



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR SEDE ESMERALDAS**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**ANÁLISIS DE BECAS OTORGADAS A DOCENTES Y
TRABAJADORES DE LA PUCESE COMO MECANISMO DE
FORMACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

**PREVIA A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE INGENIERIA
COMERCIAL MENCIÓN**

PRODUCTIVIDAD

ASESOR:

PHD. ROXANA BENITES CAÑIZARES

AUTOR:

CÉSAR VIDAL CONCHA MUÑOZ

Esmeraldas, abril 2019

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Ingeniería Comercial Mención Productividad.

LECTOR 1

Mgt. Ramón Angulo Cuellar

LECTOR 2

Mgt. Ana Intriago Ferrín

DIRECTOR DE TESIS

PhD. Roxana Benítez Cañizares

DIRECTORA DE ESCUELA

Mgt. Alexandra Bautista Segovia

Esmeraldas, abril 2019

AUTORÍA

Yo, **César Vidal Concha Muñoz** con número de cédula número 080290388-0 declaró que la presente investigación enmarcada en bases científicas y teóricas en el trabajo actual de tesis es absolutamente original, auténtica y personal.

En virtud que el contenido de este trabajo de investigación es de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor y de la PUCESE.

César Vidal Concha Muñoz

080290388-0

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, por acogerme, y por ser una institución que fomento en cada momento principios de calidad en el transcurso de mi proceso académico.

A su principal directivo Mgt. Aitor Urbina, al departamento financiero dirigido por la Mgt. María Elena Vélez y a la Ing. Isabel Trujillo asistente de recursos humanos por brindarme cordialidad y permitir acceso a la información para que la investigación se lleve a cabo.

A cada uno de los docentes en especial a la Mgt. Alexandra Bautista, Mgt. María de Lourdes Solís, Mgt. Gimmy Jácome por ser guías a lo largo de mi carrera y porque impartieron sus conocimientos fomentando en mí buenos principios y valores.

Y por último agradezco a mi asesora de tesis la PhD. Roxana Benítez por sus buenos consejos y ser una guía estudiantil desde que comencé mi etapa universitaria, y por las observaciones para la elaboración de la investigación.

GRACIAS

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por ser mi guía, por darme salud, bendiciones y fuerzas para poder culminar mi carrera profesional, es un sueño para mí y gracias a él lo pude cumplir. Dios es fiel y cumple los sueños.

A mis padres, Vidal y Tathiana, por ese apoyo incondicional que me han brindado en todo momento, por ser más que padres mis buenos amigos y confiar en mí, y enseñarme buenos valores y principios. Gracias por ser los mejores padres del mundo no los defraudaré.

A mis hermanitas Dayhanara y Danha, que siempre me recibieron con una sonrisa en casa, esto lo hice y lo hago por ustedes mis mágicas princesas.

A mis abuelos Vidal y María por ser mis guías espirituales, sé que sus oraciones a Dios me ayudaron para seguir con muchas fuerzas y no desvanecer.

A mis tíos César y Narcisa, que, con su granito de arena y consejos, siempre me apoyaron. Gracias por ser mis segundos Padres.

A mis compañeros de aula, que compartí momentos inolvidables, en especial a mis amigos y que se han convertido en mis hermanos Hoover Cueva, Edison Tufiño, Antonella Maigua, Patricia Mosquera y Mayi Mero, ustedes demostraron ser esas personas incondicionales que en todo momento me apoyaron en mi vida universitaria.

César Vidal Concha Muñoz

INDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Justificación	3
1.3 Objetivos	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	4
2.1 Bases teórico- científicas.....	4
2.1.1 Procesos de la retención del personal.....	7
2.2 Antecedentes	12
2.3 Marco legal	13
2.3.1 Ley Orgánica de Educación Superior.....	14
2.3.2 Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE	15
2.4 METODOLOGIA	16
2.4.1 Tipo de estudio.....	16
2.4.2 Población y muestra	20
2.4.3 Métodos.....	20
2.4.4 Técnicas e instrumentos	20
2.4.5 Análisis de datos	21
CAPITULO III: RESULTADOS.....	22
3.1 Criterios para otorgar becas de postgrado.....	22
3.1.1 Factores de aplicación de la beca para docentes (Reglamento de becas para posgrados, 2014).	23
3.1.2 Factores de aplicación de la beca para administrativos.....	25
3.2 Montos de las becas otorgadas a trabajadores.....	26
3.3 Retención del talento humano beneficiario del programa de becas del periodo de estudio mediante la devolución del tiempo de trabajo.....	26
3.4 Análisis de las entrevistas	34
3.4.1 Entrevista al Pro Rector de la PUCESE.....	34

3.4.2 Entrevista al Departamento Administrativo y de Talento Humanos de la PUCESE .	34
3.4.3 Entrevista al Departamento Financiero de la PUCESE.....	35
3.4.4 Entrevistas a los Beneficiarios del Programa de Becas de la PUCESE	35
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	40
CAPITULO V: CONCLUSIONES	42
CAPITULO VI: RECOMENDACIONES	43
BIBLIOGRAFIA.....	44
ANEXOS	47
ANEXO 1. Entrevista dirigida a autoridades de la PUCESE	47
ANEXO 2. Entrevista dirigida a beneficiarios del programa de becas en la PUCESE.....	48
ANEXO 3. Validación de entrevistas	49

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Modelos operativos.....	5
Tabla 2: Ventajas de la formación	11
Tabla 3: Definición conceptual y operacionalización de las variables.	18
Tabla 4: Carrera a la que pertenece.....	35
Tabla 5: Monto que obtuvo la beca.....	36
Tabla 6 ¿Cuál es el título de la formación de cuarto nivel que usted obtuvo o desea obtener? ...	36
Tabla 7 ¿En qué universidad usted aplico la beca?	36
Tabla 8 ¿Considera que su educación de cuarto nivel aporta a su trabajo actual?.....	37
Tabla 9 ¿Cómo valora el proceso para la concesión de la beca?	37
Tabla 10 ¿Adicional al monto de la beca, ¿la PUCESE le concedió otros beneficios para el desarrollo de su investigación?	37
Tabla 11 ¿Gozó de licencia con sueldo o sin sueldo durante el tiempo de estudio y la realización del trabajo de investigación?.....	38
Tabla 12 ¿Qué exigencias le impulso la PUCESE al recibir la beca?.....	38
Tabla 13 ¿Si se le presentara otra oportunidad laboral usted dejaría la PUCESE, aunque no haya devengado el tiempo de devolución de la beca?	39
Tabla 14: Montos de inversión en investigación.....	26
Tabla 15: Especialidades de los docentes que han solicitado becas.....	27

RESUMEN

Las becas laborables son un programa de entrenamiento que se fundamenta en el desarrollo de las capacidades y habilidades que puede ejercer una persona, favoreciendo su desarrollo integral. Las becas a trabajadores y docentes en la PUCESE se han venido otorgando desde el año 2009 hasta la actualidad.

Se entregan becas a los docentes y trabajadores en la PUCESE, con la idea de mejorar la formación de quienes aplican al programa de becas; el propósito de ejecutar la política del programa de becas es favorecer a adquirir titulaciones de cuarto de nivel de docentes y administrativos, y por ende buscar un estímulo al desarrollo profesional ya que esos estudios han permitido que los docentes entren en los escalafones y los trabajadores busquen ascensos en los departamentos que se desempeñan.

Esta investigación fue presentada con el objetivo de analizar el grado de retención de formación hacia los docentes y trabajadores de parte de la PUCESE; además se verifico si la institución académica cumple con todos los requisitos que otorga las diferentes leyes y montos para la ejecución del programa de becas que se ofrece.

El método que se utilizó en la investigación sobre el programa de becas es el método inductivo- deductivo. Se les realizó la técnica directa de la entrevista con una muestra intencional de 10 beneficiarios del programa de becas del total de 72 beneficiarios. Los resultados obtenidos mostraron que la PUCESE si está reteniendo a su personal y fomenta cada vez más la preparación y formación de sus empleados.

Palabras claves: retención, becas, formación, desarrollo, titulaciones, trabajadores.

ABSTRACT

The scholarships are a training program that is based on the development of skills and abilities that can exercise a person, promoting their development. The scholarships for workers in the PUCESE have been developed since 2009 to the present.

Scholarships are given to teachers and workers in the PUCESE, with the idea of improving the training of those who apply to the scholarship program; The purpose of implementing the policy of the scholarship program is to favor the acquisition of fourth-level qualifications of teachers and administrators, and therefore to seek a stimulus to professional development since these studies have allowed teachers to enter the ranks and workers seek promotions in the departments that perform.

This research was presented with the objective of analyzing the degree of retention of training for teachers and workers on behalf of PUCESE; In addition, it was verified if the academic institution meets all the requirements granted by the different laws and amounts for the execution of the program.

The method used in the research on the scholarship program is the inductive-deductive method, the direct technique of the interview was carried out with an intentional sample of 10 beneficiaries of the scholarship program. The results obtained showed that PUCESE is retaining its personnel and increasingly encourages the preparation and training of its employees.

KEYWORDS: retention, scholarships, training, development, qualifications, workers.

ANÁLISIS DE BECAS OTORGADAS A DOCENTES Y TRABAJADORES DE LA PUCESE COMO MECANISMO DE FORMACIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo. Es por eso que es muy importante contar con la capacitación de nuevos saberes, la adaptación a la tecnología y formación continua de los docentes y trabajadores que laboran en la PUCESE; logrando así el cumplimiento del objetivo y misión de la universidad que es una educación de calidad y permanencia en la provincia como institución educativa.

Según la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE,2018) dos autoridades de la iglesia fueron las que idearon y llegaron a concretar la apertura de una Sede en Esmeraldas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Monseñor Ángel Barbisotti, primer obispo de Esmeraldas y su sucesor Monseñor Enrique Bartolucci.

En el mes de septiembre del año 1974, varios sacerdotes interesados en la educación de Esmeraldas se reúnen, para analizar seriamente la posibilidad planteada por el Obispo Bartolucci, y expresan que es factible y necesaria para la evangelización, lo que significa que en esa reunión empezó a tomar fuerza y germinar el nacimiento de la Sede de Esmeraldas de la PUCE. Hasta que, en la segunda mitad del mes de julio de 1980, el Obispo de Esmeraldas presenta oficialmente a Rector de la PUCE el pedido de la creación de la Sede(PUCESE,2018).

En el año 1981 abre sus puertas la PUCESE, en el artículo escrito por el Padre Juan Meloni, primer Pro Rector de la PUCESE se concretaban en una opción de educación superior propuesta por la Iglesia de esta provincia a la juventud. Hasta la fecha la universidad ha fomentado el desarrollo y el liderazgo en la formación de profesionales con vocación de servicio Según la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE,2018).

En los últimos años el gobierno nacional respecto al perfil profesional de cada uno de los docentes y trabajadores que trabajan en instituciones universitarias implementó que deberían tener un título de 4to nivel (maestría) por ende nace la necesidad de efectuar el programa de becas, y en su afán de respetar las leyes de educación superior, las autoridades precedida por el Pro Rector el Mgt. Aitor Urbina y el departamento administrativo y financiero tienen que realizar una serie de procesos para efectuar el programa de becas y que sus trabajadores no sean despedidos, para contratar a docentes que sí tengan los requisitos para ejercer el cargo.

Las becas laborables es un programa de entrenamiento que se fundamenta en el desarrollo de las capacidades y habilidades que puede ejercer una persona, favoreciendo el desarrollo integral de la misma. Es muy importante tener en su nómina docentes y trabajadores formados y capacitados. La beca a trabajadores y docentes en la PUCESE se ha venido desarrollando desde el año 2010 hasta la actualidad precedida por el Pro Rector Mgt. Aitor Urbina, destinando un monto anual para la ejecución del programa de becas. Cabe recalcar que la institución no tiene convenios con otra entidad académica en tema de becas, por ende, cada trabajador al desarrollar este programa ya tiene que tener el vínculo con la entidad seleccionada.

1.1 Planteamiento del problema

Este proyecto de tesis se lo realizó ya que en la PUCESE no existe una investigación sobre el tema "becas a trabajadores y docentes" desde que inició el programa de becas en el 2010 hasta la actualidad. Por medio de los parámetros a desarrollar se quiere realizar una demostración de cómo se ha venido trabajando y planificando este programa en la institución.

Por lo que nacieron estas interrogantes:

- ❖ ¿Cuál es el estado actual del programa de becas que otorga la universidad?
- ❖ ¿Cuál es el número de trabajadores beneficiarios del fondo de becas?
- ❖ ¿Los montos asignados por la universidad anualmente en este programa son suficientes para cumplir con los requerimientos de los trabajadores?

1.2 Justificación

Un análisis del programa de becas para los trabajadores como mecanismo de formación y retención en la PUCESE, fue justificable, debido a que es necesario conocer de forma precisa y clara todos los aspectos relevantes al programa de becas.

Esta investigación además sirve como base para estudios posteriores o para que las autoridades encabezada por el Pro Rector, el departamento administrativo y el departamento financiero obtengan información veraz, tales como normativas, criterios, montos y la verificación del talento humano que cumple la PUCESE efectuando el programa de becas.

Los resultados que se obtuvieron de esta investigación se los dará a conocer a las autoridades los mismos que son los beneficiarios directos, ya que pueden contar con información específica acerca del programa de becas en la PUCESE, para la toma de decisiones en relación al tema.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar el programa de becas a trabajadores y docentes de la PUCESE del periodo 2013 al 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Identificar las normativas y criterios usados o considerados para la concesión de becas a los trabajadores y docentes.
- ❖ Revisar los montos de las becas otorgadas a trabajadores.
- ❖ Verificar la retención del talento humano beneficiario del programa de becas del periodo de estudio mediante la devolución del tiempo de trabajo.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teórico- científicas

En la investigación se analizó el estudio de la retención del talento humano dentro de las instituciones por lo que se presentará varios conceptos que permitan entender el proyecto a estudiar, por la cual se comenzará con el estudio de la gestión del talento humano.

La administración de recursos humanos (AHR) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las 'personas' o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (Dessler,1997, p.2.)

La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto

sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación. (Dessler,1998, p.282.)

La gestión moderna de los recursos humanos se basa en aspectos fundamentales:

1. Como seres humanos: los seres humanos tienen personalidades diferentes y propias, distintas habilidades, conocimientos e historias; y competencias indispensables para la administración de la organización. Son personas, no recursos de la organización.
2. Activadores de los recursos de la organización: impulsan la organización como tal, y brindar sus talentos e inteligencia. Las personas como fuente de impulso propio dinamizan la organización.
3. Asociadas de la organización: la pueden conducir al éxito y a la excelencia. Como aliados, invierten esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso y riesgos, con tal que después sean recompensadas con buenos incentivos, asensos, buena paga. (Chiavenato,2009, p.10)

Expresa que una excelente planeación estrategia nos puede asegurar el éxito, llevándonos a lo que pueda ocurrir en el futuro con objetivos, metas definidas y alcanzables. La misión de la planeación estratégica es vincular a todo el personal involucrado pensar en forma estratégica. (Dubrin,2000, p.106-111)

Tabla 1: Modelos operativos

Modelo	Análisis
Modelo con base en la obtención estimada del producto o servicio	Parte de que el personal necesario es una variable que depende de la producción estimada del producto. La relación entre las dos variables-número de empleado y producción de producto o servicio depende de la influencia de variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad interna y externa de recursos financieros y la

	disponibilidad de las personas en la organización
Modelo con base en el seguimiento de los puestos	También se restringe al nivel operativo de la organización. Es el modelo de planificación del personal operativo que utilizan empresas de gran tamaño. El modelo consiste en: Escoger un factor estratégico. Establecer los niveles históricos y futuros para cada factor estratégico. Determinar los niveles históricos de la fuerza de trabajo para la unidad. Proyectar los niveles futuros de la fuerza de trabajo para cada unidad, por medio de la correlación con la proyección de los niveles del factor estratégico correspondiente.
Modelo de sustitución de los puestos claves	Es un modelo que recibe el nombre de mapas de sustitución u organigramas de carreras para la planificación de empleados. Se trata de una representación visual de quien sustituirá a quien ante la eventualidad.
Modelo con base en el flujo de personal	Es un modelo que hace un mapa de flujo de las personas en el interior, a través y hacia fuera de la organización. El análisis histórico del movimiento de entradas, salidas, promociones y transferencias internas de colaboradores permite predecir al corto plazo el personal que necesitara la organización, si no hubiera cambios en el contexto.
Modelo de planificación operativa integral	Es un modelo más amplio e incluyente en comparación con los anteriores. Desde el punto de vista del suministro de insumos humanos, la planificación operativa integral toma en cuenta cuatro factores, a saber: El volumen de producción. Los cambios tecnológicos. Las condiciones de la oferta y la demanda. La planificación de carreras.

Extraída de Chiavenato, 2009, p 83-87

Existen varios factores que intervienen en los factores en la planeación tales como:

Ausentismo En la organización no siempre los empleados trabajan en todos los momentos de la jornada. Las ausencias de los empleados disturbán un poco el volumen empresarial y la fuerza de trabajo. Las ausencias son casi siempre por faltas o retrasos a la hora de llegar al trabajo

Rotación del personal Es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para suplantarlos. Los empleados que entran en su gran mayoría lo hacen sin energías y se debe retroalimentar conocimientos actuales de la empresa. (Chiavenato,2008, p.89-92)

2.1.1 Procesos de la retención del personal

El mercado futurista y actual ha venido evolucionando para conseguir el éxito y por ende envuelve el fracaso de los individuos por efecto, muchos gerentes y altos miembros dicen que están preocupados por la atracción y retención del personal; en el mundo empresarial las organizaciones están inmersas en una guerra de talento. (Bonache y Cabrera,2006, p.291-301)

La vinculación de talentos implica robar talento, lo que quiere las organizaciones es encontrar en el ambiente del mercado personas que tengan ese perfil profesional y brindarles un campo beneficioso para que acepte el nuevo trabajo y abandonen su empresa antigua; pero a la hora de vincular al personal se debe saber cómo retenerlo y no sufrir lo mismo con otra empresa que quiera apoderarse de mi potencial. (Bonache y Cabrera,2006, p.303-311)

En pocas palabras, retener al personal significa mantener a esos miembros de las plantillas que se quieren conservar y no dejar que se marchen de la empresa, bajo ninguna razón, pero sobre todo para irse a la competencia. Las empresas deben tener a la gente adecuada, con las capacidades requeridas, en el sitio adecuado en el mejor momento. Esto implica

una planificación, contratación eficaz, una selección, una preparación, un desarrollo y una retención de los miembros que se quieren conservar. (Sue, 2002, p.9)

Claves para ayudar a retener a la persona son:

- Atraer y desarrollar: Se atrae y después se desarrolla al talento. Las organizaciones que tienen altos índices de sobresaliente son las que brindan un alto porcentaje de dinero en la formación.
- Facilitadores del talento organizativo: Un buen liderazgo, ambiente laboral, culturas logran que el trabajador se sienta bien y satisfecho en el lugar que desempeña sus labores.

Un buen liderazgo: Esto resulta importante ya que los trabajadores al verse respaldados por los altos directivos que los orienta y ayuda para lograr los cumplimientos de los objetivos hace que los talentos se sientan respaldados y seguros de que se está realizando un trabajo. (Jericó, 2000, p.5)

Se puede decir que la retención en una organización es importante y este papel lo maneja el departamento de recursos humanos, en las universidades es esencial ya que por medio de este proceso de retención se puede lograr una excelencia académica, reteniendo a los futuros talentos que pueden aportar con sus conocimientos y así poderlos impartir a los estudiantes de cada institución universitaria.

La selección del personal es un proceso el cual se realiza con técnicas que se derivan de la dirección estratégica y las políticas propias de cada empresa, con fin de seleccionar a la persona más idónea que se adecue a lo que se está necesitando en un puesto de trabajo. (Cuesta, 2010, p.201)

“Es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo” (Chiavenato, 2009, p.137).

“La selección del personal es un proceso administrativo, ya que la elección de una persona en cualquier puesto determina la sangre vital de cualquier empresa”. (Dubrin,2000, p.243)

La selección del personal inicia desde el momento en el cual la empresa se pone en contacto con el candidato, para poner fecha a la entrevista o reunión a establecer; comúnmente se lo hace telefónicamente o por las vías de comunicación que existen en el internet.

Entrevista de selección	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista dirigida • entrevista libre
Pruebas de conocimientos o de capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Generales • Específicos
Pruebas psicológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas de actitud
Pruebas de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Expresivas • Proyectivas • Inventarios
Técnicas de simulación	<ul style="list-style-type: none"> • Psicodrama • Dramatización

Categorías de técnicas de selección de personal

Figura 1: Categorías de técnicas de selección de personal (Chiavenato, 2009, p148)

Es muy importante la solicitud de empleo y la selección del personal, ya que proporcionan datos básicos de la persona que se va a entrevistar tales como, nacionalidad, experiencia laboral, estudios realizados, y varios aspectos más. Si el candidato consigna mal los datos se podría decir que no tiene hábitos y que no está acto para ejercer el puesto de trabajo. (Dubrin, 2000, p.244)

El proceso de selección de personal inicia con la solicitud de empleo, la entrevista inicial, pruebas y exámenes, entrevistas, examen médico y finalmente, el análisis y decisión final. (Chiavenato, 2009, p162)

Los incentivos y la participación de los trabajadores en las utilidades se dan a través de logros específicos. Estos incentivos se dan por el desempeño y no por la antigüedad o en número de horas que dedico para hacer la actividad. Los incentivos están enfocados hacia el futuro, hacia metas y objetivos que se espera de los trabajadores. (Werther, Davis, Guzmán, p.262)

Son todos los beneficios financieros y no financieras que un trabajador recibe por su desempeño en una determinada actividad, es importante incentivarlos así al trabajador ya que ayuda a mantenerlo en la organización. (Dolan et al,2007, pp.45-45)

Existen métodos de incentivos dentro de una organización, aquí los más usados:

- Planes de trabajo a destajo: Se le paga por la producción de cada unidad.
- Por superar la producción: Pago de porcentaje por producir más unidades.
- Bonos anuales: Los que han cumplido con los objetivos propuestos por la organización.
- Compra de acciones: Por su desempeño se le da la opción de adquirir acciones.
- Comisiones de ventas: Porcentaje en el valor de las ventas
- Pago por méritos o aumento de méritos: Aumento de sueldo por su propio desempeño.
- Utilidades: De acuerdo con el rendimiento y esfuerzo anual un porcentaje es repartido por los trabajadores de la organización.

La compensación, incentivos y beneficios son importantes para los trabajadores ya que logra que ellos den su mayor rendimiento respecto al cumplimiento de los objetivos. En el ámbito universitario se proporciona estos beneficios, pero en un campo académico,

otorgando diplomas, reconocimientos y en muchos casos la oportunidad de seguir preparándose mediante becas de estudios.

La formación en los sistemas de trabajo es determinante, porque en los sistemas se basan sus habilidades y las capacidades de cada individuo para identificar y resolver problemas, si no los cumplen se inician planes de cambios y preparación para producir con calidad. (Pfeffer, 1998, p.97)

En las organizaciones se requiere una fuerza de trabajo bien capacitada, que tengan conocimientos y habilidades para realizar las actividades necesarias, considerando que un negocio invierta mucho en formación y capacitación, pero trata a sus empleados como un coste no recuperable, ya que en momentos difíciles empresariales se pueda desligar de estos miembros (Pfeffer,1998).

Tabla 2: Ventajas de la formación

Ventajas para el individuo	Ventajas para la organización	Ventajas para las relaciones humanas
➤ Le permite tomar mejores decisiones	➤ Mantiene la competitividad	➤ Mejora la comunicación individual y grupal
➤ Alimenta la confianza	➤ Incrementa la utilidad	➤ Ayuda a orientar a nuevos empleados
➤ Contribuye a manejar conflictos y tensiones	➤ Acopla el vínculo de autoridades.	➤ Hace viables las políticas y reglamentos de la organización
➤ Forja líderes	➤ Ayuda a reducir costos	➤ Alienta la cohesión de los grupos
➤ Permite el logro de metas individuales	➤ Ayuda a preparar guías de trabajo	➤ Fomenta una atmosfera de aprendizaje continuo
➤ Elimina los temores a la incompetencia		➤ Mejora la calidad del habitat en la empresa

Extraída de Guzmán, Werther, David, 2008, p 183

Por otra parte, se considera a la formación como un proceso que pueden emplear las empresas para mejorar las habilidades, desempeño y fortalecer el aprendizaje de los individuos.

En las universidades también se aplica este sistema cuyo objetivo es fortalecer el aprendizaje académico de sus trabajadores, en el campo de la docencia un plan de formación es asistir a los docentes para aplicar a becas o programas investigativos.

2.2 Antecedentes

Como parte de los antecedentes se analizó, la tesis doctoral titulada “Capital social en las organizaciones: su generación a partir de la capacitación”, Agotegaray (2010) tiene como objetivo análisis del capital social en las organizaciones a partir de la formación y capacitación.

La metodología parte de una revisión bibliográfica respecto al tema capital social, y el aprendizaje de las organizaciones y la capacitación. Esta investigación se realizó encuestas de tipo cuantitativo a ejecutivos de recursos humanos, en organizaciones donde se realiza programas de capacitación para el desarrollo de competencias, la muestra fue a 27 empresas y sus principales conclusiones fueron desarrollar las competencias de los participantes dentro de la organización, con programas de formación y capacitación. (Agotegaray,2008)

También se analizó la investigación que se desarrolló en la Universidad de Chile en el año 2013 con el tema Programa de beca laboral en la universidad de Chile, dando a conocer el impacto de la beca en la formación del talento humano y a la retención de los estudiantes de dicha institución. La metodología partió de un prisma exploratorio, descriptivo y se utilizó normativas, características de quienes aplicaron la beca.

Esta investigación realizó encuestas de tipo cuantitativo a los beneficiarios de las becas en los periodos del 2015-2016 y unas de sus principales conclusiones es que el programa fue exitoso, que favorece al desarrollo integral de quien aplica la beca, beneficiando su permanencia y vínculo con la institución. (Fleet y González,2015).

También se analizó, la tesis para el título de magister titulada "Prácticas de gestión humana para retener el talento humano" que se dio en el año 2015 en la empresa SONOCO de Colombia dando a conocer el impacto de la retención del talento humano en las organizaciones.

Esta investigación fue específica y basada en la explicación, además se examinó, se describió y se revisó las prácticas de gestión humano dentro de la organización SONOCO de Colombia Ltda., permitiendo medir la percepción que tienen los empleados acerca del tema de retención del talento humano en las organizaciones. (Holguín, 2015)

2.3 Marco legal

Para la realización de esta investigación se utilizó un marco legal en el que se desenvuelve el programa de becas en el Ecuador y en la PUCESE. Es por ello que se han analizado las siguientes leyes:

Constitución de la República del Ecuador

Título VII- Régimen del buen vivir

Capítulo primero

Inclusión y equidad

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema

nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (Ministerio de educación, 2015).

Art. 350.- El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo (Consejo de Educación Superior, 2014).

2.3.1 Ley Orgánica de Educación Superior

Capítulo 2 de la garantía de la igualdad de oportunidades

Art. 28.- Asignación de recursos para publicaciones, becas para profesores y profesoras e investigación. – Las universidades y escuelas politécnicas de carácter público y particular asignaran de manera obligatoria en sus presupuestos partidas para ejecutar proyectos de investigación, adquirir infraestructura tecnológica, publicar textos pertinentes a las necesidades ecuatorianas en revistas indexadas, otorgar becas doctorales a sus profesores titulares y pago de patentes (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

En las universidades y escuelas politécnicas esta asignación será de al menos el 6% de sus respectivos presupuestos (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

Art. 60.- Definición de becas, créditos educativos y ayudas económicas. – Para efecto de esta ley, se entiende por.

Becas.- Es la subvención total o parcial otorgada por las instituciones de educación superior, el ente rector de la política pública de educación superior, la entidad operadora de becas y ayudas económicas, organismos extranjeros o entidades creadas o facultadas para dicho fin, a personas naturales para que realicen estudios de educación superior, actividades académicas en instituciones de educación superior, movilidad académica, capacitación, formación incluida la dual, perfeccionamiento, entrenamiento o

cualificación profesional, investigación , difusión y las demás que defina el ente rector de la política pública de educación superior (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

Art. 61.- Del fortalecimiento al talento humano. - El estado a través de las entidades competentes fomentará el otorgamiento de crédito educativo y becas en favor de los estudiantes, docentes investigadores del sistema de educación superior (Ley Orgánica de Educación Superior, 2018).

Así mismo se debe tomar en cuenta el reglamento interno de becas de la PUCESE;

2.3.2 Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE

Considerando

II.- Que el artículo 156 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone que: "En los presupuestos de las instituciones del sistema de Educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático" (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

III- Que es una necesidad impostergable, la capacitación científica y técnica del Personal Profesional Universitario a niveles de post-grado, para que la PUCESE, pueda responder a los retos de calidad de la Educación Superior y de servicio a la sociedad (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

1. Finalidad y disponibilidad presupuestaria

Art. 1.- El Programa de Becas para Formación de Personal de la PUCESE, tiene por finalidad la formación, capacitación y actualización del personal académico y administrativo a nivel superior de post-grado (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

Art. 2.- La PUCESE destinará no menos del 1% del presupuesto anual para becas de postgrado de docentes y personal administrativo (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

Art. 3.- La PUCESE becará estudios de posgrado priorizando los que permitan obtener titulación de PhD (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

Art. 4.- Toda beca de posgrado va acompañada del compromiso del docente o trabajador que se anexa en este reglamento (Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, 2014).

2.4 METODOLOGIA

2.4.1 Tipo de estudio

Para la realización de esta investigación, es necesario determinar los pasos a seguir para el logro de los objetivos planteados. Es fundamental la definición de la metodología como el proceso para desarrollar las actividades prácticas y teóricas que van a ayudar a dar solución a la problemática de esta investigación.

Este proyecto utilizó técnicas de la investigación descriptiva, exploratoria y de campo.

El tipo investigación descriptiva establece un rango sistemático de la caracterización de una población, situación o algún plan de interés, su propósito es adaptar para describir y el fin no es realizar comprobaciones, o probar varias explicaciones e hipótesis y se puede salir del rango de lo establecido; las actividades o herramientas que se utiliza en la investigación descriptiva son las encuestas , entrevistas; aunque estas pueden servir para dar explicaciones y realizar una hipótesis específicas. (Tamayo,1999).

Se determinó que esta investigación sea descriptiva ya que a través de los resultados se describió el programa de becas dentro de la PUCESE, tales como; las personas que han aplicado las becas, los montos asignados, los reglamentos para adaptación de la beca. Para Tamayo (2013), “la investigación descriptiva permite el conocimiento de situaciones y características que se destacan en un fenómeno que se estudia, permitiendo la descripción de actividades, procesos, personas” (p.31).

Los estudios exploratorios se efectúan cuando el objetivo a examinar o problema es poco estudiado. Este estudio ayuda a familiarizarse con problemas desconocidos, este tipo de investigación requiere de paciencia, y receptividad por parte del investigador. (Hernández, 2007), la investigación obtuvo un estudio exploratorio debido a que tiene interrogantes y dudas ya que no se han abordado antes. En la plataforma virtual página web de la PUCESE solo están los montos asignados y el número de personas que aplican cada año el programa de becas, debido a esta mínima información esta investigación posee un estudio de tipo exploratorio.

El estudio de campo se da por medio de la recolección de información o datos de lo que se investigará o el campo donde se obtendrá la información de los hechos de una manera segura. (Arias, 2012), esta investigación obtuvo un estudio de campo, debido a que se realizó y se levantó información en el sitio, en este caso será donde se lleva a cabo el programa de becas que es la PUCESE, analizando los departamentos involucrados para obtener información.

Tabla 3: Definición conceptual y operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Técnicas o instrumentos
Programa de becas en la PUCESE	Consiste en un monto para cursar estudios de cuarto nivel sean de maestría, doctorado o post doctorado	Revisión del Presupuesto anual de becas 2013-2018 Estudio del listado de becarios beneficiarios por año Análisis de docentes y empleados en formación	Reglamentos Presupuesto Beneficiarios que han disfrutado de la beca en el 2018	Monto establecido por la universidad. Números de trabajadores y docentes que han aplicado las becas. Número de beneficiarios de las becas.	Entrevista a autoridad y a beneficiarios del programa de becas Observación de reglamentos (LOES y reglamento interno del programa de becas). Presupuestos 2013-2018 de la PUCESE.
Retención del talento humano.	Es mantener a esos miembros de las plantillas que se quieren conservar y no dejar que se marchen de la	Selección el tema. Revisión bibliográfica	Retención	No de trabajadores becados que se mantienen trabajando en la institución	Entrevista a autoridades.

empresa, bajo ninguna razón, pero sobre todo para irse a la competencia.

Planteamiento del problema.

luego del programa de becas

Elaboración de objetivos.

Construcción del marco teórico.

FUENTE: Elaboración propia de la definición conceptual y Operacionalización de las variables.

2.4.2 Población y muestra

En esta investigación, la población que se tomó en cuenta es de 72 beneficiarios del programa de becas, repartidos en 12 trabajadores y 60 docentes de la PUCESE, durante el periodo de estudio del año 2013 al año 2018.

Debido a que existen trabajadores que han aplicado al programa de becas y no están en la institución y además ciertos trabajadores que en la actualidad están cursando el programa, se utilizó una muestra intencional aleatoria, de 10 beneficiarios 3 trabajadores y 7 docentes para realizarles la entrevista, y así mismo a autoridades de la PUCESE como el rector, jefa financiera y departamento de recursos humanos.

2.4.3 Métodos

El método que se utilizó en la investigación sobre el programa de becas es el método inductivo- deductivo.

Debido a que consiste en obtener conclusiones acerca de cómo se ha venido desarrollando el programa de becas en la PUCESE, se inicia con el análisis de los postulados, leyes, reglamentos y termina con conclusiones generales de cada uno de los elementos analizados.

2.4.4 Técnicas e instrumentos

Se aplicó las siguientes técnicas e instrumentos en base a las características de la investigación:

Con la finalidad de recopilar información para el análisis se determinó que la técnica aplicada en esta investigación será cualitativa, debido a que esta investigación se basó en analizar el programa de becas, y se planteó la técnica directa, a través de entrevistas en profundidad, con el objetivo de obtener respuestas precisas de los involucrados, el

cuestionario de entrevista se elaboró de una manera sistemática con preguntas claras relacionadas al programa de becas, dirigidas a los beneficiarios del año 2013 al 2018 y otras al Pro Rector de la PUCESE, Aitor Urbina, al departamento financiero y al de recursos humanos.

Según (Acevedo,1986) "la entrevista es una forma oral de comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación con un objetivo".

Finalmente, como técnica indirecta se recurrió a la información financiera como presupuestos y montos establecidos para el programa de becas; e información histórica tales como documentos administrativos y publicaciones en la página web de la universidad para recopilar la información histórica de los programas de becas.

Para la tasa de retención de los docentes y trabajadores se utilizó la siguiente fórmula, el cálculo se realizó para los años del 2013 al 2018.

Tasa de Retención de docentes= ((Total de docentes becados - total de docentes becados desvinculados) /Total de docentes becados) *100

En el caso de los trabajadores la fórmula empleada es:

Tasa de Retención de trabajadores= ((Total de trabajadores becados - total de docentes becados desvinculados) /Total de trabajadores becados) *100

2.4.5 Análisis de datos

Respecto al análisis de datos cualitativos se comenzó por la realización de las entrevistas a profundidad a los beneficiarios de las becas, así como a los principales directivos de la PUCESE implicados en el proceso de otorgamiento de becas. Posteriormente se realizó una clasificación, síntesis y agrupamiento de datos comunes por parte de los informantes. Finalmente se analizaron los resultados para alcanzar conclusiones.

CAPITULO III: RESULTADOS

3.1 Criterios para otorgar becas de postgrado

Como resultado de la entrevista al departamento Administrativo y de Recursos Humanos, se ha obtenido los criterios generales para otorgar becas:

Del presupuesto para becas de postgrado destinar hasta un máximo del 10% para personal administrativo. Al menos el 90% irá destinado al personal docente (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

- a) En el caso de que el monto destinado a becas no cubra las necesidades de las solicitudes limitar que una carrera no supere el 20% del presupuesto y que un único docente no supere el 10% (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- b) Becar lo que corresponde a matrícula y viajes, pero no estadías, a excepción de que el postgrado se vaya a realizar completamente en otro país. En el caso de extranjeros que estudian en el país de origen se estudiará si es pertinente el apoyo de viajes (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- c) La beca podrá llegar en el caso de mayor puntaje al 75% del costo de matrícula y viajes, y la estadía en el caso señalado en el numeral anterior (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- d) No becar más de un postgrado simultáneamente por persona (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- e) No se darán becas a docentes cuya evaluación global esté por debajo del 65% (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- f) Con la beca se asume un compromiso de trabajar en la PUCESE por 3 años una vez finalizada la maestría y por 6 años una vez terminado el doctorado, así como el compromiso de publicación un artículo a partir de la tesis de maestría, y al menos dos artículos en el caso de doctorado (Reglamento de becas para posgrados, 2014).
- g) Se firmará un compromiso del docente con la PUCESE (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

- h) En la firma del compromiso la PUCESE asume que las horas de investigación se orienten al desarrollo del postgrado y doctorado y otorgará licencias con sueldo durante las estadías breves en la universidad donde realiza los estudios (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

3.1.1 Factores de aplicación de la beca para docentes (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

a. Dedicación

Tiempo completo	5
Medio tiempo	2
Tiempo parcial	1

b. Escalafón

Escalafón	5
No escalafón	2

c. Tipo de postgrado

Doctorado	5
Maestría con opción a doctorado y compromiso de hacerlo	3
Maestría profesionalizante o Especialización	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

d. Pertinencia desde la carrera (Informe de coordinación de carrera)

Muy pertinente (Perfil necesario)	5
Pertinente, pero se cuenta con docentes con dicho perfil	3
No pertinente para la carrera, pero mejora las competencias docentes	2
No pertinente para la carrera	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

e. Evaluación del docente

Evaluación > 85%	5
Evaluación entre 75% y 85%	3
Evaluación entre 65% y 75%	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

f. Arraigo en la PUCESE

Graduados de tercer nivel en la PUCESE	5
Graduados de tercer nivel en la PUCE, independientemente del tiempo en la PUCESE, o en otras universidades con más de 10 años en la PUCESE.	4
Graduados en otras universidades con menos de 10 años y más de 6 trabajando en la PUCESE	3
Graduados en otras universidades con menos de 6 años en la PUCESE y más de 3 años	2
Graduados en otras universidades con menos de 3 años en la PUCESE.	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

Además, la PUCESE procura impulsar la formación de postgrado de estudiantes que han destacado, ya graduados, y que quiera incorporarlos como docentes investigadores a propuesta de las escuelas y aprobación del consejo académico. Para ello se partirá de una base de 20 puntos (50% de beca), a los que se podrá añadir (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

Media de estudios superior al 85%	3
Haber participado con buena valoración como estudiante en proyectos de investigación.	3
Haber participado positivamente en la Asociación de estudiantes, consejos de escuela, actividades artísticas y deportivas, etc.	2
Participación en organizaciones sociales, parroquia, voluntariado, etc.	2

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

Con estos factores 30 puntos corresponderían al 75% de beca, siendo cada punto correspondiente a 2,5% de beca (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

3.1.2 Factores de aplicación de la beca para administrativos

En el caso de los administrativos se han considerado los mismos criterios para docentes, colocando la evaluación administrativa (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

a. Dedicación

Tiempo completo	5
Medio tiempo	2
Tiempo parcial	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

b. Pertinencia desde la función que ocupa

Muy pertinente	5
Pertinente pero se cuenta con trabajadores de dicho perfil	3
Poco pertinente pero mejora las competencias del puesto	2
No pertinente actualmente pero podría serlo en el futuro	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

c. Evaluación del administrativo

Evaluación > 85%	5
Evaluación entre 75% y 85%	3
Evaluación entre 65% y 75%	1

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

d. Arraigo en la PUCESE

Más de 10 años trabajando en la PUCESE	5
Más de 5 años hasta 10 años	4
Entre 3 y 5 años en la PUCESE	3
Menos de 3 años	2

Nota: Extraída de (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

Con estos factores se podrían obtener 20 puntos que corresponderían al 75% de beca, siendo cada punto correspondiente a 3,75% de beca (Reglamento de becas para posgrados, 2014).

3.2 Montos de las becas otorgadas a trabajadores.

Tomando como referencia el informe de rendición de cuentas del Pro Rector de los años 2013 al 2018 el monto destinado para ascendió a investigación fue \$ 217,198.85.

Tabla 4: Montos de inversión en investigación

Años	Montos
2018 (dato aproximado)	\$ 44,000.00
2017	\$ 37,520.89
2016	\$ 39,927.76
2015	\$ 20,529.60
2014	\$ 38,826.58
2013	\$ 40,394.02
TOTAL	\$ 217,198.85

Nota: Extraída de www.pucese.edu.ec/?s=rendicion

3.3 Retención del talento humano beneficiario del programa de becas del periodo de estudio mediante la devolución del tiempo de trabajo.

De la información proporcionada por el departamento administrativo y de RRHH, las titulaciones que han sido becas están de acuerdo con las necesidades de formación doctoral de las carreras vigentes.

Tabla 5: Especialidades de los docentes que han solicitado becas del año 2013 al 2018.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2013

2013		
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACIÓN
DOCENTE 1	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA DE LA EDUCACION Y DIDACTICAS ESPECIFICAS
DOCENTE 2	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 3	PUCESE	MAESTRIA EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 4	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICUL	MAESTRIA EN AUDITORIA INTEGRAL
DOCENTE 5	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 6	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 7	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	MAESTRIA EN GERENCIA DE MARKETING
DOCENTE 8	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 9	PUCESE	MAESTRIA EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 10	UNIVERSIDAD DE FRANCIA	MAESTRIA EN ENSEÑANZA DEL FRANCES
DOCENTE 11	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	MAESTRIA EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 12	PUCESE	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA
TRABAJADOR 1	UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA

En el 2013 existió una cantidad de 12 docentes y 1 trabajador, con tendencia a especializarse en obtener la maestría en universidades extranjeras.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2014

2014		
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACION
DOCENTE 13	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 14	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 15	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 16	UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	DOCTORADO EN CIENCIAS AGRARIAS Y MEDIO NATURAL
DOCENTE 17	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 18	PUCESE	DOCTORADO EN MENCION PLANEACION ESTRATEGICA
DOCENTE 19	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 20	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
TRABAJADOR 2	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
TRABAJADOR 3	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
TRABAJADOR 4	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION

En el año 2014 existió un total de 8 docentes y 3 trabajadores, con un total de 9 especialidades en maestría y con un número mínimo de 2 a doctorado, con tendencia a seguir la investigación en la PUCESE.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2015

2015		
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACION
DOCENTE 21	UNED	MASTER EN HACIENDA PUBLICA
DOCENTE 22	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 23	PUCESE	MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION PLANEACION
DOCENTE 24	PUCESE	MAESTRIA CIENCIAS DE LA EDUCACION
DOCENTE 25	UNIVERSIDAD DE PAIS VASCO	DOCTORADO EN PSICODIDACTICA
DOCENTE 26	UNIVERSIDAD DE HUELVA	MAESTRIA EN ECONOMIA Y DESARROLLO TERRITORIAL
DOCENTE 27	UNIVERSIDA DE MONDRAGON	MAESTRIA EN PERFECCIONAMIENTO DE COCINA
DOCENTE 28	UNIVERSIDAD DE MADRID	MASTER EN HACIENDA PUBLICA
DOCENTE 29	UNED	MAESTRIA EN INVESTIGACION EN INGENIERIA DE SOFTWARE
DOCENTE 30	PUCESE	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
DOCENTE 31	UNED	MASTER EN INVESTIGACION EN INGENIERIA DE SOFTWARE
DOCENTE 32	PUCESE	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
TRABAJADOR 5	UNIVERSIDAD DE HUELVA	MAESTRIA EN ECONOMIA Y DESARROLLO TERRITORIAL

En el 2015 existió un total de 12 docentes y 1 trabajador, con tendencia a obtener maestría en un numero de 12 y con 1 solo doctorado, casi el 40% de becados eligió seguir la investigación en la PUCESE y con un 60% en una universidad extranjera.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2016

AÑO 2016		
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACION
DOCENTE 33	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN NEUROPSICOLOGIA Y EDUCACION
DOCENTE 34	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN INTERVENCION SOCIAL EN LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO
DOCENTE 35	UNIVERSIDAD DE ALMERIA	MASTER EN INGENIERIA INFORMACTICA
DOCENTE 36	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN DISEÑO DE EXPERIENCIA DE USUARIO
DOCENTE 37	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN DISEÑO DE EXPERIENCIA DE USUARIO
TRABAJADOR 6	ONLINE BUSINESS SCHOOL	MASTER EN DIRECCION DE COMUNICACIÓN CORPORATIVA
TRABAJADOR 7	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN PSICOPEDAGOGIA
TRABAJADOR 8	UNED	MASTER EN INVESTIGACION EN INGENIERIA DE SOFTWARE
TRABAJADOR 9	UNED	MASTER EN INVESTIGACION EN INGENIERIA DE SOFTWARE

Con un total de 5 docentes y 4 trabajadores conforme el listado de becas del año 2016, con un 100% a obtener el título de maestría en una universidad extranjera.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2017

AÑO 2017		
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACIÓN
DOCENTE 38	UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS	DOCTORADO EN DESARROLLO INTEGRAL E INNOVACION DE DESTINOS TURISTICOS
DOCENTE 39	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA EDUCACION L
DOCENTE 40	UNIVERSIDAD DE VALENCIA	DOCTORADO EN ECONOMIA AGROALIMENTARIA
DOCENTE 41	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN TECNOLOGIA EDUCATIVA Y COMPETENCIAS DIGITALES
DOCENTE 42	UNIVERSIDAD DE HUELVA	MASTER UNIVERSITARIO EN ECONOMIA, FINANZAS Y COMPUTACION
DOCENTE 43	UNIVERSIDAD DE ROSARIO	DOCTORADO EN LENGUAS Y LINGÜÍSTICA
DOCENTE 44	UNIVERSIDAD DE HUELVA	MASTER UNIVERSITARIO EN ECONOMIA, FINANZAS Y COMPUTACION
DOCENTE 45	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	MASTER UNIVERSITARIO EN GESTION SOSTENIBLE Y TECNOLOGIAS DEL AGUA
DOCENTE 46	UNIVERSIDA DE ROSARIO	DOCTORADO EN LENGUAS Y LINGÜÍSTICA
DOCENTE 47	UNIVERSIDAD RIOJA- ESPAÑA	MASTER EN DIRECCION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En el año 2017 la totalidad de los becarios fueron docentes, con una igualdad en seguir la investigación en una universidad extranjera para la obtención de la titulación.

Nómina de trabajadores y docentes del año 2018

		AÑO 2018
RANGO	UNIVERSIDAD	TITULACIÓN
DOCENTE 48	UNIR	MASTER EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA
DOCENTE 49	UNIVERSITAT POMPEU I FABRA	MASTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS INTERNACIONES
DOCENTE 50	UNIR	MASTER UNIVERSITARIO EN TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
DOCENTE 51	UNIVERSITAT POMPEU I FABRA	MASTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS INTERNACIONES
DOCENTE 52	UNIVERSITAT POMPEU I FABRA	MASTER UNIVERSITARIO EN NEGOCIOS INTERNACIONES
DOCENTE 53	UNIR	MASTER EN DIDACTIVA DE LA MATEMATICAS
DOCENTE 54	UNIVERSIDAD DE HUELVA	DOCTORADO EN ECONOMIA
DOCENTE 55	UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	DOCTORADO EN CIENCIAS AGRARIAS Y DEL MEDIO AMBIENTE
DOCENTE 56	UNIVERSIDAD DE ROSARIO	DOCTORADO EN LINGÜÍSTICA APLICADA
DOCENTE 57	UNIVERSIDAD DE CHILE	DOCTORADO EN ACUICULTURA
DOCENTE 58	UNIVERSIDAD DE CORDOBA	DOCTORADO EN RECURSOS NATURALES
DOCENTE 59	ANDINA SIMON BOLIVAR	POSDOCTORADO EN AMERICA LATINA Y SU INSERCIÓN
DOCENTE 60	UNIR	MASTER UNIVERSITARIO EN ANALISIS Y VISUALIZACION
TRABAJADOR 10	PUCESE	MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO
TRABAJADOR 11	UNIVERSIDAD DE RIOJA	MASTER EN COMUNICACIÓN E IDENTIDAD CORPORATIVA
TRABAJADOR 12	PUCESE	MAESTRIA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

La cantidad de docentes y trabajadores en el año 2018 es de 16 personas, con tendencia a obtener la titulación de master en universidades extranjeras.

TASAS DE RETENCIÓN DE TRABAJADORES Y DOCENTES DE LOS PERIODOS DEL 2013 AL 2018.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2013

$$TRD_{2013} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((12-2) / 12) * 100\% = 85\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 85% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2013.

$$TRT_{2013} = \frac{(\text{Total de trabajadores becados} - \text{total de trabajadores becados desvinculados})}{(\text{Total de trabajadores becados})} * 100 =$$

$$((1-0) / 1) * 100\% = 100\%$$

Los resultados obtenidos por la tasa de retención de los trabajadores arrojo un 100% de retención en el año 2013.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2014

$$\text{TRD2014} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((8-1) / 8) * 100\% = 86\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 86% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2014.

$$\text{TRT2014} = \frac{(\text{Total de trabajadores becados} - \text{total de trabajadores becados desvinculados})}{(\text{Total de trabajadores becados})} * 100 =$$

$$((3-0) / 3) * 100\% = 100\%$$

Los resultados obtenidos por la tasa de retención de los trabajadores arrojo un 100% de retención en año 2014.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2015

$$\text{TRD2015} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((12-0) / 12) * 100\% = 100\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 100% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2015.

$$\text{TRT2015} = \frac{(\text{Total de trabajadores becados} - \text{total de trabajadores becados desvinculados})}{(\text{Total de trabajadores becados})} * 100 =$$

$$((1-0) / 1) * 100\% = 100\%$$

Los resultados obtenidos por la tasa de retención de los trabajadores arrojo un 100% de retención en año 2015.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2016

$$\text{TRD2016} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((5-0) / 5) * 100\% = 100\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 100% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2016.

$$\text{TRT2016} = \frac{(\text{Total de trabajadores becados} - \text{total de trabajadores becados desvinculados})}{(\text{Total de trabajadores becados})} * 100 =$$

$$((4-0) / 4) * 100\% = 100\%$$

Los resultados obtenidos por la tasa de retención de los trabajadores arrojó un 80% de retención en año 2016.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2017

$$\text{TRD2017} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((10-0) / 10) * 100\% = 100\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 100% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2017.

TASA DE RETENCIÓN DEL AÑO 2018

$$\text{TRD2018} = \frac{(\text{Total de docentes becados} - \text{total de docentes becados desvinculados})}{(\text{Total de docentes becados})} * 100 =$$

$$((13-1) / 13) * 100\% = 92.31\%$$

Respecto a los resultados arrojados por la fórmula de la tasa de retención se establece que se cumple con el 92.31% de la retención de los docentes en la PUCESE, en el año 2018.

$$\text{TRT2018} = \frac{(\text{Total de trabajadores becados} - \text{total de trabajadores becados desvinculados})}{(\text{Total de trabajadores becados})} * 100 =$$

$$((3-0) / 3) * 100\% = 100\%$$

Los resultados obtenidos por la tasa de retención de los trabajadores arrojó un 100% de retención en año 2018.

CUADRO GENERAL ANALIZADO DEL PROGRAMA DE BECAS DE LOS PERIODOS DEL 2013 AL 2018.

		Monto	% del Monto	Estudios		Nacionalidad Universidad		Retención		% retención	Genero		Nacionalidad	
				Maestria	Doctorado	Nacional	Extranjera	Si	No		Masculino	Femenino	Nacional	Extranjero
AÑO 2013	Trabajadores													
	1	\$ 869.25	7.13%	0	1	0	1	1	0	100.00%	1	0	1	0
	Docentes													
	12	\$ 11,313.70	92.87%	7	5	6	6	10	2	85.00%	6	6	12	0
Totales	13	\$ 12,182.95	100%	7	6	6	7	11	2	100%	7	6	13	0
AÑO 2014	Trabajadores													
	3	\$ 2,054.67	19.68%	3	0	3	0	3	0	100.00%	0	3	3	0
	Docentes													
	8	\$ 8,387.77	80.32%	6	2	7	1	7	1	86.00%	6	2	8	0
Totales	11	\$ 10,442.44	100%	9	2	10	1	10	1	100%	6	5	11	0
AÑO 2015	Trabajadores													
	1	\$ 458.23	2.84%	1	0	0	1	1	0	100.00%	0	1	1	0
	Docentes													
	12	\$ 15,648.81	97.16%	10	2	5	7	12	0	100.00%	4	8	12	0
Totales	13	\$ 16,107.04	100%	11	2	5	8	13	0	100%	4	9	13	0
AÑO 2016	Trabajadores													
	4	\$ 8,279.25	54.87%	4	0	0	4	4	0	100.00%	2	2	4	0
	Docentes													
	5	\$ 6,808.68	45.13%	5	0	0	5	5	0	100.00%	3	2	4	1
Totales	9	\$ 15,087.93	100%	9	0	0	9	9	0	100%	5	4	8	1
AÑO 2017	Trabajadores													
	0	\$ -	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0
	Docentes													
	10	\$ 33,550.00	100.00%	6	4	0	10	10	0	100.00%	1	9	10	0
Totales	10	\$ 33,550.00	100%	6	4	0	10	10	0	100%	1	9	10	0
AÑO 2018	Trabajadores													
	3	\$ 6,050.00	14.05%	3	0	2	1	3	0	100.00%	0	3	3	0
	Docentes													
	13	\$ 37,000.00	85.95%	7	6	1	12	12	1	92.31%	6	7	12	1
Totales	16	\$ 43,050.00	100%	10	6	3	13	15	1	100%	6	10	15	1

Análisis de los montos dirigida a trabajadores: De acuerdo a los montos se tiene claro que existe una tendencia promedio comprendido de los \$30,000 a \$40,000 destinada a trabajadores y docentes en los periodos analizados. En el 2013 el monto hacia los trabajadores es de 869,25 con un porcentaje del 7.13% del monto total, en el 2014 subió en relación al año anterior con un monto de \$2054,67 con un porcentaje del 19.68% del

monto total, en el 2015 el rubro fue de 458,23 un numero bajo con relación al 2014 y con un porcentaje del monto total del 2.84%, en el 2016 el monto aumento con \$ 8279, 25 y un porcentaje del monto total de 54,87%, en el 2017 no hubo participación de los trabajadores en el programa de becas y en el 2018 existió un monto de \$ 6050,00 con un porcentaje del 14.05% del monto total. Por tanto, los números reflejados hacia los docentes, posee unos montos comprendidos entre los \$ 6000 y los \$ 30000, teniendo en cuenta que en el año 2018 es el valor más alto con un monto de \$ 37000 con un porcentaje del 85.95% del porcentaje total y una disminución de valores totales en el 2016 con \$ 6808,68 y un porcentaje del 45,13% del porcentaje total de ese año.

Análisis de género y Nacionalidad de trabajadores y docentes: Fueron un total de 72 personas becas tanto como trabajadores y docentes en los periodos analizados. En el 2013 accedieron a la beca 7 hombres y 6 mujeres, todos con nacionalidad ecuatoriana; en el 2014, 6 hombres y 5 todos con nacionalidad ecuatoriana, en el 2015,4 hombres y 9 mujeres todos con nacionalidad ecuatoriana, en el 2016, 5 hombres y 4 mujeres, con una persona en nómina de nacionalidad extranjera, en el 2017, con una totalidad de 9 mujeres y 1 solo hombre en nómina, todos ecuatorianos y en el 2018 ,6 hombres y 10 mujeres, con 1 persona extranjera, logrando una tendencia de igualdad de género en la institución en los años examinados y una diferencia abrumadora en la nacionalidad de los trabajadores y docentes con un total de 2 becarios extranjeros y un porcentaje del 2.77 del número total de personas becas en los años comprendidos del 2013 al 2018.

Análisis de los estudios y nacionalidad de las universidades: Respecto a la titulación que los becarios quisieron acceder se determinó que en el año 2013, 7 becarios querían lograr obtener la maestría y 5 becarios el doctorado, con una mínima diferencia en el lugar de la investigación, 6 de ellos en una universidad nacional y 7 en una universidad extranjera, así mismo en el año 2014 , 9 becarios accedieron a obtener la maestría y 2 al doctorado con una tendencia a favor de las universidades ecuatorianas, 10 becarios aplicaron para realizar el estudio en una universidad nacional y 1 de ellos lograr el estudio en una extranjera, en el año 2015, 10 accedieron a obtener la titulación a maestría y 2 a doctorado, en una igualdad de estudios a seguir en universidades del país o extranjera, en el 2016, la totalidad de los becados accedieron al título de maestría y todos en universidades extranjeras, en el 2017 6 de los becarios aplicaron a obtener la maestría y 4 al doctorado con una tendencia máxima en seguir el estudio en una universidad extranjera y por último el año 2018, 10 becarios accedieron a realizar la maestría y 6 al doctorado, pero con una

tendencia a favor de las universidades extranjeras con un importante de 13 personas y 3 de ellas que accedieron en una universidad nacional.

3.4 Análisis de las entrevistas

Empleando la técnica directa de la entrevista se eligió a los departamentos que forman parte del proceso de otorgamiento de la beca, el Pro Rector Aitor Urbina, la directora financiera, María Elena Vélez y la asistente del departamento administrativo y de talento humano, Isabel Trujillo.

3.4.1 Entrevista al Pro Rector de la PUCESE

Mediante la entrevista al Pro Rector Aitor Urbina se pudo saber que se entregan becas a los docentes y trabajadores desde el año 2010 en la PUCESE, con la idea de mejorar la formación de quienes aplicaban el programa de becas; el propósito de ejecutar la política del programa de becas es favorecer a adquirir titulaciones de cuarto de nivel de docentes y administrativos, y por ende buscar un estímulo al desarrollo profesional ya que esos estudios han permitido que los docentes entren en los escalafones y los trabajadores busquen ascensos en los departamentos que se desempeñan.

3.4.2 Entrevista al Departamento Administrativo y de Talento Humanos de la PUCESE

Mediante la entrevista dirigida a la Ing. Isabel Trujillo se pudo saber que existe un número importante de beneficiarios del programa de becas en la PUCESE, entre el 2010 a la actualidad; una de las políticas si un becario renuncia antes del cumplimiento de la beca es la devolución ya que existe un convenio o acuerdo de voluntades entre el beneficiario y la universidad; la productividad de los becarios después de ejercer el programa de becas es que tienen la potestad de impartir clases en maestrías y brindar capacitaciones en cursos superiores; los requisitos para otorgar becas en la actualidad es el tiempo de pertenencia, tiempo en las carreras o departamentos y evaluaciones, estos parámetros se miden y se genera un porcentaje el cual se calcula el valor a conceder para la beca.

3.4.3 Entrevista al Departamento Financiero de la PUCESE

Mediante la entrevista realizada a la Mgt. María Elena Vélez se pudo saber que el monto asignado anualmente para el programa de becas es de \$80,000 para la sección docente y para la sesión administrativa es de \$29,000; el porcentaje que se asigna del presupuesto destinado al programa de becas anualmente es lo que establece la ley, no siempre se cumple con lo asignado ya que no existe el número adecuado de ofertantes para la aplicación a las becas; el porcentaje asignado es el mismo tanto para el personal nacional y el personal extranjero, no se establece diferencias.

El programa de becas a docentes y trabajadores se ha venido efectuando desde el 2010 hasta la actualidad, con un número total del año 2013 al 2018 de 60 docentes y 12 trabajadores que buscan obtener el título de cuarto nivel. La selección para realizarles la entrevista fue mediante un método aleatorio a un total de 10 personas. La PUCESE por medio de este programa busca el estímulo profesional de su personal en nómina y por ende destina montos anuales establecidos.

3.4.4 Entrevistas a los Beneficiarios del Programa de Becas de la PUCESE

Tabla 6: Área/Carrera a la que pertenece

Código	Respuesta	Resultado
1	Aseguramiento de calidad	1
2	Contabilidad y auditoría	2
3	Administración de empresas	3
4	Ciencias de la educación	1
5	Sistemas	2
6	Dirección de estudiantes	1

Fuente: Elaboración propia

Los beneficiarios que más aplican el programa de becas corresponden a la escuela de Administración de Empresas seguida por la Escuela de Contabilidad y Auditoría.

Tabla 7: Monto que obtuvo la beca

Código	Respuesta	Resultado
10	50%	7
11	1500/1600	3

Fuente: Elaboración propia

El monto que los beneficiarios reciben por la aplicación del programa de becas es del 50% del costo total de la beca; reflejando que si se está cumpliendo con las políticas y leyes de la institución.

Tabla 8 ¿Cuál es el título de la formación de cuarto nivel que usted obtuvo o desea obtener?

Código	Respuesta	Resultado
20	Magister Administración Mención Planeación	4
21	Magister en Psico didáctica	2
22	Magister Ciencias de la Educación	1
23	Magister en Tecnología	2
24	Magister en Auditoria Integral	1

Fuente: Elaboración propia

El título de formación que los becarios más obtuvieron es el de magister en administración de empresas mención planeación, siendo este un master impulsado por la institución en su cartelera de promoción de títulos de cuarto nivel.

Tabla 9 ¿En qué universidad usted aplico la beca?

Código	Respuesta	Resultado
30	Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas	6
31	Universidad País Vasco-España	2
32	Universidad Técnica Particular de Loja	1
32	Universidad de Armería-España	1

Fuente: Elaboración propia

La universidad en que más aplican los beneficiarios para el desarrollo de su educación es en la PUCESE, evidenciando que la institución está calificada para atender exigencias no solo para obtener títulos de tercer nivel sino de cuarto nivel.

Tabla 10 ¿Considera que su educación de cuarto nivel aporta a su trabajo actual?

Código	Respuesta	Resultado
40	Si	9
41	50%/50%	1

Fuente: Elaboración propia

Los conocimientos adquiridos de los beneficiarios en la educación de cuarto nivel si aportan al trabajo actual, desempeñando esas habilidades impartiendo clases en varios niveles en la institución en el caso de docentes, y en los administrativos aportando en cada una de áreas que tiene la universidad.

Tabla 11 ¿Cómo valora el proceso para la concesión de la beca?

Código	Respuesta	Resultado
50	Bueno	10

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que para la concesión de la beca el proceso es rápido, bueno y eficaz; una vez aplicada la solicitud de la beca, la universidad realiza la gestión en los departamentos involucrados para darle a conocer a los futuros beneficiarios los parámetros y pasos que tiene que realizar para la concesión de esta.

Tabla 12 ¿Adicional al monto de la beca, ¿la PUCESE le concedió otros beneficios para el desarrollo de su investigación?

Código	Respuesta	Resultado
60	Si	3
61	No	7

Fuente: Elaboración propia

Al 70% de los beneficiarios de esta investigación no se les concedió otros beneficios para el desarrollo de las investigaciones.

Tabla 13 ¿Gozó de licencia con sueldo o sin sueldo durante el tiempo de estudio y la realización del trabajo de investigación?

Código	Respuesta	Resultado
70	No	9
71	Si	1

Fuente: Elaboración propia

Se refleja que los beneficiarios del programa de becas no gozaron de licencia con sueldo para la realización del trabajo de investigación.

Tabla 14 ¿Qué exigencias le impulso la PUCESE al recibir la beca?

Código	Respuesta	Resultado
80	Devolver conocimiento en cierto tiempo	5
81	Apostar a un nuevo profesional	3
82	No reprobar la maestría	2

Fuente: Elaboración propia

Devolver el conocimiento en 2 años en la institución, es la exigencia que la PUCESE impulso al 50% de los beneficiarios entrevistados.

Tabla 15 ¿Si se le presentara otra oportunidad laboral usted dejaría la PUCESE, aunque no haya devengado el tiempo de devolución de la beca?

Código	Respuesta	Resultado
90	No	9
91	Personal	1

Fuente: Elaboración propia

Es claro que ninguno de los beneficiarios que aplicaron la beca dejarían la institución, logrando así un parámetro importante para la consecución del objetivo de la beca que es la retención al talento humano en la universidad; la institución analiza y toma las decisiones debidas dependiendo el caso de cada beneficiario que no ha cumplido con el total de las exigencias acordadas en el contrato establecido.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

Después de aplicar las técnicas e instrumentos de investigación en la metodología de la tesis, se logró obtener datos sobre el análisis de las becas a trabajadores de la PUCESE como mecanismo de formación y retención del talento humano, que, relacionadas con fuentes, datos e información realizadas en otros trabajos investigativos, se permitió llegar a plantear varios argumentos.

Se efectuó una entrevista dirigida hacia los beneficiarios de las becas, y autoridades de la institución; y se pudo verificar que en la PUCESE sí se está llevando a cabo el programa de becas con una política relacionada a estimular al desarrollo de las competencias y habilidades de quienes pertenecen en la institución desde el año 2010.

De acuerdo con la tesis sobre la capacitación y formación cumplen un rol importante en las organizaciones, pero se debe tomar en cuenta variables para el desarrollo de las habilidades de cada uno de los trabajadores, realizando capacitaciones continuas, cursos, y convenios con diferentes organismos competentes para llevar a cabo el desarrollo las competencias de los participantes dentro de la organización.

En relación con lo propuesto en lo anterior, la PUCESE sí se preocupa por brindar capacitación y formación a sus trabajadores, brindándoles la oportunidad de aplicar a las becas para el desarrollo de sus competencias, y así trabajar en conjunto para que se queden en la institución como mecanismo de retención, dando charlas y clases transmitiendo todo lo aprendido que desarrollo cuando curso el programa de becas.

En la investigación que se desarrolló en Chile con el tema Programa de beca laboral en la Universidad de Chile, se estableció que el programa fue exitoso, y que favorece al desarrollo integral de quien aplica la beca, beneficiando su permanencia y vínculo con la institución.

En concordancia con lo anterior, el programa de becas en la PUCESE hasta la actualidad se ha venido efectuando de una manera positiva, logrando el objetivo pleno que es la retención de su personal desde que inició el programa de becas en el año 2010 con un número importante de 50 trabajadores entre docentes y administrativos que laboran en la institución.

De acuerdo con el estudio investigativo propuesto en los antecedentes, que da a conocer el impacto de la retención del talento humano en las organizaciones, se establece que es favorable para las organizaciones retener a su personal ya que logra vincularlo, y así lograr reducir costos en el presupuesto financiero por motivo de contratar un trabajador.

Según las autoridades la retención del talento humano en la PUCESE, se desarrolla de una positiva, con la idea de mejorar la formación de quienes aplicaban el programa de becas, logrando su permanencia y por ende buscar un estímulo al desarrollo profesional.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

- El programa de becas en la Universidad como mecanismo de retención se ha venido desarrollando desde el 2010 hasta la actualidad; con la idea de retener al personal y mejorar la formación académica de quien aplica la beca, favoreciendo adquirir titulaciones de cuarto de nivel (Maestrías y Doctorados) a docentes y administrativos.
- La PUCESE cumple con los requerimientos que exige la LOES y su Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE, para la concesión de becas y la formación y perfeccionamiento del talento humano.
- EL monto que se establece para la asignación de becas es del 1% del presupuesto aprobado para cada año, para quienes desean aplicar al programa de becas y realizar investigaciones. En el periodo de estudio se verifica un total de \$ 217,198.85 otorgados por concepto de becas para formación de trabajadores y docentes.
- Por medio la fórmula de la tasa de retención hacia docentes y trabajadores de la PUCESE se pudo comprobar la retención que existe en la institución; con datos en la docencia del año 2013 con un 85%, en el año 2014 un 86%, en el año 2015, 2016, 2017 con un 100%, y en el año 2018 un 92.31% y una retención del 100% en todos los periodos analizados.

CAPITULO VI: RECOMENDACIONES

- Revisar las normativas de posgrados, mejorar la estructura del convenio para la concesión de la beca y criterios para la concesión de le becas, además seguir con lo establecido en las leyes para tener más éxito en el programa.
- Examinar los montos destinados al programa de becas, y establecer el presupuesto adecuado a los ofertantes que existan para ser beneficiarios de las becas.
- Se promocióne más el programa de becas que existe en la universidad para que tengan la oportunidad todos de aplicarla, y así tener esa excelencia académica deseada. (entre las diferentes instancias y hacia los posibles beneficiarios).
- La PUCESE debería establecer una política de estudio que es la apertura de convenios con universidades para que los becarios puedan realizar las investigaciones en dichas instituciones académicas.

BIBLIOGRAFIA

Acevedo A., & López, F. (2006). *El proceso de la entrevista*: Limusa Noriega Editores.

Agotegaray, M. A. (2008). *Capital social en las organizaciones: su generación a partir de la capacitación [en línea]*. Tesis de Doctorado en Administración. Universidad Católica Argentina, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Argentina.

Arias, G. A. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Editorial episteme, C.A.

Bonache, J., & Cabrera, A. (2006). *Dirección de personas*. Bogotá: Pearson Educación S.A.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

Consejo de Educación Superior. (2014). Recuperado de http://www.ces.gob.ec/doc/historico_LOTAIP/LOTAIP2015/Anexos/normas%20para%20el%20reconocimiento%20y%20registro%20en%20el%20ecuador%20sub%20especializacion%20medica%20u%20odontologica.pdf

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Recuperado de <https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/02/CONSTITUCI%C3%93N-DE-LA-REP%C3%9ABLICA-DEL-ECUADOR.pdf>

Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ediciones Ecoe.

Dessler, D. (1998). *Leading people and organizations in the 21st century*. NJ: Prentice Hall

Dolan, S. L., Valle Cabrera, S., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3rd ed.)*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.

Dubrin, A. J. (2000). *Fundamentos de administración*. México: International Thomson Editores S.A.

Fleet, A., & González, P. Beca laboral universidad de Chile. Recuperado de <http://www.revistas.utp.ac.pa/index.php/clabes/article/view/1548/2286>

Hernández, R., Fernández C., & Baptista P. (2007). *fundamentos de metodología de la investigación*. Madrid: McGraw-WILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. A.

Historia de la PUCESE. (2018). Recuperado de <https://www.pucese.edu.ec/historia/>

Rendición de Cuentas. Recuperado de <https://www.pucese.edu.ec/?s=rendicion>

Holguín, A. M. (2015). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015-2020 en sonoco de Colombia Ltda*. Tesis de Magister en Administración, Facultad de Ciencias de la Administración, Cali.

Jericó, P. (2000). *Gestión del Talento, del profesional con talento al talento organizativo*. España: Prentice Hall.

Ley Orgánica de Educación Superior. (2018). Recuperado de http://www.yachay.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-SUPERIOR-ANEXO-a_1_2.pdf y <http://akacdn.uce.edu.ec/ares/tmp/Elecciones/2%20LOES.pdf>

Ministerio de educación. (2015). Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/MINEDUC-ME-2015-00101-A.pdf>

Pfeffer, J. (1998). *La Ecuación Humana. La dirección de recursos humanos, clave para la excelencia empresarial*. Barcelona: Gestión 2000 -Aedipe.

Reglamento de becas para posgrados de docentes y administrativos de la PUCESE. (2014). Recuperado de <https://www.pucese.edu.ec/wp-content/uploads/2016/08/REGLAMENTO-DE-BECAS-PARA-POSGRADOS-DE-DOCENTES-Y-ADMINISTRATIVOS-DE-LA-PUCESE.pdf>

Sue, B. (2002). *Retenga con éxito a sus empleados*. Barcelona, España: Gestión 2000.

Tamayo y Tamayo, M. (1999). *La investigación -Módulo 2(3rd ed.)*. Bogotá: ICFES

Tamayo, M. (2013). *El proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.

Werther, W., Keith D., & Guzmán, M. (2008). *Administración de recursos humanos, Gestión del capital*, McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.

ANEXOS

ANEXO 1. Entrevista dirigida a autoridades de la PUCESE

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA 1

PRORECTOR

1. ¿Desde qué año se entregan becas al personal administrativo y docente?
2. ¿Con qué propósito se ha diseñado esta política?
3. ¿Considera que esta política es un estímulo para el desarrollo profesional de los trabajadores y docentes?

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

1. ¿Desde qué año se entregan becas al personal administrativo y docente?
2. ¿Con qué propósito se ha diseñado esta política?
3. ¿Considera que esta política es un estímulo para el desarrollo profesional de los trabajadores y docentes?
4. ¿Cuántas personas se han beneficiado hasta el momento?
5. ¿Qué política se aplica cuando un becario decide renunciar antes del cumplimiento de la beca?
6. ¿Cómo se evidencia la productividad de los becarios a su retorno a la PUCESE?
7. ¿Cuáles son los requisitos para otorgar la beca a los docentes y trabajadores?

DEPARTAMENTO FINANCIERO

1. ¿Cuánto es el monto asignado por la PUCESE en el presupuesto anual para el programa de becas?
2. ¿Cuánto es el monto mínimo y máximo que un becario puede obtener para aplicar el programa de becas?
3. ¿Qué porcentaje anualmente se asigna del presupuesto destinado al programa de becas?
4. ¿Los montos asignados son iguales o diferentes, si la beca se la aplica en el país o en el exterior?
5. ¿Cuánto es el monto asignado si el becario es ecuatoriano o extranjero?



CUESTIONARIO DE ENTREVISTA 2

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BECAS

Estoy realizando una investigación sobre el programa de becas en la PUCESE. Me gustaría saber de su experiencia acerca del programa de becas que usted aplico.

1. ¿Nombre?
2. ¿Carrera a la que pertenece?
3. ¿Cuál es el monto que usted obtuvo de la beca?
4. ¿Cuál es el título de la formación de cuarto nivel que usted obtuvo o desea obtener?
5. ¿En qué universidad usted aplico la beca?
6. ¿Considera que su educación de cuarto nivel aporta a su trabajo actual?
7. ¿Cómo valora el proceso para la concesión de la beca?
8. Adicional al monto de la beca, ¿la PUCESE le concedió otros beneficios para el desarrollo de su investigación?
9. ¿Gozó de licencia con sueldo o sin sueldo durante el tiempo de estudio y la realización del trabajo de investigación?
10. ¿Qué exigencias le impuso la PUCESE al recibir la beca?
11. ¿Si se le presentara otra oportunidad laboral usted dejaría la PUCESE, aunque no haya devengado el tiempo de devolución de la beca?

ANEXO 3. Validación de entrevistas