

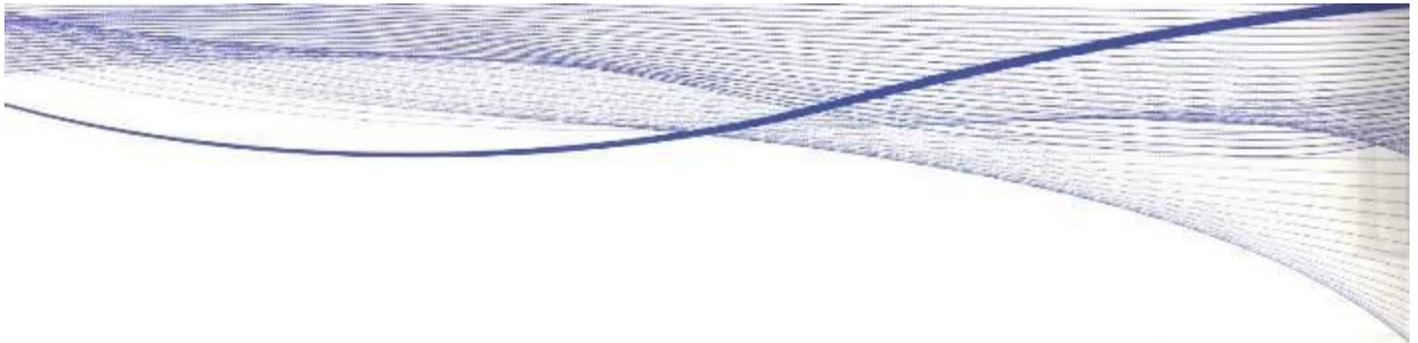


Revista N° 23

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

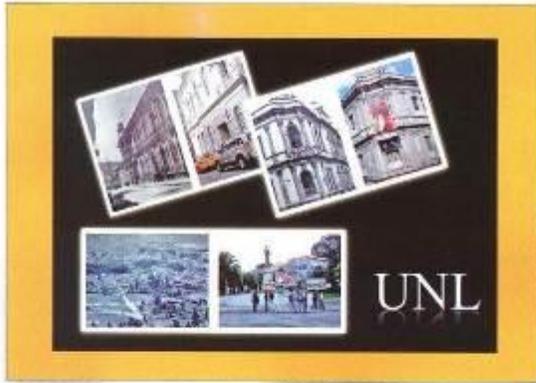
ÁREA JURIDIC SOCIAL ADMINISTRATIVA





Editorial Universitaria de la Universidad Nacional de Loja,
Telefax: 072 573 914
E-mail: dirdit@unl.edu.ec/discdit@unl.edu.ec
Loja - Ecuador
Agosto - 2010





6 LA REVISTA DEL ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

7 NIVEL DE PREGRADO

8 Universidad acreditada certificación de Calidad.

11 Visión prospectiva del Área Jurídica Social y administrativa

18 Elementos de la problematización

24 CARRERA DERECHO

25 Breve génesis de la criminología como ciencia independiente

31 La honra en los delitos de la acción privada y la oralidad de la audiencia final como parte del procedimiento



36 CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

37 La intervención y participación social. Categorías fundamentales para el desarrollo comunitario, criterios para una reflexión.

40 La intervención del trabajador social en las organizaciones comunitarias.

46 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

47 Diacronía de una carrera y servicio para el desarrollo

49 Benchmarking o evaluación por comparación

54 Proyecto de factibilidad para implementación de una empresa productora y comercializadora de flores en la ciudad de Loja



58 CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

59 El sistema cooperativo ecuatoriano y encargo social de la universidad en el siglo XXI

63 Evaluación de controles internos



66 CARRERA DE BANCA Y FINANZAS

67 El costo del dinero y su incidencia en el desarrollo del proceso productivo de los microcréditos otorgados a los artesanos federados de la provincia de Loja

75 Administración del riesgo de crédito

78 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN TURÍSTICA

79 Evaluación del potencial turístico del cantón Centinela del Cóndor

79 Turismo comunitario



86 CARRERA DE ECONOMÍA

87 Un breve análisis al presupuesto general del estado 2010

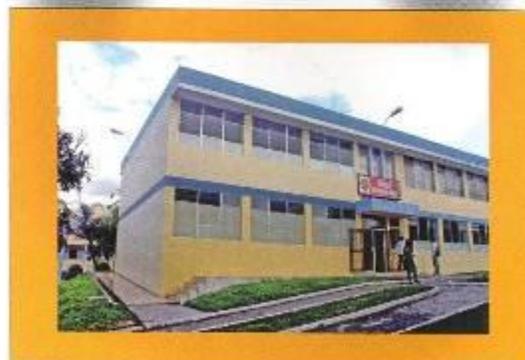
89 La economía social y solidaria en el marco del desarrollo económico territorial



91 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

92 El papel de la Universidad Nacional de Loja en el rescate de la administración pública a partir de un breve diagnóstico en la RSE

98 Los Sectores sociales frente a la realidad social ecuatoriana y las potencialidades de la región sur



103 NIVEL DE POSTGRADO

104 Información académica del nivel de postgrado del Área Jurídica, Social y Administrativa

105 Coordinación del nivel de postgrado

111 El postgrado académico y sus retos en el mundo contemporáneo.





Área Jurídica, Social y Administrativa

PREGRADO



Consejo Técnico del Nivel Pregrado

BENCHMARKING O EVALUACIÓN POR COMPARACIÓN.

Autor: Ing. César González, MAE
Docente de la Carrera de Administración de Empresas

El benchmarking es el arte de descubrir cómo y por qué algunas empresas pueden desempeñar mejor muchas más tareas que otras empresas. Permite comparar las diferencias en términos de calidad, velocidad y desempeño con otras similares.

El objetivo del benchmarking es mejorar o tratar de imitar el desempeño de empresas exitosas.

El entusiasmo por la técnica de benchmarking se desarrolla a partir de el proceso de gestión de la calidad total, es decir, la mejora continua, originados en Japón.

El benchmarking o evaluación por comparación se ha convertido en una práctica común en los Estados Unidos y Japón; y se usa cada vez más en Europa. Por ejemplo, Siemens, una empresa alemana de electricidad y electrónica, utiliza la práctica de benchmarking en forma intensiva para compararse con firmas de la competencia y compañías de otras industrias a fin de tener una idea más cabal de cómo mejorar en áreas comunes, como el servicio al cliente.

Otra empresa pionera del benchmarking fue Ford. Esta empresa estaba perdiendo venta frente a los fabricantes de automóviles japoneses y europeos. El presidente de Ford, Don Peterson solicitó a

de la situación real que afrontan sus titulados cuando acceden al mercado laboral: las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los graduados universitarios con la formación recibida o la adecuación de la misma a las necesidades del mercado de trabajo actual (Universidad de León, 2005).

En el período académico de 1975, la carrera se inicia con 180 estudiantes; para el período 1997-1998, la población estudiantil asciende a 244 estudiantes; y, en el período septiembre 2009-febrero de 2010, están matriculados 1.241 estudiantes, de los cuales: 669 son hombres y 572 mujeres en la modalidad de estudios presencial. En 34 años de vida de esta unidad académica, el crecimiento de la población estudiantil asciende aproximadamente en un 589%.

Como se puede observar, es elevado el número de estudiantes que se matriculan año tras año en la carrera de Administración de Empresas, convirtiéndose en una de las más grandes de la Universidad Nacional de Loja.

Planta docente.

El docente universitario guía el proceso de enseñanza como facilitador en el complejo intercambio comunicativo que requiere el aprendizaje relevante de la cultura crítica. Es necesario que el proceso de enseñanza-aprendizaje se convierta en una actividad productiva en donde el docente y docente intercambien activamente información que permite la modificación, ampliación, profundización de los esquemas mentales. Por lo tanto la enseñanza debe ser vista como un "proceso de

comunicación humana que tiene la intencionalidad de provocar la reconstrucción y el enriquecimiento consciente de las formas de pensar, sentir y actuar que el estudiante ha incorporado en su cultura experiencial" (Gimeno, 1998).

Actualmente la Carrera de Administración de Empresas cuenta con docentes competentes con sólidas bases técnico-científicas, comprometidos con el nuevo Modelo Pedagógico, haciendo de su práctica el sustento para generar espacios de recreación del conocimiento y la aplicación del mismo en escenarios reales establecidos en cada módulo, buscando dar solución a los problemas de la sociedad.

En el período septiembre 2009-febrero de 2010, la carrera cuenta con 45 docentes de los cuales el 60 % son contratados.

Realidad de los graduados.

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, (CONEA), ha establecido en sus documentos técnicos, los referentes para la evaluación de la calidad de las universidades, los cuales se traducen en 21 características de calidad y sus respectivos estándares e indicadores, que deben cumplirse obligatoriamente (CONEA, 2003); la característica 15 establece lo siguiente: "La Universidad prepara profesionales que tienen sólida formación científica, técnica, humanista y un alto compromiso social, reflejados en la legitimación y aceptación profesional de los graduados por parte de la sociedad".

Los estándares correspondientes a

sus ingenieros y diseñadores construir un nuevo automóvil que combinara las 400 características que los usuarios consideraban las más importantes.

Empresas como Kodak, IBM, Motorola, AT&T emplean benchmarking como herramienta administrativa para medir y comparar su desempeño con relación a las mejores empresas de sus respectivos sectores industriales.

Así al benchmarking lo podemos definir como un proceso sistemático y continuo de evaluación de los productos, servicios y procedimientos de trabajo de las empresas, las cuales se reconocen como representantes de las mejores prácticas y cuyo propósito es el mejoramiento organizacional.

Tomando los principales elementos de la definición podemos decir que:

Es Sistemático, porque no es un método arbitrario de reunir información. Más bien se trata de un proceso sistemático, estructurado paso a paso, para evaluar los métodos de trabajo en el mercado. La clase de datos que el benchmarking permite a las empresas comparar sus productos, servicios y procesos de trabajo con los mejores.

Es Continuo, porque requiere mediciones continuas debido a que sus competidores no van a esperar a que se los alcance. Aunque la búsqueda continua de mediciones tal vez parezca una carga, sólo unos cuantos profesionales se oponen a buscar constantemente las mejores

esta característica, señalan:

Que la institución tenga diseñado y en ejecución un programa de seguimiento a los egresados y graduados con soporte estadístico, que permita la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad y pertinencia del currículo.

Que la institución disponga de políticas, medios y acciones concretas, que apoyen la inserción de sus egresados en el mercado laboral.

Bajo estas consideraciones, en la carrera de Administración de Empresas se ha realizado un estudio "INSERCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, EN EL PERÍODO 2003-2004" por las Srtas. Verónica Yuliana Cabrera C. y Andrea Jimena Román A., el mismo que destaca importantes aspectos sobre la realidad de los profesionales de esta carrera.

La población total de los ingenieros comerciales que se graduaron en el período 2003-2004 en la carrera de administración de empresas es de 154 profesionales; en 2006 de 161; en 2007 206; en 2008, 208; y, en 2009, 210 graduados. En el período Marzo-Julio de 2009 egresan 241 estudiantes.

En el análisis realizado, se llegó a establecer que el 61% de los graduados eligieron la carrera de ingeniería comercial por vocación, asimismo un 24.4% por mayores expectativas de trabajo, el 4.9% por no poder estudiar en la carrera de su preferencia y por otras causas el 9.7%. Se evidencia la inclinación de los titulados por la carrera.

Según la información obtenida, El 64.6% de los titulados trabaja en el último año de estudios, y el 35.4% de los graduados no tuvo empleo durante el último año de estudios. La mayor parte de los ingenieros, o sea el 71.6% señala que el trabajo que tenían mientras estudiaban se relacionaba con la carrera, en un nivel medio y alto.

El tiempo requerido para incorporarse al mercado laboral: el 50% de los graduados encuentra trabajo en un tiempo de hasta 6 meses, 30.4% obtuvo trabajo en un tiempo que va de 7 a 12 meses, 17.4 % de 13 a 24 meses y el 2.2% de 25 a 36 meses

Los mecanismos de vinculación y de entrada al mercado laboral de los ingenieros: el 56.1%, recalca que el principal medio para vincularse con un trabajo fue a través de contactos personales, es decir, por medio de amigos o familiares; el 18.3% genera sus propios negocios; el 11% consiguió trabajo por medio de anuncios en el periódico; el 8.5% se puso en contacto con el empleador por iniciativa propia; con porcentajes similares 1.2% menciona que el empleador se puso en contacto con los titulados; continuaron trabajando después de las prácticas que realizaron en la empresa e ingresaron a trabajar por medio de sus docentes universitarios; y, por último, el 2.5% se apoyó en otros medios para encontrar su empleo.

Con respecto a la trayectoria laboral, el 35% de los ingenieros han tenido 2 empleos, el 32% un empleo, el 21% tres empleos; y, una cantidad mínima 12% han efectuado 4 empleos. Esta movilidad se debe a que algunos trabajos no coincidían con la carrera estudiada y sobre

prácticas, debido a que la gran mayoría sabe que el intercambio continuo de ideas es necesario para que una industria mejore. No es un acontecimiento aislado.

Es de evaluación, porque el primer objetivo del benchmarking, es evaluar el proceso. Por esta razón, las mediciones son necesarias; los resultados tienen que ser medidos.

Es de mejores prácticas, ya que se concentra en las actividades más exitosas. Es por ello que el benchmarking es más que un análisis de la competencia. El objetivo es aprender no simplemente que se produce, sino también cómo se produce.

Y de mejoramiento, porque es posible emplear la información recopilada en una variedad de formas y producir un efecto significativo en las operaciones de la empresa.

Al realizar un benchmarking se puede tener presente las siguientes etapas:

1. Identificar las principales variables de desempeño que se deben medir como:

- Cumplimiento de entrega
- Costos de producción
- Eficiencia de producción
- Bajo nivel de defectos
- Confiabilidad
- Flexibilidad
- Calidad constante
- Adecuación requerimientos del cliente
- Flexibilidad de procesos
- Relación con proveedores
- Nuevas tecnologías de información y comunicación

2. Identificar las mejores

todo por el factor económico.

En referencia a las actividades económicas a las que se dedican las diferentes instituciones o empresas en la que laboran los graduados, entre las más importantes tenemos: el 20.8% se dedica a la enseñanza, el 16.9% desarrolla actividades de comercio al por menor, el 9.1% se dedica a la administración pública y defensa, el 9.1% desarrolla actividades de servicios sociales y de salud y el 7.8% desempeña actividades de intermediación financiera.

Del total de los graduados que se encuentra laborando, el 40.3% está en empresas con menos de 10 empleados; el 24.7% en organizaciones de 10 a menos de 50 trabajadores; el 15.5% en instituciones que laboran con 50 a menos de 100 personas. Solamente el 14.3% trabaja en empresas grandes con un número mayor a 100 empleados.

El tipo de contrato de los ingenieros que trabaja, es de un 33.8% con nombramiento o contrato por tiempo indefinido; el 32.4% trabaja por cuenta propia; el 31.2% tiene contrato por tiempo determinado; y, una cantidad del 1.3% representa aquellos graduados que trabaja por obra determinada y mantienen otros tipos de contratos como el prestar servicios ocasionales. De los ingenieros comerciales que mantienen contrato por tiempo determinado el 62.5% renueva su contrato cada doce meses; y, el resto de la población estudiada (37.5%) renueva su contrato en menores periodos de tiempo, el mismo que varía entre tres a diez meses.

El cargo en el trabajo actual,

el 50% de los titulados se desempeñan como profesionales e intelectuales, el otro 50% se distribuye de la siguiente manera: 15.9% son oficinistas, 14.6% son profesionales de la enseñanza, 7.3% son empleados en trato directo con el público, 6.1% gerente de empresas, el 4.9% vendedores y demostradores.; finalmente, el 1.2%, es director de una empresa grande.

Uno de los aspectos que le interesa conocer a la Carrera, se refiere a la satisfacción con el empleo actual, se observa de acuerdo a la información obtenida, que el 48.1% de los titulados muestra un nivel de satisfacción alto, el 31.2% manifiesta que es medio y el 12.9% que es muy alto; el 6.5% representa al nivel bajo; y, el 1.3% muy bajo. En esta valoración incide la actividad que realizan con su profesión. Así, de quienes dicen estar muy satisfechos con su trabajo (nivel alto y muy alto de satisfacción), el 72.3% se encuentran trabajando en actividades muy relacionadas con la profesión.

También parece influir el tipo de contrato que tienen. Así, de quienes expresan que se encuentran muy satisfechos con su trabajo, el 34.04% tienen nombramiento y un porcentaje similar (34.04%) trabajan por cuenta propia. Además, el ingreso mensual puede influir en la satisfacción con el trabajo actual; pues, del total de los titulados que perciben sueldos de 201 a 400 dólares la mayoría señalan estar satisfechos en un nivel medio y bajo, en cambio los que perciben mayores ingresos señalan mayores niveles de satisfacción. De los que se encuentran muy satisfechos con su trabajo, 51.1% perciben ingresos mayores a \$600.

empresas del sector.

3. Medir el desempeño de la empresa en cuestión.
4. Especificar programas y acciones de mejoramiento.
5. Evaluar y monitorear los resultados.

Podemos concluir que el benchmarking obliga a las empresas a pensar más en los competidores y dónde se ubica con respecto a la competencia a fin de ser más eficientes, efectivos y económicos y por ende brindar un servicio o producto de calidad, a través de un constante mejoramiento continuo.

La oportunidad para trabajar del total de los titulados, el 46.34% consideran que en la actualidad la demanda de profesionales de su carrera es baja y el 26.8% opina que es muy baja; para el 24.4% es media; y, sólo el 2.4% de los graduados estima que la demanda profesional es alta. Como conclusión se puede afirmar que es importante

de cómputo e internet, el 29,3% calificó este servicio como bueno y muy bueno. Los trámites administrativos fueron calificados por el 39% de los graduados como buenos y muy buenos.

Con respecto a la formación recibida en la carrera, el 78.1% de los titulados manifestó que la calidad de la formación recibida en la carrera fue buena y muy buena; y, para el 7.3% excelente.

En el estudio se detectaron las valoraciones sobre la formación recibida en la carrera y se obtuvo resultados importantes; el 51.8% de los ingenieros manifiestan que los contenidos estudiados fueron buenos. En lo que se refiere a la relevancia de los contenidos estudiados, para el 56.1% fueron buenos y para el 23.2% muy buenos; el 54.9% concuerda que la relación teoría-práctica fue media; el 47.6% opina que los contenidos de los módulos son pertinentes y actualizados y el 31.7% califica de regular; el 48.8% de los encuestados señala que la secuencia de los contenidos estudiados fue buena. Sobre la metodología de enseñanza empleada por los docentes en general, el 41.5% indica que fue buena y el 32% muy buena.

conocer los escenarios en los que se desenvuelven los graduados, para diagnosticar la situación de la Carrera, con el fin de detectar falencias y tratar de corregirlas.

52
ENE

Por tanto, toda institución tiene la necesidad de determinar en qué medida está alcanzando sus objetivos, analizar las condiciones en que se producen sus logros y los factores que han influido positiva o negativamente en los mismos, a fin de poder determinar las acciones que debe tomar para garantizar el cumplimiento efectivo y permanente de su misión.

En este sentido, la inserción laboral de los titulados se considera uno de los resultados esperados por las instituciones, a la vez que, un indicador de la calidad de la formación profesional (Teichler, 2003).

PERCEPCIONES DE LOS GRADUADOS SOBRE LA CARRERA.

En referencia a la infraestructura física, el 79.2% de los graduados estima que es buena, muy buena y excelente. En cuanto a los laboratorios y otros escenarios de práctica, el 40.2% fueron importantes para sus prácticas; los titulados calificaron también a las bibliotecas; al respecto, un porcentaje considerable 57.3% manifestó que alcanzaban niveles de bueno, muy bueno y excelente. En lo que concierne a servicios

Con respecto a la metodología se pudo establecer que para el 45.1% de los graduados, la metodología permitió un buen desarrollo de habilidades de análisis y síntesis; el 39% considera que la metodología empleada por los docentes fue buena al momento de propiciar la formación en las prácticas de la profesión, pero para el 30.5% fue regular; el 41.5% de los titulados manifiestan que la metodología fortaleció la capacidad para trabajar en equipo y la misma cantidad opina que fue muy buena 41.5%; el 41.5% indica que la metodología fue muy buena para desarrollar la capacidad de auto-aprendizaje; mientras que para el 40.2% fue buena.

En cuanto a la valoración del sistema de evaluación y calificación de aprendizajes, en general, el 55.3% indica que fue buena. El 56.1% de los titulados señalan que la evaluación y calificación fueron coherentes con lo estipulado en el programa en un nivel de bueno y el 23.2% en un nivel muy bueno; el 57.3% opina que la forma de evaluación y calificación fue clara en un nivel de bueno; en cuanto a la equidad o justicia por parte de los docentes en calificar y evaluar, el 52.4% indica que fue buena y para el 24.4% muy buena.

El tiempo de duración para la graduación, de acuerdo a las evidencias derivadas de los resultados, el 62.2% de los ingenieros terminaron sus estudios en un lapso

de 48 a 60 meses, el 24.4% de 61 a 72 meses y el 13.4% finalizaron sus estudios después de 73 y más meses, esto se debe a que algunos de los graduados abandonaron sus estudios y los retomaron después.

El período de titulación, de acuerdo a la información obtenida, se llegó a establecer que el 67.1% de la población encuestada, el período de titulación fue menor de 12 meses, un 15.9% finalizó su tesis en un período comprendido entre 13 y 24 meses, y el 17% obtuvo su título en 25 meses y más. Como se puede observar, la mayor parte de los ingenieros obtuvo su título en menos de un año, esto se debió a que en ese entonces había un módulo de apoyo para elaborar y ejecutar el proyecto de tesis.

Con esta información se ha llegado a establecer que la Carrera de Administración de Empresas, viene cumpliendo en buena parte con la misión y objetivos que tiene definido en su plan de estudios. Sin embargo la carrera debe emprender en un plan de acciones como: incrementar convenios con diferentes empresas y organizaciones locales, nacionales e internacionales, para que los estudiantes puedan realizar pasantías y prácticas profesionales para que se involucren con el medio laboral y puedan desarrollar habilidades requeridas en futuros trabajos. Planificar, ejecutar y evaluar una programación de educación continua que permita fortalecer la calidad académica.

LITERATURA CITADA.

Actualización del Plan de Estudios Ingeniería en Administración de Empresas (2009). Loja, EC Universidad Nacional de Loja. Área Jurídica, Social y Administrativa.

Chamba Herrera, L. 2008. Curso sobre expresión oral y escrita. Loja, EC, Universidad Nacional de Loja. Área

Jurídica, Social y Administrativa. 115 p.

Fuentes X, Antoja F, Castiñeiras MJ. Manual de estilo para la redacción de textos científicos y profesionales. <http://www.ifcc.org/ria/docs/estilo2.Pdf>

Proyecto Institucional: Inserción y Desempeño Laboral de los Graduados de la Universidad Nacional de Loja, Período 2003-2004.

QUINTO PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2008-2013. Loja Ecuador Editorial Universitaria -UNL noviembre de 2009.

Resumen ejecutivo QUINTO PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2008-2013. Fundamentos teórico-metodológicos para la planificación, ejecución y evaluación de programas de formación en el sistema académico modular por objetos de transformación. Loja enero 2007.

Revista No. 4 de la Facultad de Ciencias administrativas. Departamento de Publicaciones - Loja - Ecuador. Octubre, 1995.

Tesis de grado "Inserción y desempeño laboral de los graduados de la carrera de administración de empresas de la Universidad Nacional de Loja, en el período 2003-2004".

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA. AJSA (2007). Plan curricular de la Carrera de Administración de Empresas.

UQUILLAS, SONIA. UNL- CONESUP (2006). "Proyecto de Investigación: Inserción y Desempeño laboral de los graduados de la UNL, período 2003-2004, como criterio de calidad de la formación profesional".

