

FORMACIÓN VOCACIONAL Y LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI. CASO DE ESTUDIO: LOS PROFESIONALES EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE ECUADOR

FORMACIÓN VOCACIONAL Y LOS RETOS DE LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI

AUTORES: Jhonny Saulo Villafuerte¹Roxana Ivonne Benítez²Oswaldo Alberto Franco Chávez³DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jhonny.villafuerte@uleam.edu.ec

Fecha de recepción: 24 - 08 - 2017

Fecha de aceptación: 19 - 10 - 2017

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es estudiar el perfil de profesionales del campo de ciencias administrativas, en búsqueda de elementos que potencien su accionar ante los retos del siglo XXI. Se aplica el método de investigación cuantitativa desde una posición autocrítica, para determinar: nivel de logros laborales, potencialidades y debilidades del actual perfil; y la determinación de las competencias requeridas para su desarrollo eficiente en el escenario de reconversión productiva de Ecuador. Se seleccionó 120 administradores de las provincias de Esmeraldas y Manta, para participar en un proceso de autoevaluación. Adicionalmente, 35 empleadores evalúan las capacidades del grupo estudiado en confrontación con las oportunidades que ofrece la nueva matriz productiva nacional. Los datos colectados indican que las competencias a potenciar son: identificación de oportunidades de negocios, rol de capacitador y la innovación en procesos productivos; se añaden actitudes para el trabajo en la diversidad y en condiciones adversas.

PALABRAS CLAVE: Enseñanza superior; recursos humanos; política gubernamental; desarrollo socioeconómico; Ecuador.

VOCATIONAL TRAINING AND THE CHALLENGES OF EDUCATION IN THE 21ST CENTURY. CASE STUDY: PROFESSIONALS IN ADMINISTRATIVE SCIENCES OF ECUADOR**ABSTRACT**

This research aim is to study the work achievements of the professionals of the field of the administrative sciences, in search of elements that enhance their action before the challenges of the 21st century. The method of quantitative research is applied from a self-critical position, to determine: level of work

¹ Doctorando en la Universidad País Vasco, España. Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

² Doctorando en la Universidad de Gran Canaria, España. Docente de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Esmeraldas. Ecuador. E-mail: econ.roxana.benites@gmail.com

³ Docente de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador. E-mail: oswaldo_franco@hotmail.com

achievements, potentialities and weaknesses of the current professional profile; and the determination of the competencies required for their efficient development in the scenario of Ecuador's productive conversion. 120 managers from the provinces of Esmeraldas and Manta were selected to participate in a self-evaluation process. Additionally, 35 employers evaluate the abilities of the group studied in confrontation with the national productive matrix opportunities. The collected data indicate that the competences to be promoted are: identification of business opportunities, role of trainer and innovation in productive processes; but, attitudes to work in diversity and adverse conditions of work are added.

KEYWORDS: Higher education; human Resources; Government policy; socioeconomic development; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La población de América Latina ha iniciado el siglo XXI con la esperanza de transitar hacia estructuras macroeconómicas que permitan alcanzar niveles de Desarrollo Humano equitativo. Sin embargo, la fuerza de los mercados globales, mueven a las naciones como Brasil, Colombia, Chile y México a competir para posicionar sus portafolios de productos y servicios en Estados Unidos, Unión europea y Asia; mientras que otros gobiernos tales como Bolivia, Ecuador y Venezuela han impulsado un modelo de gobierno identificado como 'socialismo del siglo XXI', que ha tenido como ruta: la restitución de la soberanía, la inclusión social interna, y la reconversión de sus economías.

En el caso de Ecuador, la transición de un modelo basado en la explotación y exportación del petróleo, hacia un modelo basado en el conocimiento (Villafuerte & Intriago, 2016), ha requerido de reformas en la política pública, que involucran principalmente la promulgación de una nueva 'Carta Magna' en el año 2008, la configuración del Plan Nacional de Desarrollo o 'Plan del buen vivir' en el 2009; y el cambio de matriz productiva iniciado en el año 2009 y ajustado para el periodo 2013-2017. Adicionalmente, entre los años 2010 y 2015 se promulgaron leyes y reglamentos sobre los sectores clave del desarrollo nacional, tales como la salud y educación pública tanto intercultural como superior, seguridad nacional, fomento productivo, comunicación, entre otros; y se construye una red de cooperación institucional pública y privada que es liderada por la Secretaría de Planificación y Desarrollo de Ecuador (SENPLADES).

La estrategia de reconversión del aparato productivo ecuatoriano hace apuestas sobre los sectores del turismo, energías renovables, minería, pesca y desarrollo agroindustrial con la esperanza de reducir la dependencia que tiene la economía en la explotación y exportación de petróleo (Villafuerte & Intriago, 2016). Para el cumplimiento de tal meta, se requiere de capacidades humanas y del desarrollo tecnológico en donde la academia tienen un papel protagónico. La meta se concreta en transformar las materias primas (commodities) en productos de consumo final; y el acceso de aquellos nuevos productos a nichos

de mercados en los que se valore la ‘producción asociativa, la producción orgánica certificada, o el comercio justo’.

La ‘Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030’ en su objetivo 4to., plantea la necesidad de ‘sistemas educativos de calidad y pertinencia. La meta es una sociedad más inclusiva y diversa promovida desde la educación, y la vida en armonía con la naturaleza; con lo que se ratifica los retos del sistema de Educación Superior en la educación para el siglo XXI.

Este trabajo se centra en la formación vocacional de los profesionales en el campo de las ciencias administrativas domiciliados en las provincias de Esmeraldas y Manabí; y las interrogantes que responder son: ¿Cuáles son los logros alcanzados por los actuales profesionales de las ciencias administrativas de Manabí y Esmeraldas? ¿Cuáles son las fortalezas y las debilidades del perfil profesional del administrado que aportan a los planes nacionales de Ecuador? ¿Qué campos de conocimiento deben ser fortalecidos en el administrador del siglo XXI?

El objetivo de este trabajo es estudiar los logros laborales alcanzados por los profesionales del campo de las ciencias administrativas, en búsqueda de elementos que potencian su accionar ante los retos del siglo XXI.

DESARROLLO

La Educación Superior en Ecuador con miras hacia la Agenda 2030

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible plantea 17 objetivos cuyo plan de acción es favorecer a las personas, el planeta y la prosperidad, al igual que fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia a toda la población mundial. (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015).

En el año 2008 Ecuador replantea su Constitución y formula el Plan de Desarrollo Nacional (2009) que señala, que la calidad de vida y el progreso del país está ligado a la cobertura, calidad y pertinencia de la formación de los ciudadanos y ciudadanas; y a la inversión que el Estado realiza en favor de la ciencia, tecnología e innovación.

Así, los objetivos del Plan de Desarrollo Nacional de Ecuador se articulan a la Agenda 2021 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas firmado en 1992 en Río de Janeiro pero, la puesta en ejecución del Plan de Desarrollo Nacional requirió de la construcción de una red de cooperación institucional liderado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Económico y Social (SENPLADES), la Secretaría Nacional de Educación, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) a nivel de la educación superior y del Ministerio de Educación de Ecuador (MIE) para atender a la Educación Básica y Secundaria; junto a la promulgación de la Ley Orgánica de educación superior (2010) y su reglamento en el año 2011.

Paralelamente, a nivel global UNESCO desde la Conferencia Regional sobre Educación Superior realizada en el año 2013, estableció con total claridad el

compromiso obligatorio de las instituciones educativas a nivel público y privado de garantizar la oferta de servicios educativos de calidad, a partir de la premisa que 'calidad es sinónimo de acceso con equidad y pertinencia de los servicios educativos' en armonía con el contexto de cada comunidad; premisa que se evidencia en la política pública del gobierno de Ecuador ya que formar profesionales de calidad, que respondan de manera adecuada a las necesidades que surgen en el siglo XXI, se reconoce la necesidad de enrumbar procesos de evaluación y seguimiento de los servicios educativos a nivel nacional, asunto que fue encargado al Consejo de Educación Superior (CES) y al Consejo de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES).

Marco jurídico de la educación superior de Ecuador

En el marco de la nueva Constitución de Ecuador (2008) se promulga la Ley Orgánica de Educación Superior LOES (2010), donde se establece como sus fines la educación superior el carácter humanista, cultural y científico. Se consagra a la educación como el derecho de las personas, y como un bien público y social, que deberá responder al interés colectivo con independencia de interés individuales y comunitario.

En el Art. 92, consta el Título V relativo a la calidad de la educación superior, en el que se enuncia el principio de calidad, definiéndolo como la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento, la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente; además, se determina la evaluación de la calidad educativa, la acreditación, y la categorización.

Así, el principio de pertinencia de la educación superior se ratifica en el Artículo 10 de la Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES); en el que se recalca la necesidad de responder a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al plan de desarrollo del régimen: pero, también responderá a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articulará su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con el contexto; y procurará la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, según sean las tendencias del mercado ocupacional local, nacional y regional en coherencia con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología que estén vigentes.

Respecto al sistema de seguimiento a graduados, en el Art. 142 se establece que todas las instituciones del sistema de educación superior, tanto públicas como privadas, instrumenten un sistema de seguimiento a sus graduados y los resultados del seguimiento serán remitidos para el conocimiento del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Por su parte, la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENESCYT) diseña los procedimientos necesarios para que las

instituciones de educación superior instrumenten dichos sistemas de seguimiento.

El currículo en el sistema educativo de América Latina

El término 'currículo' tiene un proceso evolutivo que se engrana a las teorías educativas que surgieron con el paso de los años. Para fines del presente trabajo, se parte de la afirmación de Johnson quien en el año 1970, relacionaba el término 'currículo' con aquel conjunto de experiencias de aprendizaje terminal que tenía un alumno. De tal manera que, el resultado de un proceso formal de enseñanza que recibía una persona, únicamente era posible de ejecutarse en los centros educativos. Más adelante, Glazman e Ibarrolla (1978) sobre el término 'currículo' afirmaban que se trataba de un conjunto de aprendizajes que habían sido operacionalizados y agrupados en unidades funcionales, y cuyo dominio daba acceso a un grado de profesionalización.

Para el año 1981, Arnaz ratificaba el término 'currículo' como aquella conformación de un plan de estudios. Éste tenía el poder de normar y conducir al aprendiz hacia un proceso completo y determinante denominado 'enseñanza-aprendizaje' el mismo que era responsabilidad de la institución educativa. Por su parte, Salinas por el año 1995, describía al 'currículo' como aquella forma de planificación de carácter cultural, social y educativo; cuyos valores fundamentales radican en la capacidad de preparar a los alumnos y alumnas en la lectura, interpretación y actuación en coherencia con el contexto que les rodea. Sin embargo, al buscar un elemento común entre las definiciones del término 'currículo o plan de estudios' revisadas, se evidencia la capacidad del currículo para articular los contenidos y las prácticas; y desarrollar las destrezas que debe poseer un futuro profesional en cualquier campo del conocimiento.

En la actualidad, las diferencias y similitudes en el entendimiento del término 'currículo' se mantienen a nivel internacional. Así, en el contexto europeo, el término 'currículo' implica toda una cultura de orden académico, el que es regulado desde el año 1999 por el manifiesto de Bolonia; con el fin de impulsar la armonización progresiva de los títulos universitarios y los programas de formación profesional, para facilitar de movilidad de estudiantes y docentes en el Espacio de Educación Europeo EEE; y para garantizar la adquisición de competencias de nivel similar estando en diversos puntos geográficos dentro del EEE. Por su parte, en los Estados Unidos de Norteamérica, el término 'currículo' forma parte de una pedagogía que busca establecer nuevas formas de relacionar la institución educativa con la sociedad (Medina, 2013). En dicho contexto el currículo se representa en el listado de competencias que deben ser desarrolladas en un aprendiente de manera que éste sea capaz de ejercer la práctica profesional. En Asia el plan de estudios o 'currículo' es una guía de formación que operativiza la instrucción o transferencia de contenidos específicos hasta que el aprendiente alcance el nivel de dominio, nivel que brinda la categoría de profesional en un campo de conocimiento. En América Latina el 'currículo' es considerado como aquel instrumento de planificación del

proceso de enseñanza-aprendizaje, que a criterio de Ángel Díaz-Barriga y José María Garduño (2014), aún se mantiene en la búsqueda de su identidad; debido a que esta herramienta fue introducida por la dimensión pedagógica estadounidense durante los años sesenta, cuando circunstancias tales como “el auge de la revolución cubana, el establecimiento de la Alianza para el Progreso y la presencia de agencias vinculadas a los intereses estadounidenses [...] conformaron un contexto favorable para la difusión masiva del pensamiento educativo” y del uso de sus instrumentos en América Latina.

Entre los aportes relevantes al desarrollo curricular en América Latina aparecen: Moreira (1990 y 2003); Lopes y Macedo (2003) en Brasil; Díaz Barriga (1985 y 2003) en México; y Palamidessi y Feldman (2003) en Argentina.

En Ecuador a partir de 1960 hasta finales del siglo XX, el ‘currículo’ fue adoptado, sincretizado, rechazado y rearticulado para resolver problemas de expansión, diversificación y exclusión de acceso a comunidades rurales, afrodescendientes e indígenas, las mismas que usaban lenguas diferentes al castellano. Entre los años 1990 y 2010 acontecieron 3 procesos de reforma curricular (Mendoza, 2014); Sin embargo, es tras la promulgación de las leyes Ley Orgánica de la Educación Intercultural (2013) cuando se observan cambios concretos hacia la construcción de una sociedad más incluyente (Corral, Santos y Villafuerte, 2014).

La población en América Latina y el Caribe ha sufrido impactos socioeconómicos originados en el modelo neoliberal, asuntos que han influido sobre la inversión pública destinada a la educación. En este contexto, los diseños curriculares no han logrado superar las deficiencias latentes en las educación rural e indígena. Adicionalmente, las naciones han enfrentado la presencia de violencia e inseguridad en sus fronteras (Villafuerte, Zavala y Lucio, 2016), asuntos que impactan directa o indirectamente sobre el acceso a servicios educativos de calidad.

Entre los estudios previos revisados aparece la medición que hiciera Rojo (1999) de las variables: desempeño de la profesión, el grado de satisfacción respecto a su carrera y el nivel de ingresos. El equipo de trabajo de Almonacid, Montes, & Vázquez (2009) plantearon la necesidad de diseñar metodologías que posibiliten la obtención de datos desde los directos implicados para trabajar objetivamente el acercamiento al contexto. Otro trabajo relevante es la evaluación que ejecutara Porra, Chapa, & Grado (2012) del nivel de conocimientos y competencias de los egresados del Programa de Licenciatura en Administración Financiera de la Universidad Autónoma de Chihuahua, México durante el periodo 2007-2010. En la Universidad Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador la Facultad de ciencias de las educación ejecutó un estudio de sus egresados para obtuvo las tendencias globales de formación del profesorado incluyendo las realidades locales de Ecuador, datos que fueron utilizados en el rediseño curricular de sus programas (Mendoza y Reyes, 2015). Los estudios coinciden

en la necesidad de tener una ubicación clara de los egresados como requisito previo para el trabajo empírico.

MÉTODO E INSTRUMENTOS

Se acude a la metodología cuantitativa desde una posición autocrítica para determinar: nivel de logros laborales, potencialidades y debilidades del actual perfil profesional; y determinar las competencias a fortalecer en el futuro perfil profesional en el campo de las ciencias administrativas.

Para el trabajo empírico se seleccionó una muestra por conveniencia de 120 personas que completaron Programas de Administración de Empresas en instituciones de educación superior domiciliadas en las provincias de Esmeraldas y Manabí; como condición se precisó que los participantes se hayan graduado entre el periodo 2009-2015, y que se encontraran trabajando al momento de la ejecución del presente estudio.

Tabla No.1. Grupo de profesionales del campo de las ciencias administrativas

Provincias	Participantes			Empleadores		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Esmeraldas	45	25	70	3	12	15
Manabí	32	18	50	6	14	20
Total	77	43	120	9	26	35

Fuente: Registros del estudio (2015)

El grupo de evaluadores está compuesto por empleadores de 35 de los profesionales que participan en el grupo estudiado. Los empleadores respondieron a una encuesta de 12 preguntas que fue elaborada ad hoc., por el equipo de investigadores para evaluar las potencialidades, fortalezas y debilidades del perfil profesional de los participantes.

La técnica aplicada para la toma de datos fue la encuesta, para lo cual el equipo investigador diseñó ad hoc, una batería de fichas que recoge: datos de referencia de los participantes, datos generales sobre las empresas en las que laboran los participantes, funciones que ejecutan los participantes, fortalezas y debilidades en el perfil profesional de los participantes.

El instrumento 'ficha del participante' incluyendo las 12 preguntas a encuestar, fueron facilitados previamente a los participantes y posteriormente, en una hora y fecha acordada ejecutó la encuesta de preferencia en el sitio de trabajo. La encuesta toma entre 20 y 25 minutos dependiendo de la velocidad de respuesta de los encuestados.

La encuesta aplicada a los empleadores se realiza tras una cita pactada previamente. Tras explicar a los informantes los objetivos del estudio se responden las preguntas. El tiempo total de duración de la encuesta es entre 12 y 20 minutos, dependiendo de la velocidad de respuesta de los informantes y eventuales interrupciones normales del cargo.

RESULTADOS

Sección 1: Competencias en el actual perfil profesional de los profesionales de administración

Tabla No. 2. Resultados de Aprendizaje de Egresados

No	Competencia	Frecuencia
1	Optimizar y gestionar el uso de recursos	67
2	Identificar oportunidades de negocios con actores internos y externos	23
3	Control y evaluar la gestión de las organizaciones	21
4	Comunicación de manera efectiva	43
5	Optimizar y gestionar el uso de los recursos	33
6	realización estratégica y operativa de la organización	24
7	Realización de diagnósticos internos y externos sobre la base de técnicas de investigación	85
8	diseño y aplicación de herramientas de evaluación	62
9	Elaboración estratégicas de desarrollo de la calidad, productividad y competitividad	58
10	Investiga y desarrolla oportunidades de negocios	46
11	Formular estrategias de negociación.	38

Elaborado por: Autora, 2015.

Entre los resultados de aprendizaje más relevante percibido por los egresados es optimizar y gestionar el uso de los recursos cuya frecuencia es 67, otro aprendizaje es identificar oportunidades con actores internos y externos que reporta frecuencia de 23 y controlar y evaluar la gestión de las organizaciones con una frecuencia de 21. Así mismo, los participantes ponderan como positivo son los resultados de aprendizaje respecto a la Comunicación de manera efectiva cuya frecuencia es de 43, otro aprendizaje que ha permitido un buen desarrollo profesional es: Optimizar y gestionar el uso de los recursos y reporta 33, por último la realización estratégica y operativa de la organización reporta frecuencia de 24.

A la hora de establecer las fortalezas que los egresados han adquirido dentro de los resultados de aprendizaje de la carrera, ellos han marcado 85 en la realización de diagnósticos internos y externos sobre la base de técnicas de investigación, y 62 en el diseño y aplicación de herramientas de evaluación, mientras que el 58 se fija en la elaboración estratégicas de desarrollo de la calidad, productividad y competitividad, también el 46 investiga y desarrolla oportunidades de negocio, finalmente el 38 su mayor fortaleza es formular estrategias de negociación.

Sección 2: Los resultados de las evaluaciones de los empleadores:

Tabla 3: Resultados de la evaluación de los empleadores

No.	Competencia	Frecuencia
1	Ambiente laboral favorable, gestión del talento humano	35
2	Innovación de procesos, productos, servicios	1
3	Gestión	28
4	Comunicación	33
5	Mercadeo	32
6	Función de capacitador	2
7	Identificación de oportunidades de negocios	1
8	Capacidad emprendedora	21
9	Visión ambiental	23
10	Criterios de equidad	20

Fuente: Encuesta a empleadores (2015)

Los empleadores asignan a la gestión del talento humano y generación de ambiente laboral favorable como aquella competencia de mayor impacto en los actuales profesionales de la administración con 35 puntos; seguido de las habilidades comunicativas cuyo nivel es 33 de frecuencia y competencias para el mercadeo con 32 puntos de frecuencia.

Las debilidades que se evidencian a partir de la encuesta en el perfil profesional de los administradores son: la identificación de oportunidades de negocios, el rol de capacitador y la innovación en procesos productivos. Todas estas competencias marcaron niveles mínimos.

Los empleadores observaron como debilidades las siguientes actitudes que deben ser superadas: Escasa previsión de riesgo a accidentes laborales. Así mismo manifestaron que sus debilidades son débil liderazgo, dificultad para el

seguimiento de normativas, escasa proactividad, y débil iniciativa para ejecutar proyectos de responsabilidad social.

Tabla 4: Condiciones a superar en el perfil de administradores

No.	Actitudes	Nivel
1	Liderazgo débil ante gremios productivos	Alto
2	Dificultad para seguir normativas	Moderado
3	Escasa previsión de riesgos a accidentes laborales	Muy alto
4	Escasa proactividad	Moderado
5	Falta de iniciativa en proyectos de responsabilidad social	Moderado
6	Débil apertura para el trabajo con asociaciones de base	Alta
7	Débil disponibilidad al trabajo en la diversidad	Moderado
8	Escasa sensibilidad sobre la inclusión social	Moderado

Fuente: Encuesta a empleadores (2015)

CONCLUSIONES

Al llegar a la sección de conclusiones se indica que desde la perspectiva de la formación vocacional, el currículo debe potenciar el fortalecimiento de competencias y conocimiento pero, también debe abordar el trabajo con las actitudes en los administradores para el trabajo en condiciones de la diversidad social. El nuevo perfil demanda de profesionales con formación integral, entrenados con conocimientos técnicos pero, dotados de actitudes que dinamicen el trabajo directo con los sectores productivos tales como el agrícola, la pesca artesanal, el turismo y minería.

Los resultados muestran que las debilidades a superar de tipo técnico en el perfil del administrador del siglo XXI son: la identificación de oportunidades de negocios, el rol de capacitador y la innovación en procesos productivos. Estas competencias pueden ser fortalecidas desde el currículo; sin embargo los empleadores aportaron con información relativa a las actitudes de los administradores que deben ser trabajadas con el fin de fortalecer la capacidad en proyectos productivos y trabajo con la base social tales como: débil liderazgo ante organizaciones gremiales, escasa previsión de riesgos laborales, dificultades para el trabajo con organizaciones de base.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almonacid, P., Montes, I., & Vásquez, J. (2009). Un análisis factorial para evaluar la pertinencia de un programa académico desde la perspectiva de los graduados: un estudio de caso. *Ecos de Economía No 29*, 97-126.
- Arnaz, J. (1981). *La planeación curricular*. México: Trillas.

- Corral, K., Santos, B., y Villafuerte, J. (2014). Situación de la inclusión educativa en el cantón Manta. Disponible en http://www.uv.es/gem/gemeduco/publicaciones/Educaci%C3%B3n_inclusiva_familia_escuela_y_estilos_educativos_familiares.pdf
- Díaz-Barriga, Ángel. y Garduño, José María. (2014). Desarrollo del curriculum en América Latina. Editorial. Norma. Recuperado en <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/40185/1/resena6.pdf>
- Glazman, R., & De Ibarrolla, M. (1978). *Diseño de Planes de estudio*. México: CISE-UNAM.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2010). *Censo de Población y Vivienda*. Quito: INEC.
- Johnson, H. (1970). *Curriculum y educación*. Buenos Aires: Roquel.
- Medina, M. (2013). El Diseño Curricular y sus interacciones. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*(11), 1-14.
- Mendoza, F. (2014). *El currículo, nuevas formas de mirarlo*. Editorial Publish DM.
- Mendoza, F., y Reyes, A. (2015). *Hacia la formación del nuevo docente: Tendencias y horizontes*. Editorial Española.
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (1992). La Asamblea General adopta la Agenda 2021 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en <http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/agenda21spchapter1.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2015). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Disponible en <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- Perea, A. (2008). Estrategias de desarrollo académico planteadas para el Proyecto Educativo del Programa de Arquitectura de la Universidad Piloto. 38-60.
- Porra, F., Chapa, H., & Grado, C. (2012). *Estudio de Egresados de la licenciatura en Administración de Financiera 2007-2010*. Chihuahua: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- República del Ecuador (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: RO.
- República del Ecuador (2011). *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: RO.
- República del Ecuador (2013). LEY ORGÁNICA DE LA EDUCACIÓN INTERCULTURAL DE ECUADOR. RECUPERADO EN: <HTTPS://EDUCACION.GOB.EC/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-INTERCULTURAL-LOEI/>
- República del Ecuador (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir*. Quito: SENPLADES.
- Rojo, N. (1999). Pertinencia social de los programas académicos de perfil gerencial en el sector salud. *Revista Cubana Educación Superior*, 70-79.
- Salinas-Fernández, D. (1995). Curriculum, racionalidad y discurso didáctico. En M. Poggi, *Apuntes y aportes para la gestión curricular*. Buenos Aires: Kapelusz.
- UNESCO. (2000). *Desafíos de la educación*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.
- Villafuerte, J., Rezavala, N. y Lucio, F. (2016). LOS PRODUCTORES DE THEOBROMA CACAO Y LA VIOLENCIA EN LA FRONTERA ECUADOR-COLOMBIA. Disponible en <http://utelvt.edu.ec/ojs/index.php/is/article/view/139>

