trabajo.
- Para los trabajadores: eliminar los temores de incompetencia, subir el nivel de satisfacción con el puesto y desarrollar un sentido de progreso.

METODOLOGIA

EPUNEMI. Impactos en el vínculo universidad emprendedora-desarrollo local

Las diferentes acciones de capacitación llevadas a cabo por la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro (EPUNEMI), ha tenido impactos directos e indirectos en la comunidad, según revelan los datos obtenidos, a partir de instrumentos de investigación

aplicados. El impacto directo es el logrado en los participantes de las diferentes acciones de capacitación; y el indirecto, el logrado en aquellos que, de una manera u otra, han conocido por terceras personas, sobre dichas acciones, sin haber participado directamente en ellas.

Es así que para se determina seleccionar EPUNEMI como objeto referencial de estudio, por las posibilidades de obtener información relacionada a su gestión y la disponibilidad de realizar directas a los usuarios de los servicios de la empresa Pública.

La población tomada es una remesa de matrículas que se generaron entre enero, febrero y marzo del 2018, sin diferenciar tipo de capacitación o campo de formación profesional, con la finalidad de que no existan factores determinantes que establezcan diferencias marcadas en la toma de decisión para matricularse en algún curso ofertado por la institución.

De este segmento se lograron identificar 532 usuarios activos de los cuales se logró alcanzar un muestreo de 320 estudiantes con los que se inició la recopilación de información y su respectivo análisis en función de criterios relevantes en la toma de decisión para optar por un servicio de capacitación.

De allí que una de las dimensiones de mayor impacto es la del prestigio ganado por la EPUNEMI, tanto para ofrecer sus servicios de capacitación, como el que sienten lograr quienes aquí reciben dichos servicios, según encuesta aplicada, esta dimensión goza de un 78,1 % de reconocimiento, entre los sujetos-muestra encuestados. Cabe indicar que la muestra considero a los estudiantes que han tomado cursos en EPUNEMI. Compárese este elevado porcentaje con el que ofrecen las Empresas Públicas no Universitarias (18,8%) y las Empresas Privadas (3,1 %). De ello se deriva, que hay un importante reconocimiento de la EPUNEMI, como empresa que dignifica el mercado de capacitación. Valoran positivamente, en relación con las demás empresas, la calidad de su profesorado, su mayor accesibilidad a la entidad y a su personal, así como un mayor compromiso social. Estos datos se representan en la tabla 1 y en la figura 1.

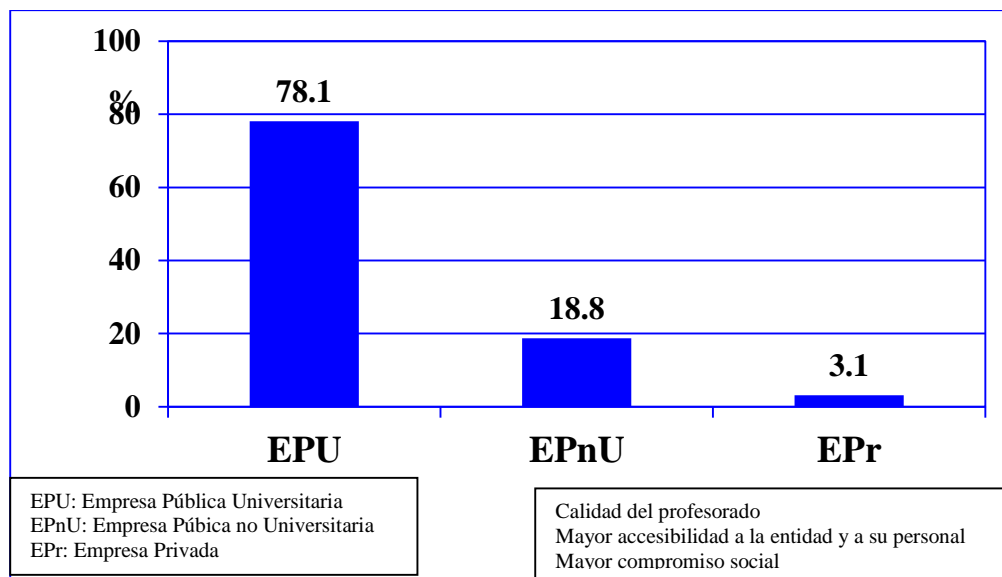


Figura 1: Representación gráfica de los resultados comparados de la dimensión prestigio
Elaborado por: autoría propia

En cuanto a la dimensión calidad de los servicios de capacitación que ofrece la EPUNEMI, en pos del desarrollo local, los encuestados tuvieron iguales consideraciones que en la dimensión anterior, lo cual evidencia que esta empresa es reconocida en su comunidad y más allá de ella, por la eficiencia en el mercado de capacitación.

Al profundizar en esta dimensión, el 90,6 % de los sujetos-muestra, consideraron, tanto los servicios generales de capacitación que ofrece la EPUNEMI, como los servicios técnicos especializados, entre Adecuados y Muy Adecuados. Dieron como argumentos: la calidad del profesorado que desarrollan dichos servicios, la ubicación geográfica de la Universidad, así como los aseguramientos tecnológicos que allí se procuran. No obstante, consideran necesario ampliar la variedad de las ofertas de capacitación. Estos datos se representan en las tablas 1a, 1b.

Tabla 1a: Reconocimiento de la calidad de los servicios generales de capacitación ofrecidos por EPUNEMI

<i>Sujetos-muestra: 320</i>	<i>Categorías valorativas</i>				
	<i>MuA</i>	<i>Ade</i>	<i>MeA</i>	<i>Ina</i>	<i>MuI</i>
Frecuencias relativas (%)	53,1	37,5	9,4	0,0	0,0
	<i>Argumentos</i>		<i>Sugerencias</i>		
	1.- Calidad del profesorado. 2.- Ubicación geográfica. 3.- Aseguramiento tecnológico.		1.- Ampliar la variedad de ofertas.		

Simbología

MuA: Muy Adecuado

Ade: Adecuado
 MeA: Medianamente Adecuado
 Ina: Inadecuado
 MuI: Muy Inadecuado

Fuente: encuestas realizada

Elaborado por: autoría propia

Tabla 1b: Reconocimiento de la calidad de los servicios técnicos especializados de capacitación ofrecidos por EPUNEMI)

<i>Sujetos-muestra: 320</i>	<i>Categorías valorativas</i>				
	<i>MuA</i>	<i>Ade</i>	<i>MeA</i>	<i>Ina</i>	<i>MuI</i>
Frecuencias absolutas	160	130	30	0	0
Frecuencias relativas (%)	50,0	40,6	9,4	0,0	0,0

Argumentos

- 1.- Calidad del profesorado.
- 2.- Voluntad política.
- 3.- Compromiso con lo local.

Sugerencias

- 1.- Ampliar la variedad de ofertas.

Simbología

MuA: Muy Adecuado
 Ade: Adecuado
 MeA: Medianamente Adecuado
 Ina: Inadecuado
 MuI: Muy Inadecuado

Fuente: encuestas realizadas

Elaborado por: autoría propia

En cuanto a la dimensión ambiente que propicia la EPUNEMI para llevar a vías de hecho sus acciones de capacitación, los datos aportados por los sujetos-muestra de la comunidad, permiten inferir que esta empresa sale favorecida, en relación con las Empresas Estatales no Universitarias y las Empresas Privadas, pues un mayoritario número de encuestados, el 78,1 %, reconoce que este ambiente está distinguido por poseer instalaciones de calidad y recursos tecnológicos actualizados; que sus horarios son propicios y flexibles; que tanto sus docentes como los directivos proyectan una ética profesional diferente; y que se promueven actividades socializadoras. Ello significa, que reconocen en esta empresa, requisitos superiores a los apreciados en las otras entidades.

Tabla 2: Reconocimiento de las empresas en el mercado de capacitación, según su ambiente

<i>Sujetos-muestra: 320</i>	<i>Requisitos</i>					
		<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Frecuencias relativas (%)	EPU	78,1	78,1	78,1	78,1	78,1
	EPnU	18,8	18,8	18,8	18,8	18,8
	EPr	3,1	3,1	3,1	3,1	3,1

Simbología

- 1: Calidad de las instalaciones.
- 2: Calidad y actualidad de los recursos tecnológicos.

- 3: Horarios establecidos o convenidos.
 - 4: Ética EProfesional de los docentes y directivos.
 - 5: Desarrollo de actividades socializadoras.
- EPU: Empresa Pública Universitaria
 EPnU: Empresa Pública no Universitaria
 EPr: Empresa Privada

Elaborado por: autoría propia

En cuanto a la dimensión conveniencia de recibir las acciones de capacitación en la EPUNEMI, respecto a otras entidades, los sujetos-muestra de la comunidad que fueron encuestados, manifestaron su preferencia por esta Empresa, al considerar que:

- Los prepara para una mejor optimización de los recursos con que cuentan para su desempeño (93,8 %).
- Los prepara para una mayor y mejor dinamización de su gestión profesional (87,5 %).
- Les permite aprender a generar productos de mayor calidad (90,6 %).
- Responde a sus necesidades personales y sociales (78,1 %).
- Responde, según sus intereses, a las tendencias actuales del espacio social en que se desempeñan (87,5 %).
- Genera en ellos, conocimientos más productivos (96,9 %).
- Eleva sus rendimientos en el desempeño (96,9 %).
- Les incrementa su nivel de oportunidades personales y sociales (90,6 %).
- Les permite lograr una formación profesional en y para ambientes adecuados (96,9 %).
- Les favorece un mejor criterio en sus respectivas empresas u organizaciones empleadoras, acerca de su preparación y desempeño (96,9 %).

Ello permite inferir, que los encuestados reconocen las ventajas de los servicios de capacitación que ofrece la EPUNEMI, frente a otros tipos de empresas. Estos datos se representan en la tabla 3

Tabla 3: Reconocimiento de las ventajas de los servicios de capacitación EPUNEMI

<i>Sujetos-muestra</i>	<i>Ventajas</i>									
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Frecuencias relativas (%)	93,8	87,5	90,6	78,1	87,5	96,9	96,9	90,6	96,9	96,9

Simbología

- 1: Me prepara para una mejor optimización de los recursos con que cuento para mi desempeño.
 - 2: Me prepara para una mayor y mejor dinamización de mi gestión profesional.
 - 3: Me permite aprender a generar productos de mayor calidad.
 - 4: Responde a mis necesidades personales y sociales.
 - 5: Responde, según mis intereses, a las tendencias actuales del espacio social en que me desempeño.
 - 6: Genera en mí, conocimientos más productivos.
 - 7: Eleva mi rendimiento en mi desempeño.
 - 8: Me incrementa mi nivel de oportunidades personales y sociales.
 - 9: Me permite lograr una formación profesional en y para ambientes adecuados.
 - 10: Me favorece un mejor criterio en mi empresa u organización empleadora, acerca de mi preparación y desempeño.
-

Elaborado por: autoría propia

CONCLUSIONES

La universidad emprendedora se ha convertido en un imperativo de la vida moderna, en la que, su despliegue tecnológico en la comunidad en que se inserta, no puede perder de vista la influencia globalizadora de que dicha comunidad también es objeto. Es por ello que la creación de empresas *spin-off* por esta institución, debe estar comprometida con el desarrollo local.

Las universidades emprendedoras, han venido asumiendo, dentro de sus empresas públicas, la capacitación de los recursos humanos y de la comunidad, por estar preparada profesional y tecnológicamente para ello, y estar comprometida con su comunidad, sobre lo cual, ya exhibe resultados positivos de su intervención en el desarrollo local.

Existe una tendencia marcada en que uno de los factores que predomina en el momento de decidir tomar un curso de capacitación, es el prestigio que respalda a la institución que oferta el curso.

El ambiente e infraestructura es considerado como otro factor relevante y que el consumidor o diente considera en la toma de decisión para matricularse, es decir tiene un impacto muy favorable el entorno que ofrece la empresa objeto de estudio.

Existe una limitante latente en el proceso de sus funciones, porque al ser una entidad pública se alinea las normativas y reglamentaciones propias de la Administración Burocrática y disponibilidad de recursos y objetivo que establece la institución de la cual es anexa. Además se considera que para analizar con mayor profundidad, se deben definir nuevas variables tales como las metas propuestas por el directorio y el impulso que brinde en el desarrollo institucional, por cuestiones de tiempo no se pudo establecer en el presente trabajo.

Referencias Bibliográficas

ADDINE, Fátima. 2004. **Diseño curricular**. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

ÁLVAREZ, Carlos. 1999. **La Pedagogía como ciencia: epistemología de la educación**. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

AÑORGA, Julia. 1998. **Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada** [CD-ROM]. La Habana. (1996). *La Educación Avanzada*. [CD-ROM]. La Habana.

ARAQUE, Wilson. 2012. Articulación de la promoción del emprendimiento a nivel universitario. Observatorio de la Pyme. Disponible en http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/385/File/WA_Articulacion%20del%20emprendimiento%20universitario.pdf. Consultado el 23.09.2015.

CORTI, Eugenio y RIVIEZZO, Angelo. 2008. Hacia la universidad emprendedora. Un análisis del compromiso de las universidades italianas con el desarrollo económico y social. **Revista Economía Industrial**, No. 368, p. 113-124.

De PABLO, Isidro. 2013. La educación emprendedora como elemento de progreso social. **Encuentros Multidisciplinares**, No. 45, 1-10. [Documento en Línea]. <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/RevistanBA45/Isidro> dePablo.pdf

EPUNEMI. 2017. **Informe de rendición de Cuentas de la actividad de EPUNEMI en el 2017**. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

FERIA, H. ET AL. 2007. **Sistema de trabajo para la dirección, desde las sedes municipales, del proceso de universalización de la educación superior pedagógica en la provincia Las Tunas**. Monografía. Resultado Proyecto Ramal de Investigación I+D. Universidad de Las Tunas, Cuba.

FERNÁNDEZ, Roberto. 2008. **Guía práctica para la creación de empresas “Spin Off” Universitarias**. Universidad de Huelva, España: Consejo Social.

FERNÁNDEZ, Ignacio; CASTRO, Elena; CONESA, Fernando y GUTIÉRREZ, Antonio. 2000. Las relaciones universidad-empresa: entre la transferencia de resultados y el aprendizaje regional. **Espacios**. Vol. 21 (2).

- FORERO, F. 2005. **Cómo propiciar la innovación curricular en la educación superior** [CD-ROM].
- GALLEGO, Germán (2014). Universidades y desarrollo económico local. **Perfil de Coyuntura Económica**, Número 23, pp. 9-14. Universidad de Antioquia.
- GARCÍA, E. 1998. El sistema de ciencia e innovación tecnológica en Cuba. *En Revista AUNA-Cuba: Análisis de Coyuntura*, año 2, n. 7, p. 5-24. La Habana: Ed. Geo.
- GARCÍA, G. ET AL. 2002. **Didáctica: teoría y práctica**. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
- González-Hernández, Ariel. 2012. La universidad como factor de desarrollo local sustentable. **Ra Ximhai**, 9 (1), 65-78. Universidad Autónoma Indígena de México Mochichahui, El Fuerte, Sinaloa.
- GONZÁLEZ, G.R. 1996. **Un modelo de extensión universitaria para la Educación Superior Cubana. Su aplicación en la Cultura Física y el Deporte**. Tesis de Doctorado. La Habana.
- IBARROLA, M.; JACINTO, C.; MOCHI, P. (coordinadores). **Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva**. Montevideo: interfor/OIT, (Herramientas para la transformación, 31), p. 195-211.
- LEÓN, M.L. 2011. **Factores que condicionan la elección de una carrera universitaria por parte de los alumnos de bachillerato en Chile**. Tesis de Doctorado. Santiago de Chile.
- Ley Orgánica de Educación Superior. 2010. Registro Oficial, Año II, Número 298, Presidencia de la República del Ecuador.
- MIÑO, Gloria; ROLDAN, Amilcar y MORENO, Roberto. 2015. La gestión de empresas públicas universitarias en el Ecuador. **Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**, Número Especial, 3-20 [Documento en Línea]. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Disponible en <http://ojs.uo.edu.ec/index.php/aeco/article/viewFile/541/517>.
- MORLES, Victor. 1997. Sistema Nacional de Educación Avanzada para Venezuela. **Ediciones del Centro de Estudios e Investigaciones sobre Educación Avanzada (CEISEA)**, 3. Coordinación Central de Estudios de Postgrado, Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- ÓRGANO COLEGIADO ACADÉMICO SUPERIOR (OCAS). 2012. **La creación y funcionamiento de la Empresa Pública de Producción y Desarrollo Estratégico de la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador (EPUNEMI)**. Reglamento.
- SUÁREZ, María. 2006. Universidad y desarrollo local en Latinoamérica. En GIRARDO, C.; DE