

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE LOS
DOS ÚLTIMOS NIVELES DE LAS CARRERAS DE
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD EN LA ESCUELA
POLITÉCNICA NACIONAL. (VALORES, RESPONSABILIDAD
SOCIAL Y AMBIENTAL, Y HABILIDADES GERENCIALES
DE ACUERDO A E. SCHEIN.)**

**DISERTACIÓN DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERÍA COMERCIAL**

ELSA KARINA MORENO PAZMIÑO

DIRECTORA: ING. FABIOLA JARRÍN J. MGTR.

QUITO, SEPTIEMBRE 2013

DIRECTORA DE DISERTACIÓN:

Ing. Fabiola Jarrín J. Mgtr.

INFORMANTES:

Ing. Verónica Polo

Ing. René Tola

DEDICATORIA

A Dios, por ser el apoyo infalible llenándome de vida, salud, paz, bienestar, alegría y felicidad a pesar de pasar por muchos momentos de tribulación. Porque sin su voluntad no se mueve ni la hoja de un árbol, y gracias a su infinita misericordia día a día, me es posible seguir viviendo junto a las personas que mas amo.

A mis padres Alonso y Mónica, y mi hermano Roberto, que siempre me han apoyado en todo y han hecho todo lo posible por darme la mejor educación. Ellos han sido mi inspiración, mi soporte, mi sustento y su amor me han permitido seguir adelante día a día luchando por alcanzar mis objetivos.

A mis padres espirituales Javier y María Eugenia, que a pesar de no estar físicamente conmigo; sus oraciones, consejos oportunos y amor, que me han permitido nunca caer y siempre ser una chica movida por el poder de Dios.

A mis amigos y familiares, que han participado en mi formación como ser humano, mujer, estudiante y han dejado huella en el camino de mi vida.

Karina

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida, la salud y la inteligencia para aprovechar la gran oportunidad de realizarme como profesional, por ser mi guía, mi padre espiritual, mi fuerza, mi ejemplo y por que por su gracia y por su amor seguiré viviendo.

A mis padres, que me dieron la vida, su amor, cariño, amistad, apoyo incondicional, por renunciar a muchas cosas por mí, por enseñarme a ser perseverante, a luchar, a ser una persona de bien, sin su ejemplo y fortaleza no sería lo que ahora soy y seguiré siendo. A mi hermano Roberto, mi gran ejemplo, por ser mi consejero, mi oyente, mi amigo, mi hermano favorito. Gracias querida familia por ser mi núcleo de vida. Les amo mucho.

A mi gran amiga Graciela, por estos 5 años de amistad, por su paciencia, alegría, consejos, apoyo y por esas palabras sabias siempre necesarias. A mis grandes amigos Andrés, Mabe, Belén y Pao; por hacer de mi vida universitaria una experiencia que siempre quedara en mi corazón, los quiero.

A toda la Universidad, la Facultad y todos los profesores que me han enseñado durante cinco años a ser la profesional que soy ahora. A la Mgtr. Fabiola Jarrín, por su amistad, sus consejos llenos de sabiduría y por la oportunidad brindada, siendo ella la principal participe de esta investigación, por su tiempo, paciencia y colaboración.

Karina

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN, 1

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION, 2

- 1.1 FORMULACION DEL PROBLEMA, 3
- 1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN, 3
 - 1.2.1 Objetivo general, 3
 - 1.3.2 Objetivos específicos, 4
- 1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN, 4
- 1.4 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, 8

2. MARCO METODOLOGICO, 11

- 2.1 METODOLOGÍA, 11
 - 2.1.1 Métodos de Investigación, 13
 - 2.1.2 Método Estadístico, 16
 - 2.1.3 Fuentes de información, 16
 - 2.1.3.1 Fuentes Primarias, 16
 - 2.1.3.2 Fuentes Secundarias, 17
 - 2.1.3.3 Procesamiento de Datos, 17
- 2.2 HIPÓTESIS DE TRABAJO, 19

3. LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR ECUATORIANA, 19

- 3.1 OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR, 22
- 3.2 ANALISIS ESTRATEGICO, 24
 - 3.2.1 Fortalezas, 24
 - 3.2.2 Oportunidades, 26
 - 3.2.3 Debilidades, 29
 - 3.2.4 Amenazas, 30
- 3.3 MANDATO CONSTITUYENTE No. 14, 31
 - 3.3.1 Parámetros de evaluación de desempeño institucional del pre grado en las Universidades ecuatorianas, 34
 - 3.3.1.1 Implementación Mandato, 38
 - 3.3.1.2 Implantación Espacial de la Universidades en el Distrito Metropolitano de Quito, 39
 - 3.3.2 Resultados globales, 43
- 3.4 MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES, 64

4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: UNIVERSIDAD POLITECNICA NACIONAL, 67

- 4.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, 68
 - 4.1.1 Misión, 68
 - 4.1.2 Visión, 69
 - 4.1.3 Acción informativa, 69
 - 4.1.4 Principios, 69
- 4.2 PERFIL ECONÓMICO, 71
- 4.3 OFERTA ACADÉMICA, 75
 - 4.3.1 Propedéutico, 76
 - 4.3.2 Pregrado, 77
 - 4.3.3 Educación continua, 79
- 4.4 LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, 79
 - 4.4.1 Misión y Visión, 81
 - 4.4.2 Malla curricular de la carrera Ingeniería Empresarial, 83
 - 4.2.2.1 Áreas de formación, 87
 - 4.2.2.2 Requisitos para egresamiento, 90
 - 4.4.3 Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales, 91
 - 4.4.4 Movilidad estudiantil, 92
 - 4.4.5 Utilización de TICS e las asignaturas, 93
 - 4.4.6 Vinculación con la colectividad, 97
 - 4.4.7 Docentes de la facultad, 99
 - 4.4.8 Sistema de evaluación, 101

5 PARAMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL, 109

- 5.1 VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES, 109
 - 5.1.1 Respeto, 110
 - 5.1.2 Solidaridad, 111
 - 5.1.3 Justicia, 111
 - 5.1.4 Servicio, 112
- 5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES, 115
 - 5.2.1 Normativa internacional, 118
 - 5.2.2 Visión de la Responsabilidad Social Universitaria, 125
 - 5.2.2.1 Visión de la institución, 128
 - 5.2.2.2 Visión del docente, 129
 - 5.2.2.3 Visión del estudiante, 129
- 5.3 HABILIDADES GERENCIALES, 130
 - 5.3.1 Propuesta de Edgar Schein, 130
 - Motivación y Valores, 137
 - Habilidades y destrezas analíticas, 140
 - Habilidades interpersonales y de grupo, 145
 - Habilidades emocionales, 150
 - 5.3.2 Oras Propuestas, 154

5.4 EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI, 159

5.4.1 Metodología para la generación del conocimiento, 160

5.4.2 Estrategias de aprendizaje, 162

6. RESULTADO DEL ESTUDIO HABILIDADES GERENCIALES IDENTIFICADAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA NACIONAL, 163

6.1 ANÁLISIS DE VARIABLES, 164

6.1.1 Carrera, 164

6.1.2 Género, 165

6.1.3 Rango de edad, 166

6.1.4 Estado civil, 166

6.1.5 Lugar de nacimiento, 167

6.1.6 Estudios secundarios, 168

6.1.7 Distinción secundaria, 169

6.1.8 Intercambio internacional, 170

6.1.9 Personas con las que vive, 171

6.1.10 Trabajo, 172

6.1.11 Cargas familiares, 173

6.1.12 Pérdida de materias, 174

6.1.13 Nivel de inglés, 175

6.1.14 Otro idioma, 176

6.1.15 Especialidad de bachillerato, 177

6.2 ANALISIS DE HABILIDADES GERENCIALES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VALORES EN LA UNIVERSIDAD VS LAS VARIABLES, 178

6.2.1 Habilidades frente a carrera, 178

6.2.2 Responsabilidad social frente a carrera, 179

6.2.3 Habilidades frente a género, 180

6.2.4 Responsabilidad Social frente a género, 181

6.2.5 Habilidades frente a rango de edad, 182

6.2.6 Responsabilidad Social frente a rango de edad, 183

6.2.7 Habilidades frente a institución de graduación, 184

6.2.8 Responsabilidad Social frente a institución de graduación, 185

6.2.9 Habilidades frente a estudiantes que trabajan, 186

6.2.10 Responsabilidad social frente a estudiantes que trabajan, 187

6.2.11 Habilidades frente a especialidad de bachillerato, 188

6.2.12 Responsabilidad Social frente a especialidad de bachillerato, 189

7. ANALISIS DE RESULTADOS, 190

7.1 ANÁLISIS DE SUB – HABILIDADES, 190

7.3 TOP – TEN DE SUB - HABILIDADES, 193
7.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL, 194
7.4 VALORES, 197

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 198

8.1 CONCLUSIONES, 198
8.2 RECOMENDACIONES, 201

9. ANEXOS, 203

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Gráfico N° 01: FACULTAD Y CARRERAS DE LA ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL, 10
2. Gráfico N° 02: PRINCIPALES ETAPAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL MANDATO 14, 39
3. Gráfico N° 03: PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORIA A EN RELACION AL PROMEDIO NACIONAL DE LAS IES, 49
4. Gráfico N° 04: PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORIA B EN RELACION AL PROMEDIO NACIONAL DE LAS IES, 52
5. Gráfico N° 05: DESEMPEÑO PROMEDIO DE LAS IES DE ACUERDO A LAS CATEGORIAS, 59
6. Gráfico N° 06: PORCENTAJE DE DESEMPEÑO DE LAS IES SEGÚN CATEGORIAS, 60
7. Gráfico N° 07: AVANCES DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN, 66
8. Gráfico N° 08: ADMISIÓN EPN 2006-2009, 72
9. Gráfico N° 09: BECAS EPN 2007-2009, 73
10. Gráfico N° 10: CATEGORÍAS SOCIO-ECONÓMICAS EPN DISTRIBUCIÓN IPF, 74
11. Gráfico N° 11: CARRERAS ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL, 78
12. Gráfico N° 12: ACTIVIDADES PROFESIONALES, 80
13. Gráfico N° 13: PENSUN DE ESTUDIOS, 86
14. Gráfico N° 14: MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA DE INGENIERIA EMPRESARIAL, 89
15. Gráfico N° 15: CONVENIOS ENTRE LA ESCUELA POLITECNICA NACIONAL Y OTRAS INSTITUCIONES, 91
16. Gráfico N° 16: LA EDUCACIÓN VIRTUAL EN LA EPN, 96
17. Gráfico N° 17: PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, 99
18. Gráfico N° 18: CARRERA PREDOMINANTE, 165
19. Gráfico N° 19: GÉNERO, 165

20. Gráfico N° 20: RANGO DE EDAD, 166
21. Gráfico N° 21: ESTADO CIVIL, 167
22. Gráfico N° 22: LUGAR DE NACIMIENTO, 168
23. Gráfico N° 23: LUGAR DE ESTUDIOS, 169
24. Gráfico N° 24: DISTINCIÓN EN EDUCACIÓN SECUNDARIA, 170
25. Gráfico N° 25: INTERCAMBIO INTERNACIONAL, 171
26. Gráfico N° 26: VIVE CON SUS PADRES, 172
27. Gráfico N° 27: TRABAJO, 173
28. Gráfico N° 28: CARGAS FAMILIARES, 174
29. Gráfico N° 29: PÉRDIDA DE MATERIAS, 175
30. Gráfico N° 30 : NIVEL DE INGLES, 176
31. Gráfico N° 31: OTRO IDIOMA, 177
32. Gráfico N° 32: ESPECIALIDAD DE BACHILLERATO, 178
33. Gráfico N° 33: HABILIDADES FRENTE A LA CARRERA, 179
34. Gráfico N° 34: RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A LA CARRERA, 180
35. Gráfico N° 35: HABILIDADES FRENTE A GÉNERO, 181
36. Gráfico N° 36: RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A GENERO, 181
37. Gráfico N° 37: HABILIDADES FRENTE A RANGO DE EDAD, 183
38. Gráfico N° 38: RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A RANGO DE EDAD,
184
39. Gráfico N° 39: HABILIDADES FRENTE A LA INSTITUCIÓN DE
SECUNDARIA, 185
40. Gráfico N° 40 : RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A LA INSTITUCIÓN
DE SECUNDARIA, 186
41. Gráfico N° 41: HABILIDAD FRENTE A ESTUDIANTES QUE TRABAJAN, 187
42. Gráfico N° 42: RESPONSABILIDAD SOCIAL FRENTE A ESTUDIANTES QUE
TRABAJAN, 188
43. Gráfico N° 43 :HABILIDADES FRENTE A ESPECIALIDAD DE
BACHILLERATO, 189
44. Gráfico N° 44: RESPONSABILIDAD SOCIAL VS ESPECIALIDAD DE
BACHILLERATO, 190
45. Gráfico N° 45: SUB – HABILIDADES, 192
46. Gráfico N° 46: TOP TEN SUB – HABILIDADES, 194
47. Gráfico N° 47: CLAVE RESPONSABILIDAD SOCIAL

48. Gráfico N° 48: CLAVE VALORES, 196

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad, tanto a nivel nacional como internacional, la demanda de profesionales de excelencia cada vez se vuelve más exigente. Su exigencia se debe a que el profesional del siglo XXI, debe ser una persona íntegra, capaz de reaccionar a cualquier situación que se le presente en donde sus decisiones, sean tomadas en base a sus conocimientos y habilidades. En el Ecuador uno de los principales desafíos es la competitividad ya que la misma implica conocimiento, tecnología, manejo de información, destrezas, significa elevar la calidad de los sistemas educativos, flexibilizar los sistemas de reconocimiento, armonización de estudios y movilización de profesionales, docentes y estudiantes. Por lo tanto es importante que exista un sistema de educación superior en donde los pilares principales sean la innovación y la competitividad, las mismas que están totalmente vinculadas con la solidaridad, la justicia y la equidad; lo cual es parte del proceso de enseñanza y aprendizaje; a esto se debe que en el país se ha elaborado una nueva Ley de Educación Superior con el fin de categorizar las instituciones educativas y poder realizar un análisis de la calidad de educación superior que brindan las mismas.

Esta investigación se realiza en base a la necesidad que existe en el país para entregar a las diferentes organizaciones públicas y privadas, profesionales con una formación ética, moral, de calidad y de habilidades relevantes; de los estudiantes de los dos últimos niveles de la Carrera de Ingeniería Empresarial de la Escuela Politécnica

Nacional, la misma que tiene categoría “A” por ser una de las cinco mejores universidades de la ciudad de Quito.

Se busca consolidar la propuesta del autor Edgar Schein, sobre las habilidades gerenciales (emocionales, analíticas, interpersonales y motivación y valores) que debe tener el ser humano para ser productivo en su lugar de desenvolvimiento profesional y en la sociedad como tal.

El estudio corresponde a uno de los resultados de investigación exploratoria del Cuarto Proyecto de Estudiantes semilleros de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, comprometidos en apoyar a la Facultad en el desarrollo de esta investigación a través de su disertación de grado, que pretende conocer las Habilidades Gerenciales dominantes, importantes e influyentes que requieren y dominan los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Ingeniería Empresarial; se contó con una población de 40 estudiantes, se aplicó una encuesta de 60 preguntas y 15 variables con cinco opciones de respuesta. Los datos se analizaron utilizando el sistema Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) que permitió una combinación más versátil y consolidada de los datos a obtener.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo integral de los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Ingeniería Empresarial es reto al cual deben llegar todas las instituciones educativas, ya que en la actualidad se busca profesionales que no solo posean ética, moral e inteligencia, si no también un alto grado de responsabilidad social.

Este estudio permite obtener información básica respecto de los procesos y procedimientos de educación integral que utiliza la Escuela Politécnica Nacional para brindar un buen servicio a través de los estudiantes ya que ellos son la base del proceso y los futuros líderes y gerentes de la sociedad.

Este estudio se desarrollará durante el año 2012, contribuirá a orientar en el cumplimiento de los fines y objetivos nacionales expuestos en la Ley de Educación Superior al señalar que las Universidades deben preparar profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, con una formación humanística del más alto nivel, entre otros fines. Además contribuirá a perfeccionar los planteamientos realizados en la visión y misión de las universidades participantes. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La propuesta de estudio pretende llegar a la sociedad con un aporte sobre: valores, habilidades gerenciales y responsabilidad social y ambiental universitaria, que poseen los estudiantes de los dos últimos niveles de las carreras de Administración y Contabilidad de las Universidades de Quito, categorizadas en la letra A; son cinco las universidades que se encuentran en esta categoría, entre ellas la ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL de la ciudad de Quito. Con la carrera de Ingeniería Empresarial equivalente a la administración. (Editorial Vistazo, 2009)

Uno de los problemas que afronta la educación superior ecuatoriana tiene que ver con su debilidad como sistema, dada la ambigüedad de estructura, la inadecuada regulación, la carencia de procedimientos de supervisión, evaluación y acreditación institucionales, y la conservadora interpretación de la autonomía universitaria. Esta debilidad estructural es un factor decisivo de la insuficiente calidad de la formación técnico-profesional; de la baja articulación entre el sistema de la educación superior, los procesos productivos y las demandas sociales; de inadecuadas modalidades de asignación de los recursos fiscales que se destinan a la educación superior, de procesos irregulares en la creación y funcionamiento de algunas instituciones.

Por tal motivo es necesario conocer las fortalezas que poseen los estudiantes de la carrera de Ingeniería Empresarial de la ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL, cuya calificación es categoría “A”, con el fin de conocer su preparación profesional y personal.

1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las habilidades gerenciales de acuerdo a E. Schein, valores y nivel de responsabilidad social y ambiental que poseen los estudiantes de la carrera de Ingeniería Empresarial de la ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL, para que se considere que son formados integralmente?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1. Objetivo general

Estudiar el desarrollo integral de los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Ingeniería Empresarial de la universidad “ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL”; para conocer las habilidades gerenciales, valores, responsabilidad social y ambiental que poseen los mismos al estar en un proceso de culminación de su carrera.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar las habilidades analíticas, motivacionales y de valores, emocionales e interpersonales requeridas para desempeñar cargos gerenciales, de acuerdo a Edgar Schein (1978).
- Determinar el interés por solucionar problemas corporativos, sociales y ecológicos de forma permanente.
- Jerarquizar los valores humanos para una reflexión individual y colectiva. (Jarrín, 2011)

1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN

Es al “final de la década de los setenta que los investigadores se interesaron en la planeación estratégica aplicada a la universidad” (GERARD, 1986)

En la década de los sesenta la literatura estadounidense ya presentaba casos de planeación estratégica en el ámbito empresarial, pero a nivel universitario era

muy modesta, pues por esos años muy pocas universidades implantaron procesos de planeación con características estratégicas.

La “construcción del futuro común” es un ejercicio que tiene pocas décadas en el mundo universitario, pues la planificación que existía (desde el inicio de las universidades) se refería a determinados aspectos de la vida universitaria; había esfuerzos aislados en lo académico o en lo financiero/presupuestario; por ello, se sostiene que esa “planeación era informal, desarticulada y fragmentaria” (GERARD, 1986)

A partir de los años ochenta la planificación estratégica en las universidades cobró fuerza y hoy, es inadmisibles imaginar el funcionamiento de estas instituciones sin un sistema de planificación.

En las casi cuatro décadas de la planificación estratégica en las universidades, el cambio más significativo ha sido el metodológico; ahora se utilizan métodos participativos para formular y evaluar los planes; hay una gran preocupación por lograr un amplio despliegue y total alineamiento de las estructuras y recursos universitarios con el Plan; el contexto es analizado a profundidad y se busca articular los planes universitarios con las políticas y objetivos nacionales, regionales o locales, según sea la cobertura de la universidad, las que hacen el esfuerzo necesario por poseer su propia “masa crítica” encargada de liderar el complejo proceso de planificación y gestión estratégica.

Todo este proceso también ocurrió en las universidades ecuatorianas. A mediados de los años 70 recién se introduce, de manera tangencial, el tema de la planificación. Desde el sector empresarial, desde los organismos internacionales, universidades extranjeras, expertos externos, académicos exilados o desde los profesionales que se formaron en el extranjero aparecieron en diferentes universidades ecuatorianas las preocupaciones por la planificación.

La centenaria Escuela Politécnica Nacional fue la primera en diseñar, en 1960, el “Plan de Crecimiento y Edificaciones de la EPN”, el cual contó con apoyo externo de la UNESCO (1961). Pese a que la EPN contaba con personal dedicado a la planificación, la aprobación de su funcionamiento como “Oficina de Planificación” se dio el 17 de marzo de 1987 y en 1990 formula su “Primer Plan Integral de Desarrollo”.

IMPORTANCIA

Este estudio se desarrollará durante el año 2012, contribuirá a orientar en el cumplimiento de los fines y objetivos nacionales expuestos en la Ley de Educación Superior al señalar que las Universidades deben preparar profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, con una formación humanística del más alto nivel (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010), entre otros fines. Además contribuirá a perfeccionar los planteamientos realizados en la visión y misión de las universidades participantes.

A partir de la implantación de los procesos de aseguramiento de la calidad de la educación superior (años noventas) es un imperativo poseer un sistema de planificación. Para el caso ecuatoriano, el conjunto de características y estándares de calidad del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación, fuerzan a que la universidad que inicia el proceso de autoevaluación demuestre que “La Universidad tiene una misión, visión, objetivos y que planifica, operativiza y evalúa el desarrollo institucional utilizando métodos modernos y responde a la demanda social. Alcanza sus propósitos y metas en un nivel apropiado y cuenta con las fortalezas para aprovechar las oportunidades que le permitan potenciar su efectividad institucional.

A más de los procesos de acreditación y aseguramiento de la calidad de la educación, ahora surge la necesidad de “importar”, desde el sector productivo, la categoría “Buenas Prácticas”, que es “hacer las cosas bien y el buen vivir” y dar garantías de ello. (FAO, 2001)

La educación superior tendrá los siguientes fines:

- a. Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas.

- b. Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.
- c. Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social.
- d. Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACION

La Escuela Politécnica Nacional, también conocida como EPN es una universidad pública y el más antiguo instituto de educación superior técnico del Ecuador. Fue fundado en Quito por el presidente Gabriel García Moreno en 1869, y a partir de ese momento se ha convertido en uno de los centros de estudios superiores más prestigiosos del país y con gran reconocimiento internacional.

Según consta en la última evaluación del CONEA, efectuada en el año 2009, la EPN esta en la lista de universidades de categoría A. Es parte del estudio de una investigación macro de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y específicamente examinar a sus estudiantes en este proyecto. Es importante conocer los procedimientos, características y cualidades que posee esta universidad para pertenecer a esta categoría y el criterio de formar estudiantes prestigiosos demandados por organizaciones públicas y privadas a nivel nacional e internacional, sobre su educación integral.

El Campus José Rubén Orellana ubicado en el sector centro-oriental de la ciudad de Quito, ocupa un área de 152.000 m², dispone de un área construida de alrededor de 62.000 m². Su población estudiantil es alrededor de 10.000 de los cuales alrededor del 30% es femenino y el 70% es masculino. Posee varias bibliotecas con un contenido inclinado a ingenierías y ciencias.

La Escuela Politécnica Nacional consta de 9 facultades que albergan 26 escuelas profesionales. Dichas especialidades pertenecen al campo del conocimiento de las ciencias, ingeniería y formación tecnológica. La mayor parte de las escuelas profesionales son de ingeniería abarcando diversos campos de especialización.

La Facultad de Ciencias Administrativas esta formada por una sola carrera de manera global y conjunta denominada Ingeniería Empresarial. La misma que encierra todas las ramas de la administración y contabilidad necesarias para

formar estudiantes con un nivel de educación óptimo y adecuado para ocupar cargos gerenciales; por lo tanto el estudio se ha enfocado en dicha única carrera.

GRÁFICO N° 01

CARRERAS ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL	
NOMBRE FACULTAD	CARRERA DE PREGRADO
Ciencias	Carrera de física Carrera de matemáticas Carrera de ingeniería en ciencias económicas y financieras
Ciencias Administrativas	Ingeniería empresarial
Civil y ambiental	ingeniería civil Ingeniería ambiental
Eléctrica y electrónica	Ingeniería eléctrica Ingeniería electrónica y de control Ingeniería en electrónica y redes de información. Ingeniería en electrónica y telecomunicaciones.
Geología y petróleos	Ingeniería en geología Ingeniería en petróleos
Ingeniería mecánica	Ingeniería mecánica
Ingeniería química y agroindustria	Ingeniería química Ingeniería agroindustrial
Ingeniería en sistemas	Ingeniería en sistemas informáticos y de computación
Escuela de formación tecnólogos	Tecnología en electrónica y telecomunicaciones Tecnología en análisis de sistemas informáticos Tecnología en electromecánica Tecnología en mantenimiento industrial Tecnología en procesos de producción mecánica Tecnología en la administración de proyectos de la construcción Tecnología en agua y saneamiento ambiental.

Elaborado por: Elsa Karina Moreno Pazmiño

Fuente: Carreras de pregrado y posgrado Escuela Politécnica Nacional.

El aspirante para ingresar a cualquier carrera de las mencionadas anteriormente deberá inscribirse para las pruebas de admisión PAAP (Prueba de Aptitud Académica Politécnica), en las fechas establecidas, donde al obtener el mínimo establecido, pasará al Curso Propedéutico que durará un semestre (4 meses).

Otra forma de ingreso es presentarse a los exámenes de ubicación, aprobando el 60% de las cuatro materias, el alumno pasará a pregrado, si aprueba dos materias irá a Curso Propedéutico. De no aprobar una materia del curso el estudiante cuenta con tres matrículas en total, tras eso la EPN le negará otra matrícula durante dos años y no podrá inscribirse en las materias que posean más del 70% del pénsum de ésta. La universidad cuenta con ingenierías en pregrado y posgrado, además mantiene convenios con otras universidades de Ecuador y del mundo.

2. MARCO METODOLOGICO

2.1. METODOLOGIA

Esta investigación sobre habilidades gerenciales, valores y responsabilidad social y ambiental de los estudiantes de la universidad Escuela Politécnica Nacional de la carrera de Ingeniería Empresarial, utiliza la investigación aplicada y de campo. Inicialmente, partiremos de un tipo de investigación exploratoria con el fin de describir la formulación del problema planteado, para posteriormente enfocarnos en

el análisis de un estudio cualitativo y descriptivo. El mismo que será medido, para finalmente definir lo investigado.

Investigación Aplicada

Es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad, el principal objetivo es describir las habilidades necesarias para desempeñar cargos gerenciales una vez terminada la carrera universitaria.

La investigación aplicada se puede catalogarla como: aplicada fundamental y aplicada tecnológica.

a) La investigación aplicada fundamental

Es aquella investigación vinculada con la generación de conocimientos en forma de teoría o métodos que se estima que en un período mediano podrían desembocar en aplicaciones. También puede coadyuvar a la solución de otros problemas de investigación pura o aun de otros problemas de investigación aplicada básica. La investigación aplicada fundamental puede ser, teórica, experimental, o una mezcla de ambas; dependiente de la naturaleza de su trabajo y sus productos pueden ser artículos científicos publicables, sobre todo si en su desarrollo no está involucrado el interés de una empresa.

b) La investigación aplicada tecnológica

La investigación aplicada tecnológica, o simplemente investigación tecnológica, se entendería como aquella que genera conocimientos o métodos dirigidos al, con el fin de mejorarlo y hacerlo más eficiente.

Investigación de Campo

Se realiza mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de que modo o por que causas se produce una situación o acontecimiento particular. Utiliza el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

2.1.1. Métodos de investigación

El tipo de investigación adoptada (investigación aplicada) requerirá diferentes métodos como:

Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa se realizó mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas en contextos estructurales y situacionales.

Las características de esta investigación cualitativa fueron:

- Centrada en la comprensión
- Observación naturista sin control
- Subjetiva
- Inferencias de sus datos
- Exploratoria, inductiva y descriptiva
- Orientada al proceso
- Datos amplios y profundos
- No generalizable
- Realidad dinámica

Para la aplicación de este tipo de investigación fue necesario reunirse con las principales autoridades de la facultad de Ciencias Administrativas, con el fin de conocer el ambiente, procedimientos y técnicas que utilizan los docentes de dicha facultad. Se realizaron visitas periódicas a las instalaciones de la EPN para evidenciar el comportamiento de los estudiantes de los dos últimos niveles para mantener una relación directa con ellos, para conocer testimonios reales de su condición profesional.

Investigación Cuantitativa

La Metodología Cuantitativa permite examinar los datos de manera científica, o de manera más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

Las características de esta investigación cuantitativa fueron:

- Propensión a comunicarse con los sujetos del estudio.
- Comunicación más horizontal entre el investigador y los investigados.
- Mayor naturalidad y habilidad de estudiar los factores sociales en un escenario natural.
- Los métodos de investigación incluyen encuestas.
- Los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados.
- Es descriptiva, analítica y experimental.

La población estudiantil de toda la Escuela Politécnica Nacional es alrededor de 10.000 universitarios de los cuales, el 30% es femenino y el 70% es masculino. La Carrera de Ingeniería Empresarial tiene una población de 800 estudiantes de primero a octavo nivel. La población objetivo son 40 estudiantes de séptimo y octavo.

2.1.2. Método estadístico

Para un correcto procesamiento de los datos es necesario el uso de técnicas estadísticas, las mismas que pueden ser técnicas univariadas, técnicas multivariadas o técnicas de dependencia. Se utilizaron técnicas como: encuesta, gráficos, filtros y tablas de datos.

El instrumento de medición será la encuesta diseñada por los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, en el proyecto macro dirigido por la Mgtr. Fabiola Jarrín Jaramillo; fue presentada on-line para resguardar de mejor manera la información y agilizar la tabulación.

El procesamiento de la información receptada, fue a través del medio telemático, que ayudó a la efectividad de este proceso.

2.1.3. Fuentes de información

2.1.3.1. Fuentes primarias

Como fuente primaria se empleó el uso de la encuesta realizada en función de un cuestionario la misma que fue de conocimiento de los

estudiantes de la Escuela Politécnica Nacional de la carrera de Ingeniería Empresarial.

2.1.3.2. Fuentes secundarias

Son los documentos que nos otorgaron el conocimiento inmediato de nuestra investigación como: libros, monografías, revistas, informes técnicos, diarios, periódicos y tesis, que contengan información relevante con respecto al tema de investigación.

Otra de las fuentes importantes fue la información que se obtuvo por medio de la discusión y análisis del tema de investigación creado por docentes de la Escuela Politécnica Nacional, así como los estudiantes de la misma con el fin de conocer directamente sus testimonios y poder realizar un análisis directo de su comportamiento.

2.1.3.3. Procesamiento de datos

Una vez recopilados todos los datos, fue necesario la preparación de los mismos, lo cual se inicio inmediatamente obtenida la información de la tabulación de las encuestas, para detectar posibles

problemas y al mismo tiempo nos permita emitir recomendaciones. Una vez culminado el proceso de investigación, con todas las encuestas realizadas, el centro de cómputo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, nos otorgó de manera condensada, la información recabada de todos los estudiantes y docentes que colaboraron con el proyecto.

Gracias a esta importante colaboración, los datos fueron más confiables, sin perder información. Se tabuló los resultados en Excel y en el programa estadístico SPSS. Se ponderó los datos obtenidos para que sean más representativos de ciertas características de la población objetivo, calculando porcentajes y encontrando que habilidades gerenciales, valores y nivel de ética profesional que se requieren para desempeñar cargos gerenciales en instituciones nacionales e internacionales.

La información recopilada por medio de fuentes primarias y secundarias se presenta en:

- Gráficas de columnas, barras y pasteles.
- Cuadros explicativos
- Tablas que contienen los datos de las respuestas de acuerdo a las variables requeridas.
- Transcripción de artículos obtenidos de fuentes secundarias.

2.2. HIPOTESIS DE TRABAJO

“Las Habilidades Gerenciales, valores y responsabilidad social y ambiental conjuntamente con el nivel de ética de los futuros profesionales de la Universidad Escuela Politécnica Nacional, son las características requeridas desde el punto de vista científico, tecnológico, social, ambiental y cultural”

3. LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR ECUATORIANA

El Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. Establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar; la educación responderá al interés

público, y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

“Ley Orgánica de Educación Superior coherente con los nuevos principios constitucionales establecidos en la Carta Suprema, vigente desde octubre de 2008; con los instrumentos internacionales de derechos humanos que regulan los principios sobre educación superior; con los nuevos desafíos del Estado ecuatoriano que busca formar profesionales y académicos con una visión humanista, solidaria, comprometida con los objetivos nacionales y con el buen vivir, en un marco de pluralidad y respeto; es necesario dictar una nueva Ley Orgánica de Educación Superior que contribuya a la transformación de la sociedad, a su estructura social, productiva y ambiental, formando profesionales y académicos con capacidades y conocimientos que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y a la construcción de ciudadanía.” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

En los últimos años se ha evidenciado el bajo nivel de educación superior que existe en el Ecuador, sobre todo en el área humana, ya que se detectó un olvido total en la parte formativa del estudiante es decir valores y principios; éticos, morales, sociales, ambientales y de responsabilidad social; ya que las universidades en general se dedicaron a formar profesionales de conocimiento científico y con habilidades y destrezas relacionadas en el campo profesional.

El país se vio obligado a reformar la educación superior, ya que después de varias evaluaciones tanto a estudiantes, profesionales recién graduados y a docentes de las diferentes instituciones educativas, se detectó muchas debilidades que retrasaban el desarrollo del país en lo que se refiere a nuevos profesionales que lideren empresas productivas que permiten el crecimiento económico del Ecuador. Por lo cual las autoridades encargadas de esta área decidieron reformar totalmente el sistema de educación superior; para dicho proceso se realizaron investigaciones, planes, programas y sobre todo un proceso en donde se haga cumplir la ley.

Después de varios análisis, debates y comentarios sobre mencionada ley el poder Ejecutivo del país la aprueba, por lo cual el 12 de octubre de 2010, con registro oficial Registro Oficial N° 298, entra en vigencia la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Es una ley que busca excelencia académica en la educación superior del país, controla a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por no acatar las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley; sobre todo es de carácter humanista, cultural y científico que busca fomentar el acceso a la educación superior sin discriminación alguna; no está al servicio de intereses individuales y corporativos; apoya la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación profesional con producción de conocimiento pertinente e innovador.

3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR

El objetivo principal del sistema de educación superior es producir y difundir conocimientos para alcanzar el desarrollo humano en el aspecto profesional, que le permita tener al país, una sociedad más humana, justa, responsable y solidaria, a través de proyectos excelentes de investigación científica.

“La investigación científica permita la introducción de innovación tecnológica; la formación integral profesional y académica de estudiantes, docentes e investigadores, así como la participación de ellos en proyectos y desarrollo de propuestas que den solución a los problemas que afronta el país y la humanidad en general. (ESPOL , 2011)

También tiene otros objetivos fundamentales, los cuales son:

- a) Formar, capacitar, especializar y actualizar a estudiantes y profesionales en los niveles de pregrado y posgrado, en las diversas especialidades y modalidades.

- b) Preparar a profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del

Estado, privilegiando la diversidad en la oferta académica para propiciar una oportuna inserción de los profesionales en el mercado ocupacional.

- c) Ofrecer una formación científica y humanística del más alto nivel académico, respetuosa de los derechos humanos, de la equidad de género y del medio ambiente, que permita a los estudiantes contribuir al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y personal.

- d) Propiciar que sus establecimientos sean centros de investigación científica y tecnológica, para fomentar y ejecutar programas de investigación en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes, las humanidades y los conocimientos ancestrales.

- f) Realizar actividades de extensión orientadas a vincular su trabajo académico con todos los sectores de la sociedad, sirviéndola mediante programas de apoyo a la comunidad, a través de consultorías, asesorías, investigaciones, estudios, capacitación u otros medios.

Estos objetivos se orientan a cristalizar la calidad de la difusión de conocimientos transmitidos a los estudiantes de las universidades, logrando así el desarrollo integral, no solo del receptor de la información si no también del transmisor, es decir del docente. El desarrollo integral implica el compromiso con los valores, principios, ética, moral y de responsabilidad social. De esta

manera el desarrollo del estudiante permite tener una sociedad mas competitiva y comprometida con el país y en el mundo.

3.2. ANALISIS ESTRATEGICO

La educación siempre ha sido considerada como el motor fundamental para el desarrollo de los pueblos, esta permite a los seres humanos acrecentar sus valores y cualidades, ayudándolo a formar su personalidad y convertirlo en una persona capaz de satisfacer sus necesidades personales, servir a su familia, a la sociedad y al Estado. Por lo cual es muy importante realizar un análisis estratégico de la ley que regula la educación superior para conocer detalladamente los factores internos y externos que benefician y perjudican a los estudiantes con dicha ley.

“Édgar Samaniego, rector de la Universidad Central del Ecuador, resalta que la ley tiene más fortalezas que debilidades tales como la no representación de la universidad ecuatoriana en el Conesup, la conformación del Consejo de Evaluación que debería tener independencia del gobierno y de las universidades.” (DIARIO HOY, 2010)

3.2.1. Fortalezas

- La educación superior es condición indispensable para el buen vivir, principalmente, para la expansión de capacidades, libertades y desarrollo

de potencialidades, en el marco de una convivencia armónica con la naturaleza.

- La educación superior integra el proceso permanente de educación a lo largo de la vida. Se deberá articular a la formación inicial, básica, bachillerato, técnica complementaria al bachillerato, o sus equivalentes, y a la educación no formal.
- El Estado deberá vigilar y garantizar que las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior cumplan con:
 - a) Garantizar el derecho a la educación superior.
 - b) Brindar niveles óptimos de calidad en la formación y en la investigación que realicen.
 - c) Generar condiciones de independencia para la producción y transmisión del pensamiento y conocimiento.
 - d) Establecer una debida articulación con la sociedad.
 - e) Asegurar el respeto, integración y promoción de la diversidad cultural del país.
 - f) Garantizar la pertinencia de su oferta académica y profesional con los requerimientos del desarrollo nacional.

g) Asegurar la integralidad con los restantes niveles del sistema educativo nacional.

- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable; cogobierno; igualdad de oportunidades; calidad; pertinencia; integralidad; y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global. Estos principios rigen de manera integral a las instituciones, actores, procesos, normas, recursos, organismos y demás componentes del sistema, en los términos que establece esta ley.
- El Sistema de Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, tiene por finalidad: la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica en el más alto nivel; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; y la construcción de soluciones para los problemas del país.

3.2.2. Oportunidades

- Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia en todas las opciones institucionales del Sistema de Educación Superior.

- Promover la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.
- Formar científicos y profesionales integrales comprometidos con la sociedad, debidamente preparados para el ejercicio de actividades académicas y profesionales que exijan la generación y aplicación de conocimientos y métodos científicos, así como para la creación artística.
- Preparar para el ejercicio y desarrollo de la docencia y la investigación científica en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.
- Evaluar, acreditar y categorizar a las instituciones del Sistema de Educación Superior, sus programas y carreras, y garantizar independencia y ética en el proceso.
- Garantizar el respeto a la autonomía universitaria responsable en el marco de los objetivos del desarrollo nacional, sin perjuicio de la fiscalización de las instituciones de educación superior, de su responsabilidad social y rendición de cuentas.
- Profundizar los procesos de democratización en el cogobierno de la educación superior universitaria y politécnica.

- Promover el ingreso del personal académico en base a concursos públicos de merecimientos y oposición que garanticen excelencia académica de profesores e investigadores; PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización, perfeccionamiento y reconversión para los integrantes del sistema y sus graduados.
- Promover mecanismos asociativos entre las instituciones de educación superior, el Estado y la sociedad, así como con unidades académicas de otros países, para el estudio y planteamiento de soluciones de problemas nacionales, regionales, continentales y mundiales.
- Promover el desarrollo de las lenguas y culturas de los pueblos y nacionalidades del Ecuador en el marco de la interculturalidad, así como la preservación de un medio ambiente sano, y una educación y cultura ecológica.
- Garantizar condiciones de autonomía para la producción de pensamiento y conocimiento articulado con el pensamiento universal.
- La autonomía de las universidades y escuelas politécnicas se ejercerá de manera solidaria, entendiendo por ello relaciones de reciprocidad y cooperación entre tales instituciones, y de éstas con el Estado y la

sociedad. El ejercicio de esta autonomía obliga a observar los principios de responsabilidad social, rendición de cuentas y a participar en la planificación nacional.

3.2.3. Debilidades

- Mapa de titulaciones generalista, solapado, con algunas titulaciones ineficientes y carentes de objetivos definidos para cada una de ellas; ya que debería existir capítulos que traten cada una de las especialidades.
- Falta de cultura estratégica y de investigación, ya que no existe un estudio analítico de todo lo referente a esta ley, con el fin de conocer los impactos, riesgos o repercusiones que puede tener la misma.
- Recursos humanos estructurados en torno a estamentos más que a equipos de trabajo, con escasa motivación y falta de sentimiento de equipos de trabajo y compromiso con la institución donde va ejercer sus funciones.
- Carencia de sistemas de información fiables para conocer la calidad de la docencia, de la gestión y de la investigación; así como ausencia de una contabilidad analítica que permita conocer el coste de las actividades.

- Insuficiencia de planes formales de formación e incentivación.
- Déficit presupuestario acumulado con escasa diversificación de las fuentes de financiación.

“La subsecretaria nacional de la Senplades, Ana María Larrea, señaló que la educación superior tiene debilidades como la carencia de catedráticos investigadores. Al respecto, el rector de la Universidad de Cuenca dice que es una insinuación injusta, puesto que al inicio del Gobierno actual se recortaron 30.000.000 de dólares del presupuesto, de los cuales 3.000.000 eran para proyectos ganados en concurso por la entidad que dirige. “ (EL TIEMPO, 2009)

3.2.4. Amenazas

- Incertidumbre en torno a las repercusiones de la aplicación del modelo del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Homologación de las titulaciones.
- Disminución de la población en edad académica y considerable emigración de estudiantes de la provincia a otras Universidades.
- Creciente competencia con otras Universidades, organizaciones y ciclos formativos de educación superior.

- Imposición de criterios políticos en la planificación y autonomía de las instituciones de educación superior.
- Incertidumbre en la reglamentación sobre contratación, estabilización y promoción del profesorado.
- Modelo de financiación inadecuado.

3.3. MANDATO CONSTITUYENTE No. 14

El 22 de julio de 2008 la *Asamblea Nacional Constituyente* dictó el *Mandato Constituyente No. 14* cuya Primera Disposición Transitoria dispone que:

“El Consejo Nacional de Educación Superior –CONESUP obligatoriamente en el plazo de un año, deberá determinar la situación académica y jurídica de todas las entidades educativas bajo su control en base al cumplimiento de sus disposiciones y de las normas que sobre educación superior se encuentren vigentes en el país..... Será obligación que en el mismo período (un año) el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación –CONEA- entregue al CONESUP y a la Función Legislativa, un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento, según el artículo 91 de la Ley Orgánica de Educación Superior”.

La primera parte de la Disposición Transitoria concierne a la situación jurídica de las instituciones de educación superior (IES) y se refiere a los trámites, permisos y requisitos gracias a los cuales las instituciones universitarias operan con licitud y legalidad, al amparo de una garantía pública sobre el alcance de sus actividades: autorización, reconocimiento, certificación, habilitación, títulos, etc.

La segunda parte de la Disposición se refiere a la calidad adjetiva de la universidad. Consiste en una apreciación, basada en diversos grados de conformidad, de que las instituciones universitarias mantienen criterios y estándares acordados y establecidos previamente por el CONEA. Esta agencia, sobre la base de un método apropiado, deberá pronunciarse sobre el mérito de una IES, considerando el nivel de cumplimiento de un conjunto de indicadores.

En este contexto, el Mandato dispone al CONEA el desarrollo de una tarea específica: se trata de una evaluación puntual, obligatoria e independiente de la etapa en la que las IES se encuentren en el proceso de evaluación para la acreditación. Por lo tanto, el cumplimiento del Mandato Constituyente puede considerarse como una intervención evaluativa del CONEA sin la mediación de la autoevaluación. Su propósito es producir una evaluación global del sistema a partir de la evaluación individualizada de cada institución de educación superior.

El Mandato Constituyente No. 14, expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008, establece la obligación del Consejo Nacional

de Evaluación y Acreditación (CONEA) de elaborar un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento.

Este Mandato constituye una iniciativa orientada a recuperar el rol director, regulador y supervisor del Estado sobre las instituciones de educación superior, claramente venido a menos durante décadas de gobiernos que, crecientemente, lo abandonaron. Como resultado, se evidencia múltiples fenómenos:

- Una polarización de conceptos y prácticas de las universidades públicas y particulares (cofinanciadas y autofinanciadas) en torno a aspectos nodales de la calidad de la educación superior, tales como, la conformación de su planta docente, el acceso y permanencia de sus estudiantes y, de manera sustantiva, el Ser de la propia universidad como espacio generador de ciencia y tecnología.
- Un conjunto universitario en transición, en donde lo “viejo” coexiste con lo “nuevo” y, por lo mismo, exhibe fuertes asimetrías tecnológicas.
- Una universidad fragmentada en sus principios e identidad histórica, con un sector de IES públicas que asumen principios democráticos básicos como parte fundamental de su memoria, identidad y trayectoria histórica; y un sector de universidades privadas emergentes, que se han construido como entidades

separadas de esa historia y son reacias a incorporarlo en su gobierno universitario.

La evaluación de desempeño institucional de las IES, realizada por el CONEA entre junio y octubre del 2009, se ha orientado a generar los elementos para la construcción de dicha política. Precisamente, en base al informe técnico que se presentó, el CONEA somete a consideración de la Asamblea Nacional los problemas antes mencionados, con el objetivo de proceder a la depuración y al mejoramiento del Sistema Nacional de Educación Superior.

3.3.1. Parámetros de evaluación de desempeño institucional del pre grado en las Universidades ecuatorianas

El desempeño de las Instituciones de Educación Superior (IES) es un “concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario” (UNESCO, 1998). Estas dimensiones múltiples constituyen los ejes que sirven de referencia para determinar en qué medida el desempeño de las instituciones superiores responden al compromiso de calidad de la enseñanza.

El problema que se presenta en un ejercicio de evaluación como el presente, consiste en que el objetivo central y las dimensiones que lo caracterizan no son claramente definidos. Es más, existe un alto nivel de ambigüedad en los criterios de evaluación, los mismos que pueden entrar en conflicto; una parte considerable de la información a ser procesada es información semántica y por consiguiente, sujeta a márgenes de discrecionalidad en su interpretación; y la naturaleza misma del problema exige modificaciones en el curso de su exploración. En efecto, la evaluación de las instituciones de educación superior plantea un tipo especial de problemas de evaluación en tanto:

- Registra *criterios en conflicto* (básicamente por la limitación de recursos);
- *Ambigüedad* en sus valores y/o conceptos (el propio concepto de calidad);
- *Naturaleza híbrida de su problema* (información cuantitativa y cualitativa);
- *Incertidumbre en la información* (escasa confiabilidad de los datos; dificultad de identificar los criterios adecuados)
- *Heterogeneidad de los objetos de evaluación* (universidades públicas, privadas, cofinanciadas, extensiones, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios, ubicados en distintas regiones del país).
- *Ausencia de métrica común* (no todos los indicadores pueden ser sometidos a una misma escala de valoración)

- *Carácter multidisciplinario* (armonización de conceptos y métodos de varias disciplinas científicas)
- *Mediación de lo cualitativo* (percepciones del entorno social y apreciación de múltiples actores involucrados).

Estas características conducen a plantear el ejercicio de evaluación como un problema de decisión bajo criterios múltiples, un tipo de problema abordado por la rama de las matemáticas aplicadas conocida bajo la denominación de Métodos de Decisión Multicriterio (MDM). Se trata, a la vez, de un enfoque conceptual y un conjunto de técnicas diseñadas para asistir en la toma de decisiones que implican una evaluación bajo objetivos y valores caracterizados por criterios múltiples, muchas veces en conflicto y no conmensurables.

El abordaje de la evaluación de desempeño de las IES como un problema multicriterial se sustenta en tres principios:

- a) Principio de identidad y descomposición*, que establece la posibilidad de identificar eventos y establecer relaciones entre ellos (identificación de los elementos de la estructura de evaluación y su articulación en un cuadro coherente de análisis).
- b) Principio de discriminación comparativa*, que establece la posibilidad de discriminar eventos a partir de sus relaciones y definir un orden de

intensidad de los fenómenos observados (definición de un orden de preferencia y escalas de valoración en la estructura de evaluación).

- c) *Principio de síntesis*, que posibilita condensar las relaciones y sus intensidades en una totalidad comprensible (agregación de valoraciones parciales en una valoración de conjunto).

El modelo de evaluación está sujeto a limitaciones que son necesarias tener en cuenta con el fin de aclarar su campo de aplicación y el alcance de los resultados que se obtienen con su aplicación. En el caso de evaluación, es necesario puntualizar tres aspectos: (CONEA, 2009)

- a) En primer lugar, el problema de evaluación no existe simplemente como una realidad objetiva sino que es un producto de nuestra cognición. Por consiguiente, la evaluación no puede establecer una clara distinción entre *lo deseable* y *lo posible*.
- b) Existe una capacidad limitada para la generación, procesamiento y análisis de la información. Esta “racionalidad limitada” plantea el problema de evaluación en términos de “satisfacción” antes que en términos de optimización. En este sentido, se puede pensar en la acción de depuración cuando una IES no “satisface” los niveles de calidad correspondiente a la evaluación.

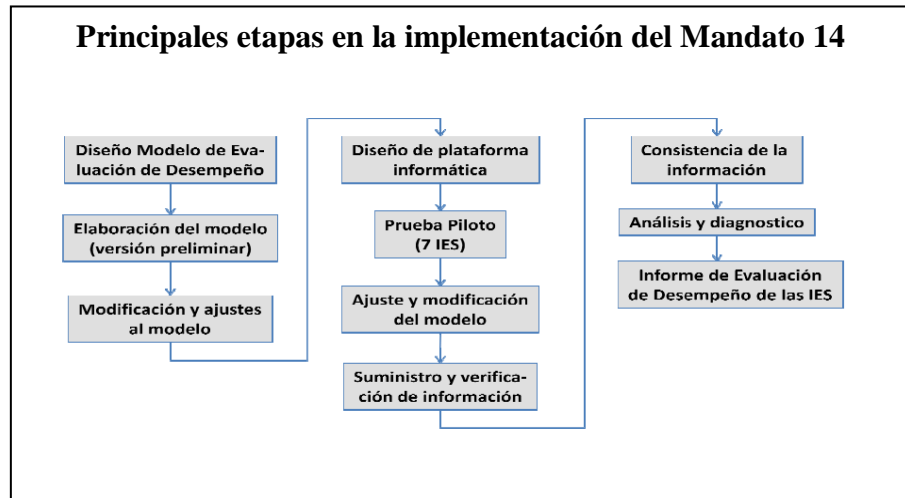
- c) El reconocimiento de una “racionalidad limitada” por una parte, y por otra, el objetivo de “garantizar la calidad” formulado en el un proceso de evaluación centrado, sobre todo, en la efectividad de instrumentos de evaluación (racionalidad procedimental), antes que en la efectividad de los resultados (racionalidad sustantiva). En este sentido, la metodología de evaluación propuesta se orienta a un proceso que va más allá de lo resultados del ejercicio de evaluación.

3.3.1.1 Implementación Mandato

Para la implementación del mandato se realizaron actividades emprendidas por el CONEA para la elaboración de un informe sobre el desempeño de las IES bajo el cumplimiento del Mandato Constituyente N° 14. Las actividades se realizaron en tres etapas principales:

- i) Diseño y construcción de un modelo de evaluación de desempeño.
- ii) Recopilación y verificación de la información solicitada a las IES de acuerdo a los requerimientos del modelo.
- iii) Diagnostico de consistencia y análisis de la información.

GRÁFICO N° 02



FUENTE: CONEA – Mandato 14, septiembre 2009.

ELABORADO POR: CONEA

3.3.1.2. Implantación Espacial de la Universidades en el Distrito Metropolitano de Quito.

El Instituto Metropolitano de Urbanismo de Quito es una Unidad Especial dotada de autonomía económica, financiera, administrativa y de gestión, adscrita a la Secretaría de Territorio, Hábitat y Vivienda, sus principales funciones son generar y ejecutar planes y proyectos que concreten las políticas municipales en el ámbito del desarrollo urbano, infraestructura, espacio público, equipamiento urbano y vivienda, y para generar la nueva imagen urbana de Quito con conceptos de sostenibilidad, inclusión, calidad, universalidad que promueva la convivencia, la apropiación y la identidad ciudadana.

Inicio su funcionamiento a partir del 10 de febrero del 2011 bajo resolución, sus objetivos son el ejercer rectoría, control y monitoreo sobre la producción y ejecución de proyectos de urbanismo, infraestructura, espacio público, equipamiento urbano y vivienda y coordinar la territorialización de las políticas de desarrollo urbano, infraestructura y equipamientos de las distintas unidades administrativas municipales, dentro de un concepto integral e integrador de ciudad. (MUNICIPIO DE QUITO, 2008)

Después del proceso de la intervención Estatal, que se dio en el año 2011 como medida académica y administrativa, de carácter cautelar y temporal, resuelta por el Consejo de Educación Superior con el fin de solucionar problemas que atenten el normal funcionamiento de las universidades y escuelas politécnicas; mantener la continuidad de los procesos; asegurar y preservar la calidad de gestión y, precautelar el patrimonio institucional, garantizando con ello el derecho irrenunciable de las personas a una educación de calidad de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y esta Ley. En el país existen 53 centros universitarios debidamente categorizados y repartidos en 107 ciudades del país de los cuales 18 están localizados en la ciudad de Quito; 5 pertenecen a la categoría A, 3 a la categoría B, 2 a la categoría C y 8 a la categoría D.

Antes de que se aplicara el proceso de categorización en Ecuador contaba con 216 centros universitarios entre: centros de apoyo, universidades y escuelas politécnicas. Estas extensiones universitarias adolecían con mayor intensidad, de la penuria de su planta docente, de la deficiencia de facilidades y de un entorno de aprendizaje, la mayoría funcionan en condiciones de extrema precariedad. En general, sus instalaciones se limitaban a dos o tres aulas rentadas a colegios o escuelas locales, o espacios de oficinas completamente anti funcionales, o simplemente a locales, donde es difícil imaginar que pueda funcionar un centro universitario. Aparte de la calidad de la enseñanza que se impartía en estos centros y que fue objeto de urgente atención, la proliferación de las extensiones universitarias ya que afectaban negativamente a todo el sistema de educación superior del país.

En efecto:

- i) La creación indiscriminada de extensiones es una expresión de la mercantilización de la educación superior, con las universidades tanto públicas como privadas compitiendo por abarcar el mercado. Frente al crecimiento acelerado de la oferta académica privada, la universidad pública adoptó

mecanismos y enfoques similares, tratando de llenar espacios sin importar la calidad y pertinencia de la nueva oferta académica. A esta estrategia se suman consideraciones políticas y, sobre todo, clientelares, con las extensiones universitarias instrumentalizadas como mecanismos de control y réditos políticos. Lo cual a causado debilitamiento de las universidades, sobre todo de aquellas de carácter local y regional, que han debido enfrentar el desborde de una competencia arrolladora y cuya respuesta ha sido la creación de extensiones, no solamente en sus aéreas geográficas de influencia, sino en las grandes ciudades del país, ya saturadas por una oferta académica sin control.

- ii) Ha tenido un efecto devastador sobre los institutos superiores técnicos y tecnológicos. Frente a la posibilidad de un título universitario, los estudiantes, aspirantes o matriculados en estos institutos, terminan optando por una carrera universitaria que, en algunos casos aun con menor esfuerzo académico, les ofrece, en principio, posibilidades profesionales más amplias y mayor prestigio y reconocimiento social. Los resultados se han traducido en un debilitamiento acelerado de este segmento de la educación superior cuya función social, y, sobre todo, su aporte a los sectores productivos de la economía, se ven seriamente disminuidos.

- iii) La proliferación de extensiones universitarias ha conducido a un sistema disfuncional en la oferta académica, especialmente en ciertas ciudades y regiones. La mayoría de carreras que ofrecen las universidades, salvo aquellas de Quito, Guayaquil y Cuenca, son ofrecidas en sus extensiones, con una oferta académica que poco tiene que ver con las necesidades locales, creando así una población profesional que difícilmente puede conseguir un trabajo en su área de especialidad, y, por consiguiente, se ve forzada a emigrar a las ciudades grandes.

3.3.2. Resultados globales

El análisis del desempeño de las Instituciones de Educación Superior se baso en cuatro criterios: academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna, que definen el marco conceptual de la presente evaluación de desempeño institucional. El modelo de la universidad ecuatoriana fue medido por *múltiples brechas*: académica, democrática, tecnológica e investigativa; que determinan asimetrías entre los distintos conjuntos de universidades.

Una universidad cuya calificación promedio la haya colocado en el rango de desempeño más alto, puede registrar no tan altas calificaciones en alguno de los criterios, individualmente considerados; en contraparte, otra universidad cuyo promedio la haya ubicado en los rangos más bajos, puede registrar mejores valoraciones en algún criterio o subcriterio; por tal razón las universidades van a conservar su calificación frente a evaluaciones periódicas en donde se evidencie un mejoramiento en criterios no desarrollados como lo estipula la Ley y la categoría mas baja será condicionada y tendrá un periodo de recuperación para no cesar sus actividades de manera definitiva. Como resultado final de mencionado proceso se concluyo, en categorizar a las universidades por letras representando a la categoría mas alta por la “A” y a la mas baja por la “E”.

Categoría A

Es el conjunto de universidades que registran cumplen con los parámetros estipulados en la Ley de Educación Superior, para que su centro de estudio se construya como una comunidad científica y profesional con reconocimiento y legitimidad en su medio. Estas condiciones hacen relación a la existencia de un núcleo docente estable cuya formación académica, tiempo de dedicación a la enseñanza, soporte a los estudiantes y a labores docentes y de investigación se sitúan manifiestamente sobre el promedio del conjunto de universidades del país.

En esta categoría están también las universidades que muestran políticas y estrategias diferenciadas, o mejor dicho, más definidas que en las otras categorías, en cuanto a su relación con las y los estudiantes y su entorno de aprendizaje. Se observan prácticas que norman el acceso, los deberes y derechos, la titulación y estímulos y becas a los estudiantes. Al no haberse definido un *Sistema Nacional de Admisión y Nivelación*, estas universidades tienen sus propios procesos de admisión y nivelación, con el fin de mejorar la calidad académica, aunque registran grandes limitaciones para su acceso.

También posee un gran soporte académico para los procesos de aprendizaje (bibliotecas, laboratorios y otras facilidades didácticas) es notoriamente superior al promedio nacional en términos de suficiencia, funcionalidad y adecuación de la oferta académica, y renovación periódica de los mismos, aun cuando se registren dentro de este grupo asimetrías entre universidades mayormente modernizadas y tecnologizadas y otras que registran procesos de transición hacia esos niveles. En todo caso, se evidencia una preocupación de estas instituciones, de acuerdo a sus posibilidades, por ofrecer a sus estudiantes entornos de aprendizaje adecuados y acordes a las exigencias de los avances del conocimiento. En esta categoría se ha analizado la calidad educativa, no solo en lo que tiene, sino por “lo que hace con lo que tiene”. Las actividades de investigación, el grado de

involucramiento de docentes y estudiantes en los proyectos de investigación, los recursos asignados, así como la definición de líneas y políticas de investigación, es el tercer factor sobre el cual las universidades pertenecientes a esta categoría muestran un desempeño notablemente superior al resto de IES.

Es importante entender el término de “desempeño en investigación” en el contexto de la universidad ecuatoriana ya que el hecho de la investigación universitaria en el Ecuador es todavía incipiente y hasta precaria; la pertenencia de una institución superior a esta primera categoría no significa que haya alcanzado niveles de excelencia en la práctica y resultados de procesos investigativos.

Lo que distingue a este grupo de universidades es la institucionalización y consolidación, en curso, de grupos o unidades académicas, en algunos casos multidisciplinarios, cuyos esfuerzos están orientados a la innovación, o, por lo menos, a la aplicación del conocimiento en la solución de los problemas que afectan a la realidad nacional; esfuerzo que, por otra parte, se traduce en un mejoramiento del nivel de la calidad de su enseñanza. El porcentaje de docentes con asignación de tareas investigativas, el financiamiento de proyectos, ya sea propio de la institución o proveniente de otras fuentes, los logros alcanzados, ya sea en términos de resultados tangibles o en términos de producción

científica, proporcionan las principales pautas que permiten ubicar a un número de universidades en esta categoría.

El criterio esencial para la presente evaluación es la actividad de investigación ligada a la docencia que repercute directamente en la calidad de la enseñanza; es una *investigación de tipo catedrática* que tiene como objeto la actualización y profundización de la propia docencia y cuyas líneas se articulan con el currículo de las disciplinas académicas. Es este tipo de investigación no puede faltar en ninguna institución universitaria,

El fortalecimiento de una masa crítica de docentes para el desarrollo de la investigación pasa por su capacitación y perfeccionamiento a través del otorgamiento de pasantías, becas de investigación y licencias sabáticas; es bajo el nivel de desempeño de las universidades en relación al cumplimiento de las normas establecidas en la Ley. De todas maneras, y sin llegar a los estándares estipulados en la LOES, las universidades de esta categoría muestran un nivel de cumplimiento muy por encima de los niveles promedio del conjunto de IES.

Las universidades de esta categoría ofrecen a la comunidad universitaria una infraestructura funcional que responde a las necesidades de su oferta académica y de su población docente y estudiantil. Los resultados del análisis permiten distinguir, sin ambigüedad, el desempeño de dos universidades, que no solamente se

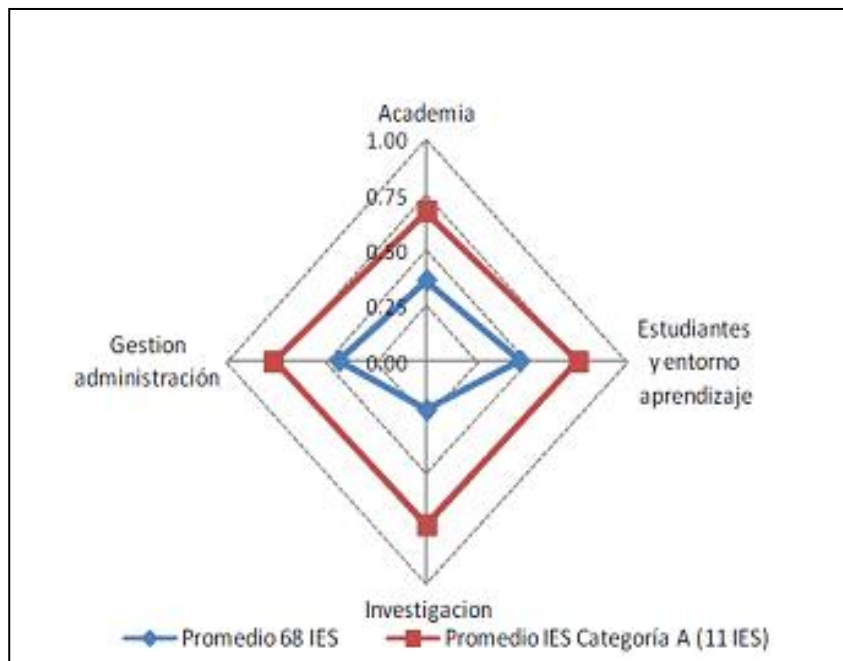
destacan del resto de IES sino aun dentro de su categoría, razón por la cual encabezan la lista de universidades. Estas instituciones son la Escuela Politécnica Nacional (EPN) y la Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).

En la valoración de la mayoría de indicadores que configuran el modelo de evaluación, los niveles de desempeño alcanzados por estas dos instituciones han servido como referencia para la definición de los niveles y formas de valoración; las cuales son las siguientes:

1. ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
2. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
3. ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO
4. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL CHIMBORAZO
5. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE QUITO
6. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
7. UNIVERSIDAD DE CUENCA
8. UNIVERSIDAD DEL AZUAY
9. UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO
10. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
11. UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

GRÁFICO N° 03

PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORÍA A EN RELACION
AL PROMEDIO NACIONAL DE LAS IES



FUENTE: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA)
ELABORADO POR: CONEA

Categoría B

En este grupo de universidades se encuentran las que no cumplen con ciertos parámetros para ser parte de una calificación alta en especial en lo que se refiere a las dimensiones de investigación y academia. El nivel académico de la planta docente y su modalidad de dedicación, en general, están por debajo de las exigencias de la LOES; los deberes y derechos de las y los docentes, aunque están reglamentados y explícitos en los estatutos y reglamentos, no son aplicados en su plenitud o tienden a ser practicados de manera discrecional, por lo cual existen evidentes insuficiencias en las

políticas salariales, modalidades de contratación, promoción y capacitación de las y los docentes; insuficiencias que requieren ajustes inmediatos con el fin de que puedan alcanzar la institucionalización y consolidación de una sólida comunidad docente.

El desempeño de este grupo de universidades se acerca más a la categoría A, que el resto de universidades del país, aun cuando también en este caso hay excepciones. En general, las normas de admisión, nivelación, titulación y los estímulos y becas a las y los estudiantes están reglamentados, y su aplicación muestra márgenes de tolerancia aún más flexibles que en el caso anterior. El soporte académico para los procesos de aprendizaje, sin llegar a niveles de excelencia, puede ser calificado de satisfactorio, aunque en algunos casos se detectaron limitaciones e insuficiencias en relación a las necesidades de sus carreras y programas.

La investigación está presente en algunas universidades de esta categoría, los cuales son proyectos débilmente articulados que no logran todavía insertarse en las estructuras académicas de las IES. La participación de docentes y estudiantes en actividades de investigación es limitada y en muchos casos obedece a iniciativas personales antes que a estrategias claras y definidas de líneas y programas de investigación de las instituciones. Al igual que en el caso de las universidades de la categoría anterior, las acciones de capacitación y formación de investigadores docentes no responden a los niveles que deberían alcanzarse bajo la aplicación de las normas estipuladas en la LOES.

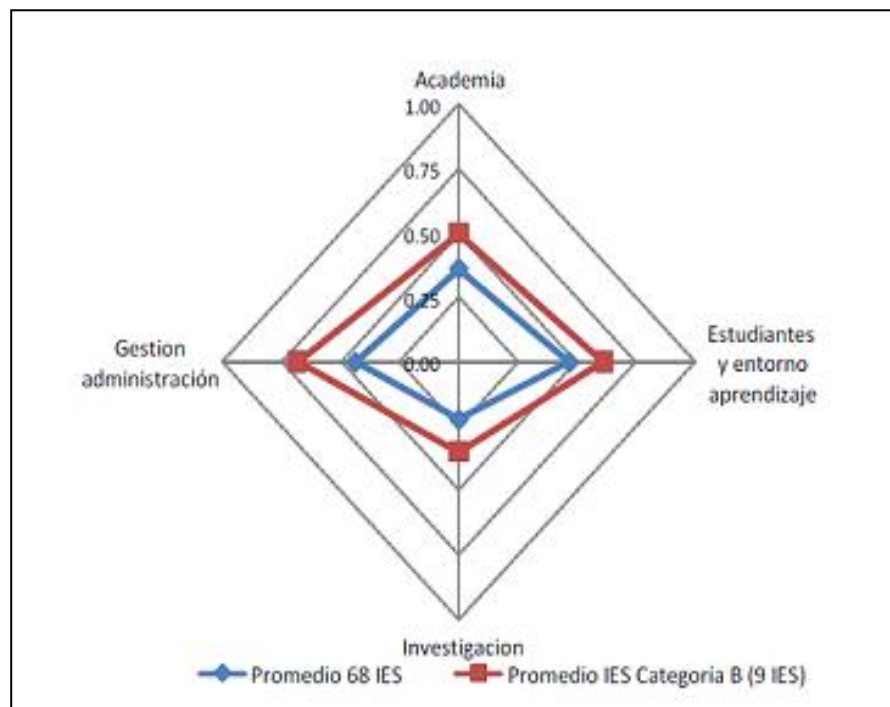
La investigación en términos de publicaciones y resultados es demasiado limitada. Las publicaciones de las actividades de investigación en revistas científicas revisadas son esporádicas.

Las universidades de la categoría A y B representan solamente el 29% de las universidades de pregrado del Ecuador, porcentaje extremadamente bajo si se tiene en cuenta que la brecha en el desempeño respecto al conjunto de indicadores, y por tanto en la calidad de la enseñanza, es notoriamente marcada en relación al resto de universidades del país.

1. UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR
2. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
3. UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO
4. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
5. UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
6. UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
7. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
8. UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
9. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
10. UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

GRAFICO N° 04

PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LAS UNIVERSIDADES CATEGORIA B EN RELACION AL PROMEDIO NACIONAL DE LAS IES



FUENTE: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA)

ELABORADO POR: CONEA

Categoría C

Las universidades agrupadas bajo esta categoría están compuestas en su mayoría por profesoras y profesores con cursos de diplomado o especialidad, y en los casos que poseen maestrías, estas no corresponden a la especialidad de la cátedra y, en repetidos casos, han sido obtenidas en la propia universidad y poseen deficiencia en el tiempo de dedicación a las labores docentes. Aunque en algunos casos, cuentan con una planta relativamente significativa de docente a tiempo completo, su carga horaria

no les permite dedicarse a actividades de soporte a los estudiantes, ni a otras actividades académicas.

El desarrollo de la investigación es prácticamente inexistente excepto en ciertas universidades. Si se tiene en cuenta que ocho instituciones que constan en esta categoría son universidades públicas provinciales, con una orientación local y regional, situación que llevaría a suponer un fuerte grado de compromiso e involucramiento con problemas de su entorno social. Aunque la orientación de estas universidades hacia las comunidades locales y su impacto en el desarrollo regional son difíciles de medir y trascienden los criterios tradicionales de rendimiento académico y productividad de la investigación, la información suministrada y la verificación de la misma permite concluir escasos niveles de atención y trascendencia de los resultados.

Las políticas de admisión y nivelación de las y los estudiantes que practican estas universidades son lo suficientemente flexibles o inexistentes, y, en la mayoría de las IES, están orientadas a atraer el mayor número de estudiantes con el fin de aumentar las rentas gubernamentales, en el caso de las universidades públicas, y/o aumentar los ingresos por concepto de la colegiatura en el caso de las cofinanciadas y autofinanciadas. Los procesos de aprendizaje, el nivel de equipamiento de las IES en esta categoría es bastante heterogéneo. Ya que en algunos casos se tiene IES (especialmente

las autofinanciadas) con laboratorios y bibliotecas funcionales y suficientes para las necesidades de sus carreras y programas.

1. ESCUELA POLITÉCNICA AGROPECUARIA
2. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
3. UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
4. UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ
5. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR
6. UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
7. UNIVERSIDAD NAVAL MORÁN VALVERDE
8. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
9. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
10. UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
11. UNIVERSIDAD TÉCNICA L. VARGAS TORRES
12. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

Categoría D

El conjunto de estas Universidades requieren especial atención porque es en este grupo donde se manifiestan con mayor intensidad las carencias del sistema de educación superior a las que se hizo referencia en la categoría anterior.

La estabilidad docente es prácticamente inexistente ya que en este conjunto de universidades, en un alto porcentaje, está conformada por profesores contratados por horas de clase, con escaso compromiso académico, fuera de la obligación de dictar las clases para las que han sido contratados, con una evidente sobrecarga horaria y con niveles de remuneración exigüos, más aun si se tiene en cuenta que se trata de remuneraciones por hora de clase efectiva, que no consideran tiempos de preparación, revisión de trabajos y tutorías a estudiantes y corrección de exámenes. Todos estos elementos configuran uno de los problemas serios de la universidad ecuatoriana y que constituye una de las causas directas de los bajos niveles de calidad de la enseñanza: la precarización de la docencia universitaria y su vinculación institucional inorgánica.

Existe la falta de normas de selección en la admisión y nivelación de los estudiantes. El entorno de aprendizaje es bastante heterogéneo; en algunos casos satisfactorio, en otros, con serias deficiencias; lo cual se evidencia también en lo referente a las políticas de acción afirmativa y de vinculación con la colectividad.

1. UNIVERSIDAD CASA GRANDE
2. UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS
3. UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA
4. UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
5. UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
6. UNIVERSIDAD REGIONAL DE LOS ANDES

7. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
8. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
9. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC
10. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
11. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE
GUAYAQUIL
12. UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS
13. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
14. UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
15. UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO - E. DE NEGOCIOS
16. UNIVERSIDAD METROPOLITANA
17. UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
18. UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR
19. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
20. UNIVERSIDAD DE OTAVALO

Categoría E

Estas universidades representan al sector más dinámico y de crecimiento más rápido en la educación universitaria del Ecuador en los últimos años. Todas estas universidades han sido creadas en los últimos 12 años, y, 14 de ellas, a partir de la entrada en vigencia de la *Ley Orgánica de Educación Superior* (LOES; mayo 2000). Se trata de instituciones que, definitivamente, no presentan las condiciones que exige el funcionamiento de una institución

universitaria y en las que se evidencia las deficiencias y problemas que afectan a la universidad ecuatoriana.

La actividad y permanencia de la planta docente se sustentan en prácticas altamente precarizadas del ejercicio de la docencia. La oferta académica de este grupo de universidades está concentrada en carreras como administración, contabilidad y auditoría, gestión empresarial, mercadotecnia, gestión turística, relaciones públicas y otras denominaciones que no corresponden a una oferta académica universitaria. En general, se trata de carreras, en principio, con menos exigencias y facilidades para los procesos de aprendizaje que, por consiguiente, requieren de una menor inversión en laboratorios, bibliotecas y facilidades pedagógicas, lo que explica el fenómeno de su proliferación. Estas instituciones se denominan “técnicas”, “tecnológicas”, “ambientales”, “ecológicas”.

Poseen precariedad en equipamiento e infraestructura, sus instalaciones distan mucho de los requerimientos de una infraestructura para el funcionamiento de una institución de educación superior ya que se trata de locales (oficinas, departamentos, casas de vivienda) precariamente adaptados para acoger a una población estudiantil y que carecen de las facilidades indispensables y de la funcionalidad elemental que exige el desarrollo de las actividades académicas. Las clases se dictan en aulas improvisadas, los laboratorios, si existen, están instalados en espacios precarios e inadecuados, no disponen de espacios de trabajo para profesores

y estudiantes y los espacios destinados a las bibliotecas difícilmente pueden ser reconocidos como espacios de consulta y lectura.

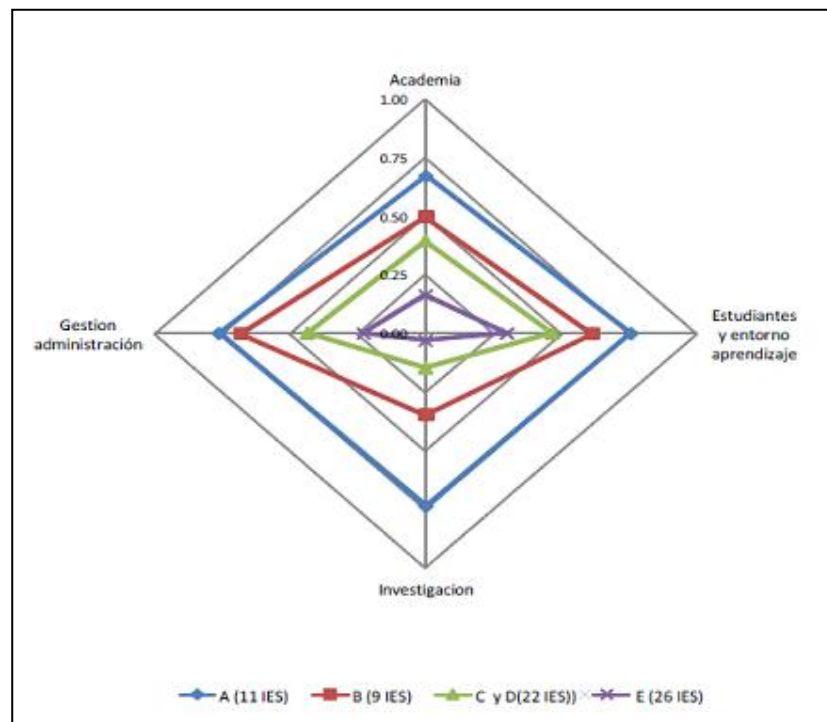
Existe la ausencia de investigación, ni a la ligada al mejoramiento de la docencia. Estas universidades no muestran un compromiso y capacidad para ocuparse de problemas sociales y su carácter comercial ha dado paso a una universidad “neutra”, desenraizada de su entorno social y, por lo tanto, sin ningún impacto en las realidades locales y regionales a las que debería dar alguna respuesta.

1. ESCUELA POLITECNICA AMAZONAS
2. ESCUELA POLITECNICA MONTERO
3. ESCUELA POLITECNICA JAVERIANA
4. UNIVERSIDAD ALFREDO PEREZ GUERRERO
5. UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUITO
6. UNIVERSIDAD CRISTIANA LATINOAMERICANA
7. UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL
8. UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DEL ECUADOR
9. UNIVERSIDAD INTERCULTURAL
10. UNIVERSIDAD OG MANDINO
11. UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE CUENCA
12. UNIVERSIDAD SAN ANTONIO DE MACHALA
13. UNIVERSIDAD TECNICA JOSE PERALTA
14. UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA
15. UNIVERSIDAD EQUATORIALIS

Al momento de comparar las categorías frente a los factores relevantes de evaluación: academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión; se puede apreciar diferencias claramente marcadas y los promedios de desempeño muestran un alto nivel de congruencia en la definición de las categorías de desempeño académico.

GRÁFICO N° 05

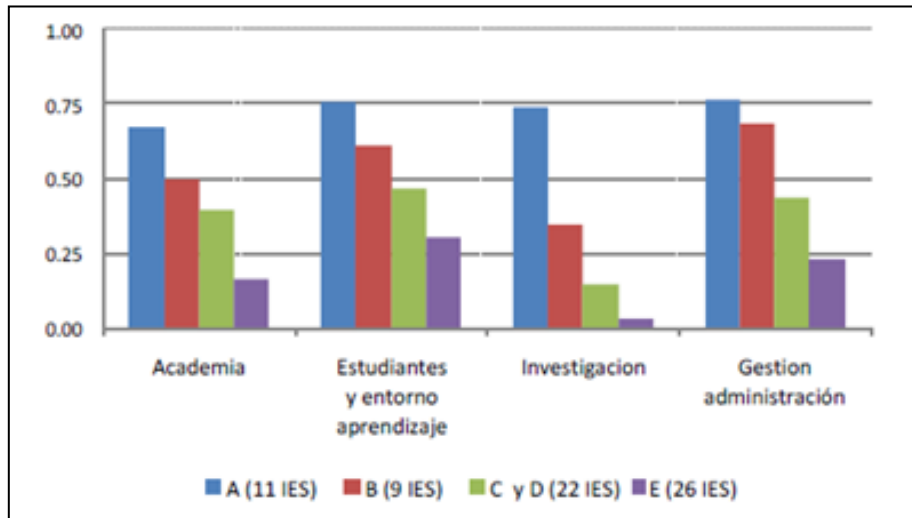
DESEMPEÑO PROMEDIO DE LAS IES DE ACUERDO A LAS CATEGORIAS



FUENTE: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA)
ELABORADO POR: CONEA

GRÁFICO N° 06

PORCENTAJE DE DESEMPEÑO DE LS IES SEGÚN CATEGORIAS



FUENTE: Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA)
ELABORADO POR: CONEA

3.3.3. Suspensión de Universidades categoría “E” y alternativas para docentes, administrativos y estudiantes.

“La suspensión implica el cese total de actividades de la universidad o escuela politécnica y deriva del resultado del proceso de intervención cuando a partir de éste, no se han identificado condiciones favorables para su regularización. La suspensión es una medida definitiva de carácter administrativo y conlleva automáticamente el trámite de solicitud de la derogatoria de su Ley, decreto Ley, decreto, convenio o acuerdo de creación de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, podrá suspender a las instituciones del sistema de educación superior, en base a sus atribuciones y funciones de acreditación y aseguramiento de calidad, cuando éstas incumplan con sus obligaciones de aseguramiento de la calidad. Para el efecto, se observará el procedimiento establecido en el reglamento respectivo. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

El 12 de abril del 2012 se inició a nivel nacional un operativo simultáneo de suspensión de las universidades que no pasaron las pruebas que estipula la Ley Orgánica de Educación Superior y por ende, ya que no garantizan la calidad academia a sus alumnos; catorce universidades que se encontraban en categoría E, fueron condicionadas a una evaluación posterior y 18 meses tras ser reevaluadas, volvieron a reprobado. Por tal motivo el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior suspendió las actividades en dichos centros universitarios.

Dichas instituciones estuvieron lejos de reunir las condiciones mínimas que requiere una institución para que pueda ser reconocida como universidad, entre éstas:

- i) Contar con una comunidad docente estable, académicamente preparada, con obligaciones y derechos reconocidos y con la dedicación necesaria para garantizar una docencia de calidad
- ii) Fueron instituciones con una orientación empresarial. Al operar como empresas, la rentabilidad se convierte en el eje principal de su gestión; y al constituir su fuente de ingresos los pagos de matrícula y colegiatura, su estrategia se orienta a atraer a sus estudiantes mediante sistemas de admisión abiertos, bajo procesos de selección y nivelación prácticamente inexistentes o de muy dudosa efectividad.
- iii) Los niveles de exigencia para la permanencia de los estudiantes en la institución eran bajos y las condiciones de titulación conducían a un cuestionamiento muy serio sobre su capacidad profesional para desenvolverse en su entorno y aportar al desarrollo de la sociedad.
- iv) Estas universidades carecen del compromiso y capacidad para ocuparse de problemas sociales y su carácter comercial ha dado paso a una universidad desenraizada de su entorno social, sin ninguna incidencia en las realidades locales y regionales a las que debería dar respuesta. Su objetivo era vender un producto (la educación superior como mercancía), de calidad dudosa, por el cual los estudiantes pagan con la esperanza de que contribuya a su

desarrollo y a su inserción en el tejido social. Lo cual se considero como fraude a las aspiraciones de los estudiantes de realizarse como personas y profesionales; fraude a los padres de familia que afrontan los gastos de la educación; y fraude a la sociedad al contar con profesionales insuficientemente preparados para asumir su papel y responsabilidades;

Lamentablemente, la universidad ecuatoriana fue estigmatizada por la presencia de este tipo de instituciones provocando un enorme daño a la educación superior del Ecuador. Por lo cual nació la exigencia de acciones urgentes para corregir estas desviaciones. Sus limitaciones y niveles de desempeño académico corresponden más al de un instituto técnico o tecnológico, que es la modalidad bajo la cual algunas funcionaban antes de convertirse en universidades.

Existieron cinco mecanismos para la continuidad de los estudios de los alumnos de la Categoría E.

1. Culminación de estudios en la carrera de origen para los estudiantes de último año, pero bajo administraciones temporales.
2. Los alumnos que aprobaron el 50% de los créditos académicos en la IES en suspensión definitiva, podrán continuar su carrera de tercer nivel en otra institución, siempre y cuando se traten de profesiones de interés.

3. Los estudiantes que aprobaron el 50% de sus créditos en carreras de titulación especial, deberán realizar un examen de ubicación en otra universidad o escuela politécnica.
4. Los alumnos que no completaron el 50% de sus créditos. Ellos tendrán acceso a la inscripción extraordinaria en el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión para las universidades, del 13 al 30 de abril.
5. Realizar procesos individualizados en otras instituciones de educación.

La inscripción en mencionado proceso se realizo para estudiantes, entre el 12 de abril y el 12 de mayo, y para profesores el 16 de abril. Los alumnos que continúen sus estudios en la institución de origen, por estar cursando el último año, pagarán los aranceles vigentes al 31 de diciembre de 2012.

3.4. MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES

La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación

Superior, para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa. La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente y la acreditación a través de la cual el organismo técnico correspondiente otorga a la institución, la certificación de calidad, haciendo público al país sobre el cumplimiento de su gestión.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

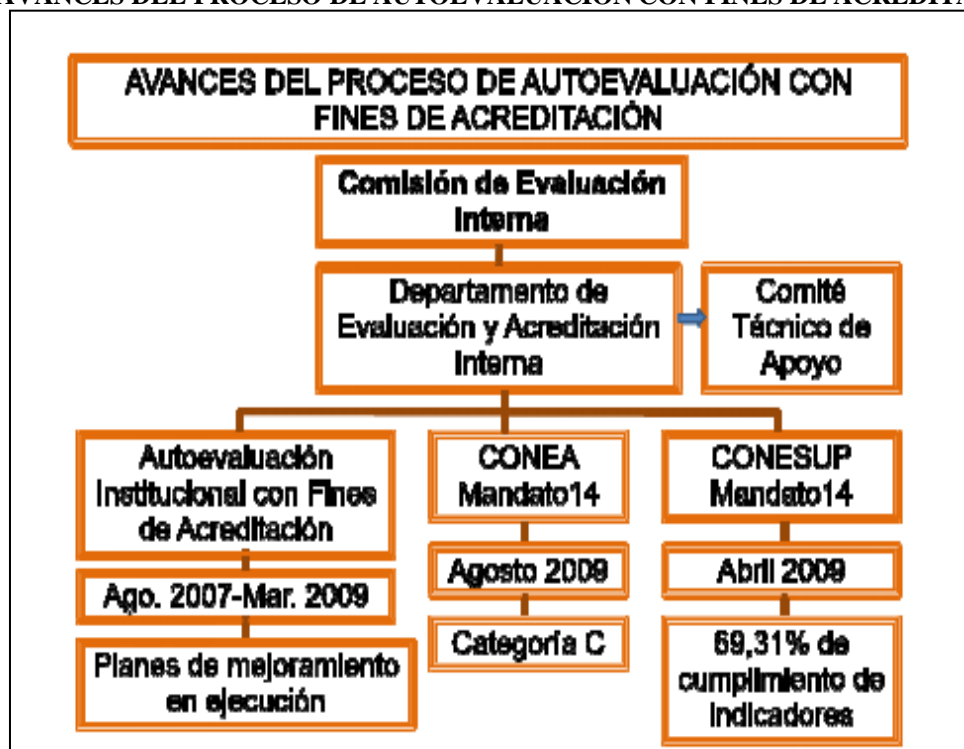
La razón principal por la cual las instituciones de Educación Superior estuvieron obligadas a la acreditación, fue por asegurar la calidad de la institución, de los programas y carreras que la integran; dentro de una sana competitividad por atraer estudiantes e incentivar la revisión permanente de un desarrollo integral en el estudiante y reconocimiento a nivel nacional e internacional.

La aplicación de este mandato fue complejo al principio, hasta que las instituciones asimilen el proceso, lo adaptan a su realidad y sometan a su institución a un examen riguroso y sistemático interno a través de la autoevaluación, y luego una revisión minuciosa externa, en donde acuden expertos evaluadores para verificar el cumplimiento de una serie de estándares

que conducen a la calidad. Todo esto con el fin de exponerle al país el nivel de educación que posee el mismo, algo muy importante es que la acreditación no es un fin, si no, es un punto de partida para el desarrollo continuo y permanente de las universidades ya que tendrán que siempre cumplir con los estándares de excelencia académica para mantener su categoría.

GRÁFICO N° 07

AVANCES DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN



FUENTE: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior
ELABORADO POR: CONEA

4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: UNIVERSIDAD POLITECNICA NACIONAL

La Escuela Politécnica Nacional como primera Institución de educación superior del país, nominada así por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación del Ecuador CONEA, forma profesionales altamente capacitados y realiza investigaciones científicas y tecnológicas contribuyendo así al desarrollo del País. Con sus nueve (9) facultades; diecinueve (19) carreras de ingeniería, siete (7) de tecnología y treinta y cuatro (34) de postgrado, atiende alrededor de 10.000 estudiantes por año. (EPN, 2011)

Fue fundada en 1869 por el presidente Garcia Moreno, su alto nivel académico se debe al conjunto amplio y especializado de laboratorios docentes y de investigación, por lo cual tiene un alto número de investigaciones y publicaciones en el campo científico y tecnológico en el país. Ha participado en proyectos impulsados por el BID, FUNDACYT, SENACYT, CONESUP y otras instituciones y organismos de carácter nacional e internacional lo cual le ha permitido tener un mayor prestigio como Institución de Educación superior.

De acuerdo a la última evaluación del CONEA, efectuada en el año 2009, la EPN encabeza la lista de universidades de categoría “A” y desde el año 2012 pertenece a la Red Ecuatoriana de Universidades para Investigación y Postgrados. La

excelencia académica que posee dicha institución se debe a que el 79.7% del total de 443 profesores titulares de la planta docente pertenecen a tiempo completo, constituyéndose en la institución con la mayor proporción de esta variable; del total de profesores titulares, el 72,2% posee título de cuarto nivel (Diplomado, Especialista, Magíster, PhD); además, cuenta con alrededor de 200 profesores contratados para cubrir necesidades docentes. El personal destinado a ocupar las otras áreas fuera de la docencia en la institución con nombramiento, está integrado por 401 empleados, de los cuales 111 son profesionales en varias especialidades, 41 profesionales vinculados a investigación y docencia, 141 administrativos y 108 como personal de servicios.

El Campus Politécnico “José Rubén Orellana” posee un área de 15,2 Ha, con 62.800 m² de construcción a diciembre de 2010, a fines del año 2012 se tendrá una expansión de construcción de 33.800 m² debido al funcionamiento del Edificio de Aulas y Relación con el Medio Externo.

4.1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

4.1.1 MISIÓN

“La Escuela Politécnica Nacional, como universidad pública, tiene como misión generar y difundir el conocimiento científico y tecnológico, con responsabilidad social, como resultado de una dinámica interacción con los

actores de la sociedad ecuatoriana y la comunidad internacional.” (EPN, 2011)

4.1.2 VISIÓN

“La Escuela Politécnica Nacional es una universidad pública con estándares de excelencia internacionales, siendo un referente en ciencia, tecnología e innovación.

Sus capacidades y esfuerzos están orientados al servicio de la comunidad, contribuyendo a su bienestar y desarrollo cultural, dentro de un marco de principios y valores integrales.” (EPN, 2011)

4.1.3 ACCIÓN AFIRMATIVA

“La Escuela Politécnica Nacional es una institución laica y democrática que garantiza a todos sus integrantes la libertad de pensamiento y expresión. En particular, promueve los valores de igualdad, pluralismo, tolerancia, espíritu crítico y el cumplimiento de las leyes y normas. En tal virtud, no admite discriminación derivada de posición ideológica, religión, raza, género, posición económica, filiación política o cualesquiera otras de similar índole.” (EPN, 2011)

4.1.4 PRINCIPIOS

- Es una institución que pertenece al Estado con un perfil laico y democrático, que persigue la libertad de pensamiento y expresión de todos sus miembros, con el fin de garantizar el reconocimiento y respeto de la autonomía universitaria, a través de la libertad de cátedra y de investigación.
- Promueve el cumplimiento de las leyes y normas que la controla, para perseguir el respeto de los valores, derechos y obligaciones inherentes a la persona, la libertad, la igualdad, el pluralismo, la tolerancia y el espíritu autocrítico.
- Rendir cuentas del cumplimiento de su misión, sus planes estratégicos y operativos a la sociedad, a sus entes reguladores y a toda persona que lo solicite, mediante una evaluación permanente de sus logros.

Por ser una de las Instituciones de Educación Superior más antigua, tiene como finalidad mostrar nuestra identidad nacional ecuatoriana, a través del desarrollo de la cultura nacional y universal; por lo cual su metodología de investigación científica y tecnológica se basa en buscar soluciones y crear planes a fines a la defensa y al uso sustentable de los recursos naturales que prevengan problemas al país, para mejorar su productividad y competitividad.

Su objetivo institucional está en hacer de los estudiantes líderes con ética, verdad, respeto, honestidad, compromiso, con conocimientos científicos y

tecnológicos, con habilidades de auto educarse y con la capacidad de crear estrategias que permitan el desarrollo de la realidad socioeconómica del país y del mundo para que así contribuyan eficaz y creativamente al bienestar de la comunidad.

4.2. PERFIL ECONÓMICO

La Escuela Politécnica Nacional por ser una institución estatal, esta financiada por los aportes del Gobierno Central, por fondos fiscales, preasignaciones y fondos obtenidos por autogestión.

“La Constitución Política de la República del Ecuador estipula en el Art. 77 que el Estado garantizará la igualdad de oportunidad de acceso a la educación superior; ninguna persona puede ser privada de ingresar a ella por razones económicas y para el efecto las entidades de educación superior establecerán programas de crédito y becas” (EPN, 2011)

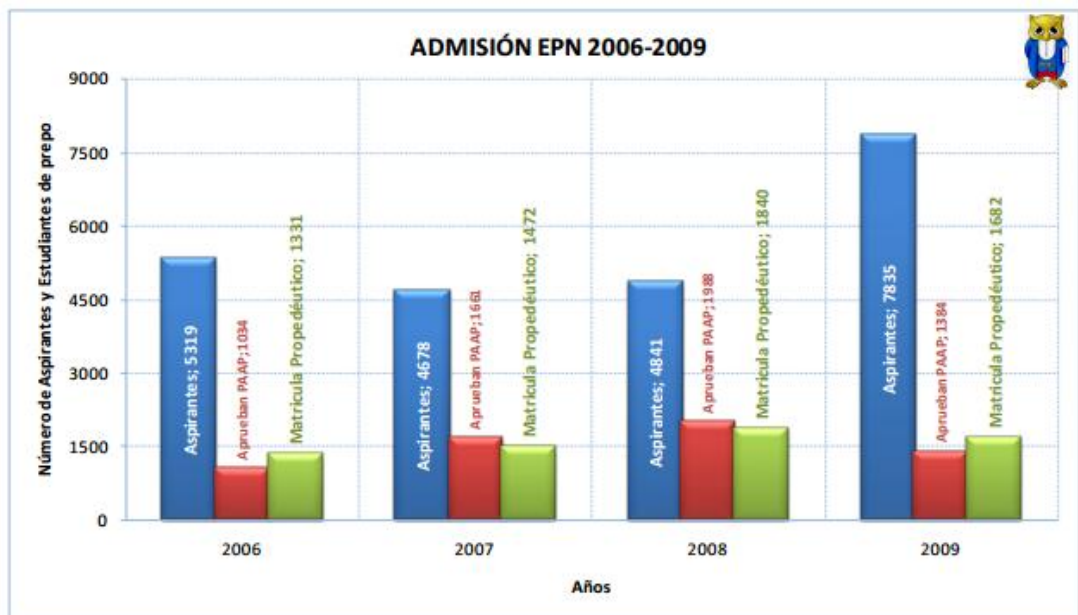
Bajo los criterios de mencionada disposición gubernamental, la EPN crea su **REGLAMENTO DE BECAS, AYUDAS ECONÓMICAS Y DESCUENTOS ESPECIALES**, para otorgar su apoyo institucional a los estudiantes con disposición, actitud y aptitud de obtener exitosamente sus estudios, pero que no tienen los suficientes recursos económicos para hacerlo, basado en el parámetro que; en ningún caso se privará del acceso a los aspirantes por falta de recursos económicos siempre y cuando se someta a una previa evaluación económica, para

lo cual la Unidad de Bienestar Estudiantil y Social posee un programa de crédito educativo, becas y ayudas económicas que beneficien alrededor del diez por ciento (10%) del número de estudiantes matriculados.

Los beneficios económicos, se otorgan por rendimiento académico, así como a méritos científicos, culturales y deportivos, de acuerdo a la capacidad presupuestaria de la Institución. La misma que se debe renovar cada semestre.

La política estatal sobre la gratuidad en la educación provocó un incremento considerable en el número de aspirantes durante el año 2009, sin embargo la limitación de la infraestructura física de la Institución, no ha permitido incrementar la admisión de nuevos estudiantes, por lo cual el Gobierno en conjunto con el Ministerio de Finanzas han aportado para la construcción del nuevo edificio en dicha institución mencionado con anterioridad.

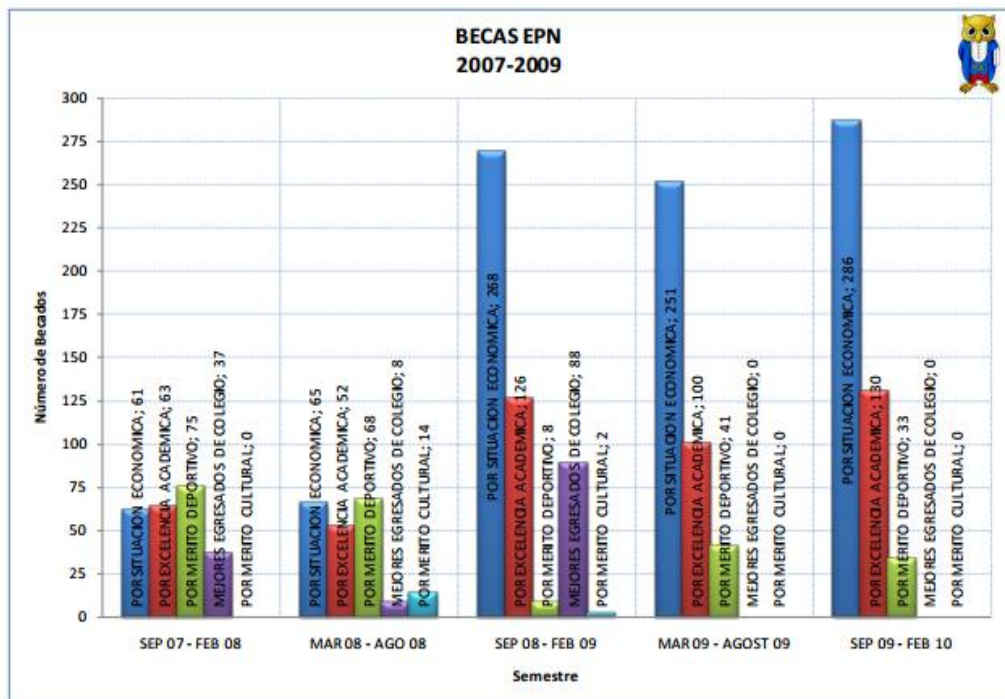
GRÁFICO N° 08



Fuente: Unidad de Admisión
Diseñado por: Dirección de Planificación

Del total de estudiantes se estima que el 30% son de provincias diferentes a la de Pichincha, especialmente del centro y centro norte del país: la mayoría provienen de familias de bajos ingresos. La población estudiantil femenina alcanza cerca de un 30% de la total, con carreras en las cuales supera el 50%.

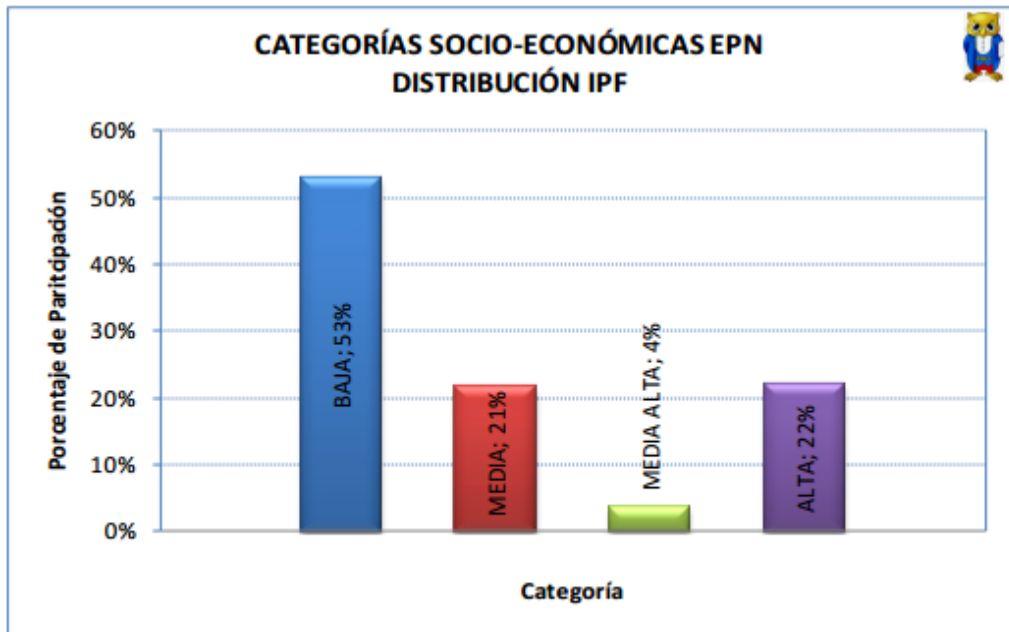
GRÁFICO N° 09



Fuente: Unidad de Bienestar Estudiantil

Diseñado por: Dirección de Planificación

GRÁFICO N° 10



Fuente: Unidad de Bienestar Estudiantil
Diseñado por: Dirección de Planificación

4.3. OFERTA ACADEMICA

“Para optar por un título de tercer nivel en ingeniería o ciencias, el estudiante debe aprobar 225 créditos correspondientes a asignaturas y realizar un proyecto de titulación equivalente a 20 créditos. Para optar por el título de tecnólogo en una carrera de nivel tecnológico superior, el estudiante debe aprobar 140 créditos correspondientes a asignaturas y realizar un proyecto de titulación equivalente a 15 créditos.” (EPN, 2012)

Las carreras de pregrado y posgrado de la Escuela Politécnica Nacional, están basadas en un sistema de créditos por asignaturas; el cual es considerado una unidad valorativa, asignada siempre en números enteros, equivalente a dieciséis horas efectivas de actividades docentes. El número de créditos del estudiante se irán acumulando a su carrera conforme los vaya aprobando, la única asignatura que no da derecho a créditos es el idioma inglés, pero si es obligatorio para todos los estudiantes de las carreras de pregrado y posgrado.

Las asignaturas que se difunden están agrupadas bajo los siguientes criterios por áreas:

- Área de Formación Básica: a través de las cuales se enseñan principios y conceptos de las ciencias básicas y fundamentos de la carrera de formación profesional.
- Área de Ciencias Sociales y Humanísticas: a través de las cuales se enseña el conocimiento del ser humano y su entorno, formación integral en valores éticos, responsabilidad social y conocimiento de la realidad socioeconómica, política, natural y cultural del país.
- Área de Formación Profesional: difunde conocimientos específicos, competencias, habilidades, herramientas, gestión empresarial, la informática, la comunicación, el medio ambiente y la economía, que sirven de soporte para su carrera y puedan desenvolverse de manera integra en sus actividades profesionales.

4.3.1 Propedéutico

Con el fin de nivelar conocimientos adquiridos en el bachillerato, la institución ofrece un programa de acuerdo a cada carrera, al cual pueden acceder los aspirantes que rindan una Prueba de Aptitud Académica Politécnica y cumplan con los requisitos que demanda la institución; con el objetivo de el estudiante pueda continuar con éxito su formación profesional en las diferentes carreras que ofrece la Escuela Politécnica Nacional.

Plan de estudios de pregrado

Las carreras de Ciencias, Ingeniería y Tecnología, tienen un Plan de Estudios similar el cual tiene una relación entre materia y créditos el cual es: matemática y ciencias básicas 20%; humanidades y ciencias sociales 4%; administración, finanzas y economía 7%; informática y comunicación 4%; y formación profesional 65%.

4.3.2 Pregrado

Actualmente la Escuela Politécnica Nacional cuenta con dos (2) programas de pregrado en Ciencias, 16 programas de pregrado en Ingeniería y (7) programas en Tecnologías. Que se imparten a través de (8) facultades y la ESFOT. Todos los Programas de Estudios son sustentados con los recursos humanos (profesores y asistentes), tecnológicos (laboratorios y equipos) e infraestructurales (salones de clases en los diferentes edificios) de los distintos Departamentos de la Escuela. (EPN, 2012)

GRÁFICO N° 11

CARRERAS ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL		
NOMBRE FACULTAD	CARRERA DE PREGRADO	CARRERAS DE POSGRADO
Ciencias	Carrera de física Carrera de matemáticas Carrera de ingeniería en ciencias económicas y financieras	Maestría en estadística aplicada Maestría en riesgo financiero
Ciencias Administrativas	Ingeniería empresarial	Maestría en física Maestría gerencial empresarial (M.B.A) Maestría en sistemas de gestión integrados Maestría en gerencia de talento humano
Civil y ambiental	ingeniería civil Ingeniería ambiental	Maestría en ingeniería ambiental Maestría en ingeniería estructural Maestría en ingeniería de recursos hídricos
Eléctrica y electrónica	Ingeniería eléctrica Ingeniería electrónica y de control Ingeniería en electrónica y redes de información. Ingeniería en electrónica y telecomunicaciones.	Maestría y especialista en ciencias de ingeniería eléctrica Maestría en conectividad y redes de telecomunicación Maestría y especialista en automatización y control eléctrico industrial.
Geología y petróleos	Ingeniería en geología Ingeniería en petróleos	Maestría en ciencias de la tierra y gestión del riesgo
Ingeniería mecánica	Ingeniería mecánica	Maestría en diseño, producción y automatización industrial Maestría en sistemas automotrices Maestría en sistemas de transporte de petróleo y derivados Maestría en eficiencia energética
Ingeniería química y agroindustria	Ingeniería química Ingeniería agroindustrial	Maestría en seguridad industrial y salud ocupacional Maestría en ingeniería industrial y productividad
Ingeniería en sistemas	Ingeniería en sistemas informáticos y de computación	Maestría y especialista en gestión de las comunicaciones y tecnología de la información
Escuela de Formación tecnólogos	Tecnología en electrónica y telecomunicaciones Tecnología en análisis de sistemas informáticos Tecnología en electromecánica Tecnología en mantenimiento industrial Tecnología en procesos de producción mecánica Tecnología en la administración de proyectos de la construcción Tecnología en agua y saneamiento ambiental.	

Elaborado por: Elsa Karina Moreno Pazmiño

Fuente: Carreras de pregrado y posgrado Escuela Politécnica Nacional.

4.3.3 Educación Continua

Su compromiso es entender los requerimientos que tienen sus clientes en cuanto a las áreas de capacitación y consultoría, lingüística e intercambios culturales, aumentando su satisfacción con oportunidad, mejoramiento continuo, creatividad y visión de país.

El Centro de Educación Continua de la Escuela Politécnica trabaja por el desarrollo y formación profesional, a través de la oferta de cursos en los campos de tecnología, administración y lenguas extranjeras.

4.4. LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

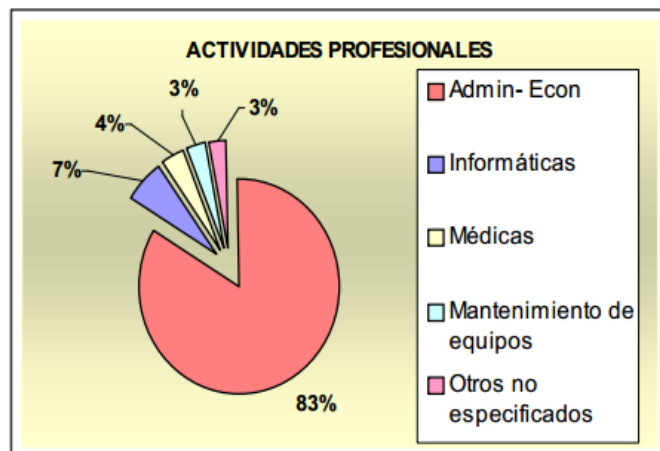
La facultad de Ciencias Administrativas se creó en el año 1978 con su única carrera de Postgrado en Gerencia Empresarial ya que eso era lo que le exigía el mercado a la institución, con el tiempo y viendo la necesidad de una formación complementaria a los profesionales de las distintas ramas del conocimiento en el año de 1998, se crean las carreras de pregrado de Ingeniería Empresarial, Ingeniería Económica y Financiera e Ingeniería en Administración de Procesos.

Las carreras de pregrado tuvieron muy buena acogida por los aspirantes a las universidades, pero después de varios análisis sobre las carreras, se detectó que las

carreras de Ingeniería Económica y Financiera e Ingeniería en Administración de Procesos, eran programas de estudios de un nivel más alto con conocimientos complementarios que podían estar ubicados en la carrera de posgrado por lo cual en el año 2007 éstas carreras se cerraron, quedando, Ingeniería Empresarial como única carrera de pregrado.

La carrera de Ingeniería Empresarial nace de un estudio realizado por a Unidad de Formación Académica y profesional del Instituto de Gestión Tecnológica y Extensión Politécnica; este estudio se basó en información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, la Cámara de la Pequeña Industria de Pichincha y criterios de personalidades vinculadas a los sectores empresariales financieros. Dicho estudio permite evidenciar la falta de profesionales en las áreas económicas y administrativas las cuales son solicitadas en gran manera en los establecimientos económicos.

GRÁFICO N° 12



Fuente: INEC / **PROYECTO:** Creación de la Carrera de Ingeniería Empresarial

4.4.1. Misión y Visión

Misión

La Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) es la unidad académica superior de la Escuela Politécnica Nacional encargada de planificar, ejecutar, controlar y evaluar los procesos de docencia, investigación y relación con la comunidad en el campo de las ciencias administrativas; está integrada por el Departamento de Ciencias Administrativas (DEPCA) y en la actualidad oferta la Carrera de Ingeniería Empresarial (Pregrado) y los Programas de Posgrado de Maestría en: Gerencia Empresarial, Gestión del Talento Humano y Sistemas de Gestión Integrados.

La Facultad está dirigida por el Consejo de Facultad, un Decano y un Subdecano. El Departamento está dirigido por el Consejo de Departamento y un Jefe. (DPCA , 2012)

Visión

“Ser una carrera modelo en la formación de ingenieros en el área de gestión empresarial, que busca continuamente cumplir estándares internacionales de excelencia, siendo capaz de responder con efectividad, responsabilidad social

y ética a las necesidades del entorno social y productivo del país.” (DPCA , 2012)

El propósito fundamental de mencionada facultad es la competitividad empresarial y aplicación de un buen conocimiento para la prestación de servicios de consultoría dirigidos a la comunidad empresarial, y a la sociedad ecuatoriana en general. Se aspira entregar a la sociedad profesionales cuya finalidad no sea solamente maximizar utilidades si no que su labor este orientado al desarrollo social y económico del Ecuador.

Sus principales actividades de investigación están basadas en los siguientes parámetros:

- Desarrollo organizacional
- Gestión de Empresas
- Gerencia de proyectos
- Vigilancia tecnológica

La facultad se orienta por los siguientes principios básicos (NACIONAL, 2010):

- Mantener una alta calidad académica.

- Promover el espíritu emprendedor para descubrir oportunidades de negocios y asumir los riesgos inherentes a la creación y desarrollo de las empresas.
- Aportar con orientaciones directrices a la policía gerencial privada mediante la investigación, la asesoría y la educación continua.
- Mantener los programas adaptados a las condiciones cambiantes del entorno a través de la investigación y su vinculación con los diferentes agentes del medio exterior: empresa gobierno y universidad.

4.4.2. MALLA CURRICULAR DE LA CARRERA INGENIERIA EMPRESARIAL

Con la finalidad de satisfacer la demanda que tiene el Ecuador de contar con profesionales que con conocimientos científicos y tecnológicos, valores y responsabilidad social; asuman la dirección de cualquier tipo de organización: pública o privada, nacional e internacional, con o sin fines de lucro, de manufactura o de servicios, para mejorar su eficiencia y eficacia, logrando mejorar la productividad del país y del mundo.

PERFIL DEL GRADUADO

“El Ingeniero Empresarial de la Escuela Politécnica Nacional está en capacidad de diseñar, implantar y gestionar sistemas organizacionales que incorporen el valor agregado de la tecnología en la producción de bienes y servicios, liderando la toma de decisiones en la vinculación de la producción tecnológica local con las demandas y necesidades sociales, dentro de una cultura de calidad, preservación del ecosistema y responsabilidad social.”

(NACIONAL, 2010)

El futuro Ingeniero Empresarial de la universidad en estudio está en capacidad de ejercer liderazgo a nivel global o de subsistemas organizativos, cuenta con la capacidad de generar y gestionar su propia organización y aplicar su conocimiento para la prestación de servicios de consultoría dirigidos al sector empresarial del país.

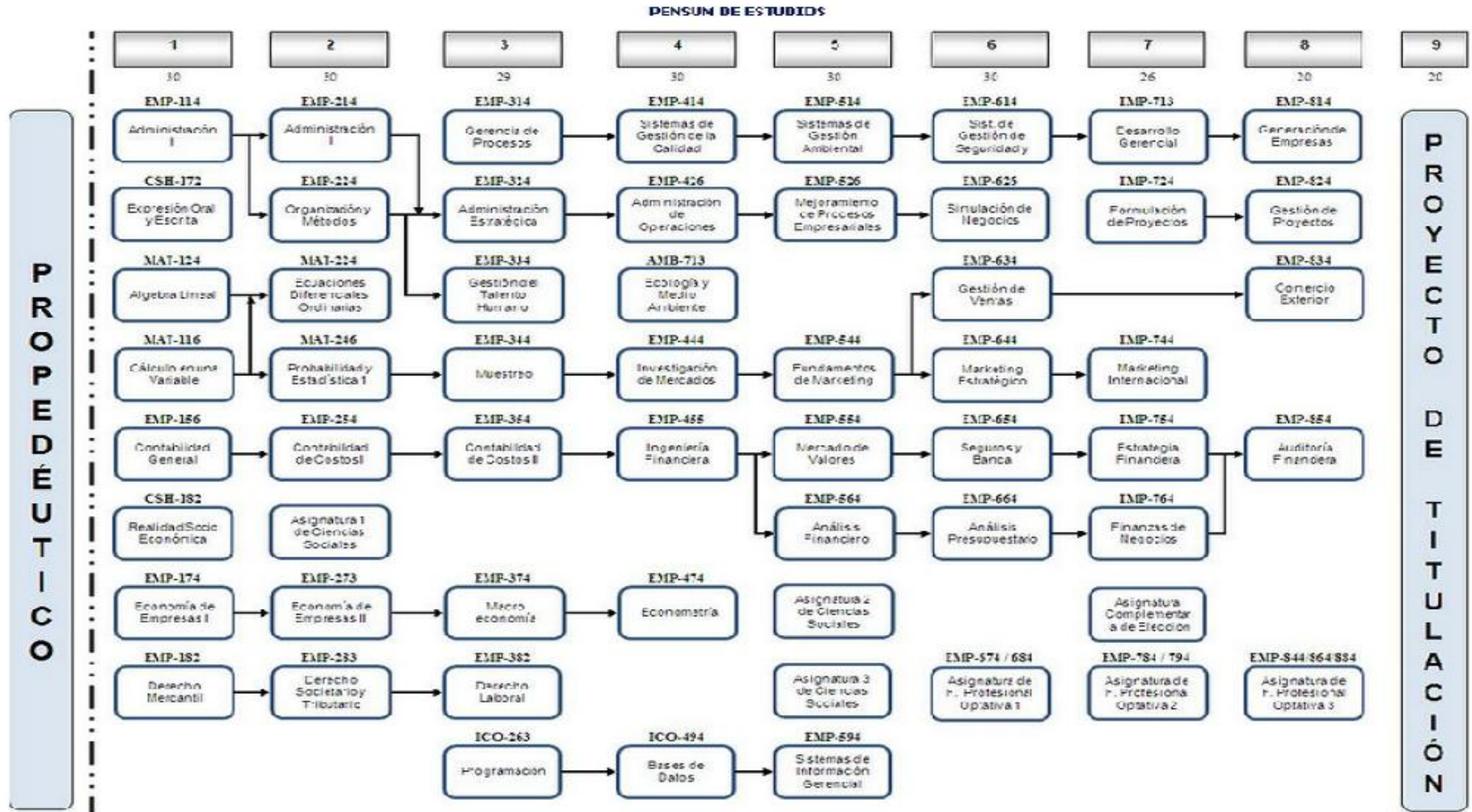
Las habilidades y competencias se basan en un espíritu emprendedor que busca oportunidades en el mercado global y que se acopla a sus diversos cambios a través de la gestión de subsistemas complejos y reingeniería que forman las organizaciones productivas. Ejerce una gestión racional y eficiente de los recursos organizacionales: físicos, financieros, humanos, tecnológicos y naturales. Reconoce y establece relaciones de mutuo beneficio con los diferentes actores tanto al interior de la organización como con su entorno. En

todas sus acciones incorpora la responsabilidad ética, ambiental y social para garantizar sostenibilidad.

TÍTULO QUE SE OTORGA

Para obtener el título de Ingeniero Empresarial el estudiante debe aprobar todos los 225 créditos de la malla curricular que exige la facultad y después elaborar un proyecto de titulación correspondiente a su carrera el cual es de carácter netamente investigativo, que equivale a 20 créditos.

GRÁFICO N° 13



Malla ¹

Elaborado por: Facultad de Ciencias Administrativas 2012
Fuente: Escuela Politécnica Nacional

4.4.2.1 Áreas de formación

PLAN DE ESTUDIOS

El estudiante con aspiraciones a obtener un título de Ingeniería Empresarial, debe aprobar su ingreso a la facultad de ciencias administrativas después de su nivelación en el proceso anteriormente expuesto. Cuando su ingreso es totalmente registrado debe ingresar al primer nivel de carrera: la carrera esta compuesta por 8 niveles de formación académica formando un total de 225 créditos correspondientes a asignaturas y en el noveno nivel el estudiante debe realizar un proyecto de titulación equivalente a 20 créditos.

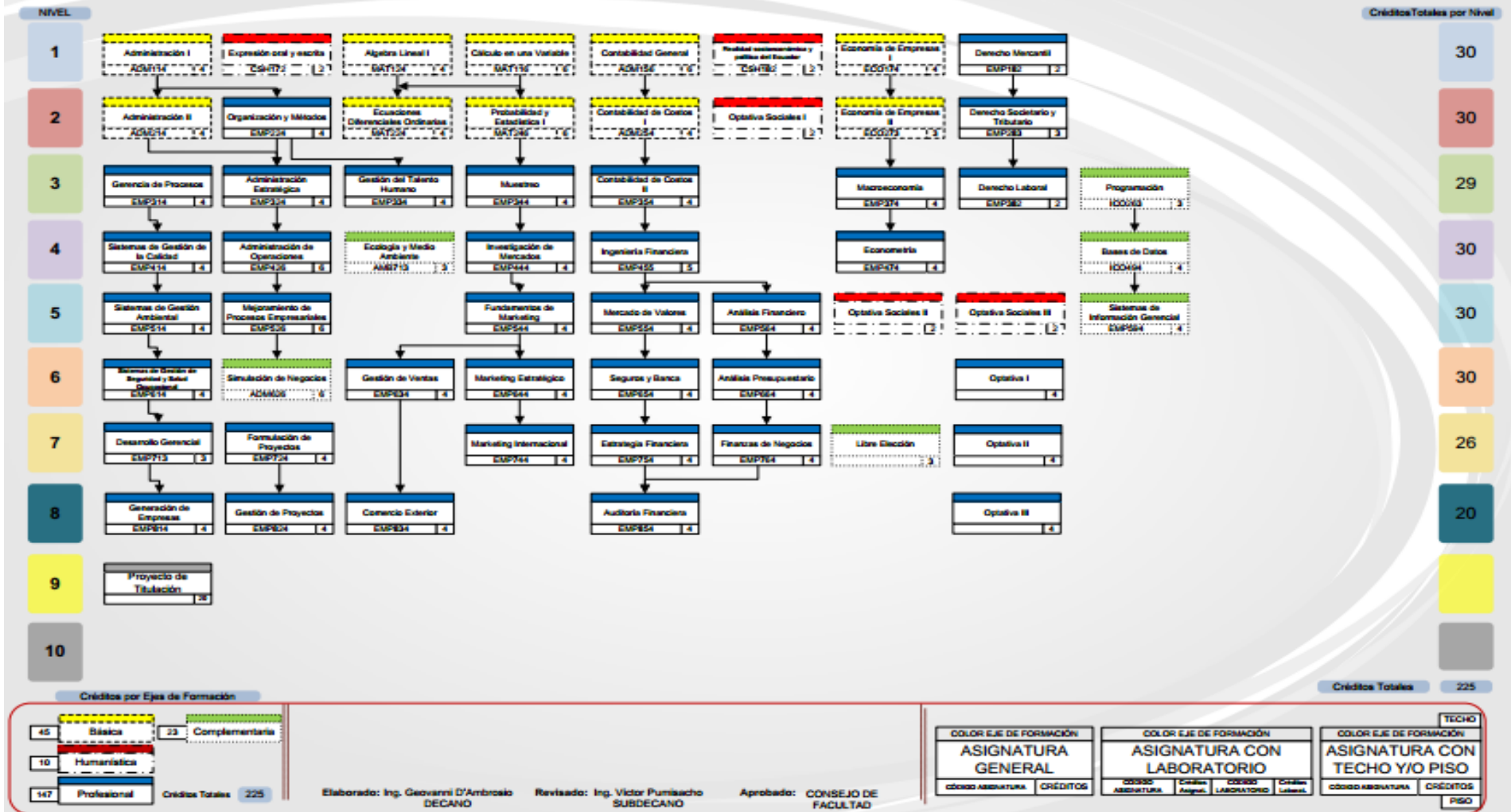
Para pasar al siguiente nivel, el requisito único es aprobar todos los créditos del presente nivel, el volumen de créditos, esta asignado de acuerdo a la capacidad del estudiante para captar y recibir conocimientos de educación superior.

La distribución de créditos por nivel es: primero, segundo cuarto, quinto y sexto, tienen 30 créditos cada uno; tercero 29 créditos; séptimo 26 créditos y octavo 20 créditos.

Las áreas curriculares en que se distribuyen las asignaturas y el número de créditos son:

- Formación Básica: 45 créditos
- Formación en Ciencias Sociales y Humanísticas: 10 créditos.
- Formación Profesional: 147 créditos (12 optativos).
- Formación Profesional Complementaria: 23 créditos (3 de elección libre).

GRÁFICO N° 14



* Anexar el estado de las asignaturas optativas que ofrece la Unidad Académica

FUENTE: ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL
 ELABORADO POR: PLANEACIÓN ESTRATEGICA
 Malla mantenida desde el año 2009 hasta la actualidad.

4.4.2.2 Requisitos para egresamiento.

Para completar su currículo, el estudiante deberá obtener el Certificado de Suficiencia en Idiomas otorgado por la Institución, el certificado del Centro de Cultura Física, Recreación y Deportes y haber realizado prácticas pre-profesionales. Se considera que una asignatura es optativa cuando existe al menos un conjunto de dos asignaturas de las cuales el estudiante puede escoger la de su preferencia, pero que obligatoriamente debe recibir. El menú de asignaturas optativas también se presenta. Los créditos de elección libre corresponden a cualquier asignatura que se ofrezca en la EPN.
(DPCA , 2012)

4.4.3. Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales.

GRÁFICO N° 15

CONVENIOS ENTRE LA ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL Y OTRAS INSTITUCIONES		
NOMBRE DE LA INSTITUCION	CONVENIO	OBJETO O DETALLE DEL CONVENIO
A.B.B	Convenio de cooperación entre la Escuela Politécnica Nacional y A.B.B	Generar un medio de ayuda mutua mediante el cual los estudiantes de la EPN pueden adquirir un conocimiento mas amplio de sectores productivos y servicios; mediante pasantías en la empresa la cual también apoya nuevos estudios de investigación.
COMPAÑIA ECUAJUGOS S.A.	Convenio de pasantías	Esta institución permite celebrar contratos de pasantía hasta por un número determinado de estudiantes de la EPN.
CONQUITO Y OTROS	Convenio de cooperación Interinstitucional para el desarrollo de la red de apoyo al emprendimiento productivo del Distrito Metropolitano de Quito.	Establecer un marco de cooperación Interinstitucional para el funcionamiento de la red de emprendimiento de Quito- REDQUITO, a fin de promover un espacio de reflexión y apoyo integral al desarrollo emprendedor en el Distrito Metropolitano de Quito.
FUNDACION FEDIMENTAL ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	Convenio de cooperación entre la Escuela Politécnica Nacional y la Fundación Fedimental Escuela de Formación Profesional	Desarrollar en forma conjunta programas y acciones de formación profesional orientados a mejorar e desempeño de los recursos humanos de las empresas guardando relación con sus características organizacionales, cultura corporativa y potenciando su productividad a través de la aplicación de la metodología de "Formación Profesional Dual"
GENERAL MOTORS DEL ECUADOR S.A.	Convenio de pasantías	Acuerdan en forma expresa suscribir el presente Convenio de pasantías, con el fin de contar con pasantes que se encuentran cursando cualquiera de las diferentes carreras que ofrece la EPN.
GOBIERNO CANTONAL DE PUERTO QUITO	Convenio macro de cooperación interinstitucional entre el gobierno cantonal de Puerto Quito y la Escuela Politécnica Nacional	Implementar un sistema de gestión de desarrollo técnico, económico y social con fundamento en una planificación apropiada, con miras a que los productos obtenidos sean viables.
INSTITUTO ECUATORIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO Y BECAS - IECE	Convenio de cooperación entre el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas - IECE y la Escuela Politécnica Nacional.	El IECE se compromete a impulsar acciones orientadas a fomentar el otorgamiento de créditos educativos con el objeto de promover la formación, capacitación y perfeccionamiento de estudiantes, docentes y profesionales y el EPN, por su parte entregara información que sea necesaria.
COMPAÑIA ROCHE ECUADOR S.A.	Convenio de pasantías entre la Escuela Politécnica y la Compañía Roche S.A.	Establecer los vínculos que den lugar para que Roche Ecuador S.A. reciba en calidad de pasantes, a los estudiantes de la Politécnica Nacional le asigne, de acuerdo con sus necesidades y disponibilidad.
MERCK SHARP & DOHME	Convenio de colaboración entre March Sharp & Dohme y la Escuela Politécnica Nacional	Convenio de colaboración mutua para lo cual, la Escuela Politécnica Nacional designará a estudiantes previamente calificados para que realicen sus prácticas en la empresa
MINISTERIO DE COORDINACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL	Convenio de cooperación entre el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social, y la escuela Politécnica Nacional	Busca la inclusión económica de los jóvenes del Ecuador, como promotores de unidades productivas o de su propia empresa, que permitan la generación de nuevas oportunidades de trabajo, y desarrollo económico en su localidad.
MINISTERIO DE ELECTRICIDAD Y ENERGÍA RENOVABLE	Convenio macro de capacitación entre el Ministerio de electricidad y Energía Renovable y la Escuela Politécnica Nacional	La EPN se compromete a incluir y facilitar la participación de los funcionarios del Ministerio de Electricidad y Energía Renovables, en los programas de postgrado, que a través de la facultad de Ciencias Administrativas y del Instituto Superior de postgrado.
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO	Convenio macro de cooperación interinstitucional que celebran la Ilustre Municipalidad del Cantón Pedro Moncayo y la Escuela Politécnica Nacional	Establecen vínculos de cooperación interinstitucional para posibilitar la optimización de recursos y la eficiencia de servicios, la capacitación práctica que permitirá aprovechar las potencialidades técnico-científicas del sector público, aplicando y perfeccionando sus conocimientos con el fin de contribuir a su desarrollo profesional y al desarrollo de la comunidad.
MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (MDMQ)	Adendum Modificatorio al convenio de financiamiento mediante recursos económicos no reembolsables	Modificar la clausula sexta del convenio de financiamiento mediante Recursos Económicos no reembolsables.
NCT ENERGY GROUP, C.A.	Convenio de cooperación académica y científica entre la Escuela Politécnica Nacional y NCT Energy Group, C.A.	Desarrollar planes y programas de asistencia técnica, administrativa, operacional, económica y financiera en las diversas áreas de competencia de la EPN relacionadas a la industria hidrocarburifera.
OMNIBUS BB TRANSPORTES S.A.	Convenio de pasantías	Acuerdan en forma expresa suscribir el presente Convenio de pasantías, con el fin de contar con pasantes que se encuentran cursando cualquiera de las diferentes carreras que ofrece la EPN.
SENACYT	Carta compromiso SENACYT - institución auspiciante Contrato de subvención para la capacitación de Recursos Humanos Maestría en el Exterior	Conocer y emitir sugerencias al plan de estudios del beneficiario. Integrar a tiempo completo al beneficiario a su personal de planta, una vez que culmine sus estudios de postgrado.
TRANSELECTRIC S.A.	Convenio de prácticas y pasantías pre profesionales y acuerdos de cooperación entre la Escuela Politécnica Nacional y Transselectric S.A	Desarrollar actividades que se requieren cumplir en el diseño, desarrollo, implantación o monitoreo de procesos relacionados con la gestión: administrativa, financiera o de ingeniería.
UNIVERSIDAD JEAN MONNET DE SAINT-ETIENNE	renovación de convenio general entre a Universidad Jean Monnet Saint Etienne Antipolis (Francia) y la Escuela Politécnica Nacional.	Cooperar en actividades de formación e investigación con el fin de promover y desarrollar el intercambio de estudiantes. Investigadores y Docentes.
VIENNA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY VIENNA	Agreement Between the Escuela Politécnica Nacional quito, Ecuador and the Vienna University of Technology Vienna Austria	Promote the international scientific collaborations for the benefit of academic education, training and research.

4.4.4. Movilidad estudiantil

CONVENIOS VIGENTES AL PRIMER TRIMESTRE DEL AÑO 2012

Definición de la Clasificación de Convenios

- **Convenios macro:** Son los acuerdos generales firmados por una o más instituciones para realizar una amplia gama de actividades como la investigación, la transferencia de tecnología, la formación y capacitación de personal, la realización de prácticas y pasantías, el desarrollo de tesis de grado, la prestación de servicios y otras que se acuerden.

Las instituciones con las que se tiene este tipo de convenio son:

- Berlin University og Technology
 - Dirección Nacional del Registro Civil
 - Escuela Politécnica del Ejercito (ESPE)
 - Franz Viegener
 - Ministerio de Economía y Finanzas
 - Universidad Nacional Autónoma de México.
 - Universidad Técnica Particular de Loja.
-
- **Convenios específicos:** Son los acuerdos firmados con una o más instituciones para realizar una actividad única, por ejemplo otorgar pasantías para estudiantes.

Las instituciones con las que se tiene este tipo de convenio son:

- CONQUITO y otros.
- Corporacion de promoción económica, CONQUITO
- EDESA
- General Motors del Ecuador S.A.
- Instituto Ecuatoriano de Crédito y Becas – IECE.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.
- Transelectric S.A.
- Merck Sharp & Dohme
- Superintendencia de Compañías
- SENECYT
- Compañía Credit Report C.A.

4.4.5. Utilización de TIC's en las asignaturas.

En la ultima década, la tecnología ha tenido un avance sorprendente, incluso se puede decir que la misma cambia a diario ya que existen personas que están buscando constantemente nuevas formas de exponerlas y aplicarlas a todas las necesidades de los seres humanos

En la Escuela Politécnica Nacional el uso de las TIC'S, es un requisito esencial para cada asignatura ya que las mismas dan un valor agregado a la formación del estudiante.

La Facultad de Ciencias Administrativas en su proceso de enseñanza-aprendizaje tiene incluido el uso de TIC para los docentes y estudiantes; es decir educación o aprendizaje virtual, tele formación, e-learning, aprendizaje en red, etcétera, son las que mas se utiliza en esta facultad.

En la carrera de Ingeniería Empresarial estas herramientas son muy utilizadas a partir del segundo nivel de la carrera, ya que en ese nivel los estudiantes empiezan a realizar proyectos de investigación donde se refleja el buen uso de las TIC'S. Por tal motivo para el proyecto de titulación el estudiante esta listo para ofrecer un trabajo de calidad, que sea de beneficio para su carrera y para el desarrollo de las empresas en el país.

Ventajas de la implementación de la Educación Virtual:

- Flexibiliza la información, independientemente del espacio y el tiempo en el cual se encuentren el profesor y el estudiante.
- Promueve y desarrolla la autonomía del estudiante.
- Ofrece diferentes herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica para los estudiantes y para los profesores.
- Favorece la interactividad en diferentes ámbitos: con la información, con el profesor y entre los estudiantes.
- Facilita una formación para trabajar en equipo.

- Pone a disposición de los estudiantes un amplio volumen de información.
- Facilita la actualización de la información y de los contenidos.
- Favorece la adquisición de habilidades y conocimientos multimedia.

Niveles de la Educación Virtual

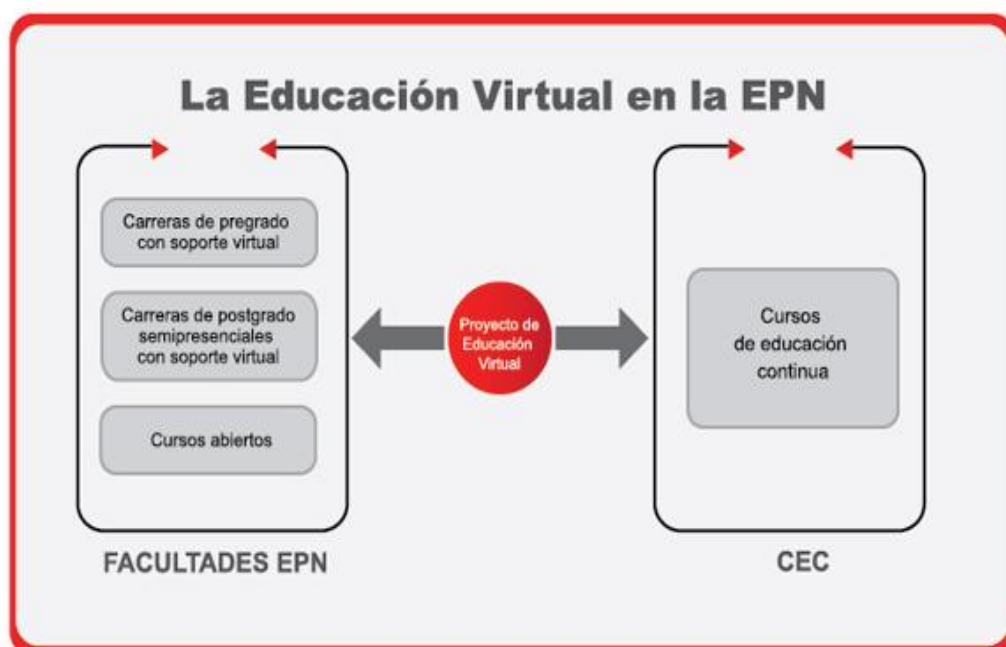
- **Nivel I:** no se realizan cambios estructurales ni pedagógicos a la educación convencional, exceptuando el empleo de las TICs como apoyo a la docencia.
- **Nivel II:** se emplean las TICs como apoyo a la docencia, y las funciones académico-administrativas (inscripciones en línea, etcétera) se realizan virtualmente.
- **Nivel III:** se emplean plataformas virtuales para digitalizar e integrar las diversas funciones bajo los modelos pedagógicos e institucionales convencionales. Las TICs apoyan las actividades de docencia, administración, investigación y extensión. Este nivel es considerado como Educación Virtual, ya que la virtualidad abarca la totalidad de las funciones universitarias, aunque la actividad académica permanezca atada a la docencia convencional. (EPN, 2012)
- **Nivel IV:** se diferencia del nivel anterior por la introducción de nuevas herramientas para facilitar el aprendizaje, como las plataformas de

currículo multirruta, los objetos y recursos educativos modulares, y la adecuación a las necesidades específicas de cada estudiante.

Unidad de Educación Virtual CEC EPN

El Centro de Educación Continua capacita y ofrece consultoría con profesionales preparados con tecnología avanzada, en el cual esta también un equipo de docentes de la EPN; con la finalidad de impulsar, en la Escuela Politécnica Nacional, el uso de las TIC's (Tecnologías de la Información y la Comunicación) en los procesos de aprendizaje mediante tres ejes: educación, tecnología y organización.

GRÁFICO N° 16



FUENTE: ESCUELA POLITECNICA NACIONAL
ELABORADO POR: PLAMEACIÓN ESTRATÉGICA

4.4.6 VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD

La Escuela Politécnica Nacional por ser una de las primeras universidades en el Ecuador siempre ha tenido la responsabilidad de tener un espacio en la colectividad, para desarrollar actividades que permitan el desarrollo de la sociedad y del país en general. por lo cual ha creado organizaciones como:

- **INSTITUTO GEOFÍSICO – EPN**

Vigilancia los peligros sísmicos y volcánicos, con el fin de reducir el impacto en la población y la infraestructura provocado por los fenómenos sísmicos y volcánicos en el Ecuador, a través del monitoreo permanente.

- **ACADEMIA DE CERTIFICACIONES INTERNACIONALES
ACIERTE – EPN**

Entrena y capacita a profesores, estudiantes universitarios y profesionales, en áreas tecnológicas de los sistemas, las comunicaciones y redes.

- **OBSERVATORIO ASTRONÓMICO QUITO**

Estudiar las variaciones climáticas, así como a tratar temas relacionados con la Astronomía en las áreas de investigación, educación, capacitación y difusión.

- **MUSEO DE HISTORIA NATURAL "GUSTAVO ORCÉS"**

Estudia la fauna ecuatoriana y contribuye al desarrollo científico y cultural, y al uso sustentable de la diversidad biológica.

- **PROYECTO CLAVEMAT**

Clavemat, "Aula virtual de matemática y tutoría", es un proyecto de desarrollo enfocado en el ámbito de la educación que beneficiará a 100 colegios públicos de cada uno de los países participantes de América Latina con la dotación de una plataforma virtual para impartir clases de matemática a estudiantes de los últimos niveles de bachillerato.

- **CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA (CEC) – EPN**

El Centro de Educación Continua, brinda cursos sobre Lingüística (Idiomas) y capacitaciones en diferentes áreas como informática, contabilidad y otras aéreas que abarca la Facultad de Administración

con el fin de motivar a las personas a superarse y a que tener una orientacin básica de cómo dirigir un negocio por mas pequeño que sea.

4.4.7. Docentes de la facultad

GRÁFICO N° 17

PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS		
NOMBRE DOCENTE	TÍTULO DE PREGRADO	TÍTULO DE POSTGRADO
ACUÑA BERMEO CRISTINA FRENANDA	INGENIERA EMPRESARIAL, EPN, 2008	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN, INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MONTERREY, 2011
ALOMOTO BANSUI NELSON RAUL	MATEMÁTICO, EPN, 1989	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
ALVARADO RAMIREZ KARLA MARÍA	INGENIERA EMPRESARIAL, EPN, 2006	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA, UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMERICA, 2009
AYORA GONZALEZ PAUL ADRIANO	INGENIERO ELECTRICO, EPN, 1973	MASTER OF SCIENCE, UNIVERSITY OF MANCHESTER , 1977. MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2003
BLANDIN ALONSO LIZANDRO JAVIER	ECONOMISTA, UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, 1980	MASTER ADMINISTRACIÓN, U. SAN DIEGO, 1986 PHD ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS U. MARLBOROUGH, 1998
BUITRON FLORES PEDRO ENRIQUE	INGENIERO ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
CADENA ECHEVERRIA JAIME LUIS	INGENIERO ADMINISTRACION DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
CAGIGAL GARCIA JOSE LUIS	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y PROFESOR EN LA ESPECIALIZACION DE FÍSICA Y MATEMÁTICA, PUCE	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN INVESTIGACIÓN Y PLANIFICACIÓN EDUCATIVA , UTPL MASTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, UNIVERSIDAD DE NEW YORK, 1982
CALAHORRANO ENRIQUEZ WASHINGTON	INGENIERO ELÉCTRICO, EPN, 1983	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2003
CALDERÓN SEGOVIA JAIME	INGENIERO MECÁNICO, EPN, 1985	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, EPN, 2003
CARRASCO MEDINA FRANCISCO PATRICIO	INGENIERO ELECTRÓNICA Y CONTROL, EPN, 1990	MAGISTER DOCENCIA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, EPN, 2004
CEVALLOS JACOME CARLOS FERNANDO	INGENIERO TELECOMUNICACIONES, EPN, 1979	
D'AMBROSIO VERDESOTO GIOVANNI PAULO	INGENIERO ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
DE LA TORRE NEIRA OSWALDO PABLO	ECONOMISTA, P.U.C.E., 1985	MAGISTER ECONOMÍA, SENATUS COLLEGI GUILIEME NSIS, 1983
ESPINOSA LARREATEGUI MANUEL AGUSTÍN	INGENIERO CIVIL ESPECIALIDAD ESTRUCTURAS, EPN, 1978	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL MENCIÓN GERENCIA DE MERCADEO, EPN, 2003
GALARRAGA SOTO EFREN PATRICIO	INGENIERO CIVIL ESPECIALIDAD HIDRAULICA, EPN, 1976	MASTER OF SCIENCE, NORTH CAROLINE STATE UNIVERSITY ., 1980
HERRERA PIEDRA GUSTAVO FRANKLIN	MATEMÁTICO, EPN, 1986	MAGISTER INVESTIGACIÓN OPERATIVA MENCIÓN GERENCIA U. A. SIMON BOLIVAR, EPN, 1998
LARREATEGUI YEPEZ EDWIN HERNÁN	ABOGADO, U. CENTRAL	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD NACIONAL Y DESARROLLO, INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES, 1997
LOPEZ MAYORGA WALKER PATRICIO	INGENIERO MECÁNICO, EPN, 1984	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, EPN, 2001
MEJÍA FLORES ROBERTO ULPIANO	INGENIERO ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
MEJIA GUZMÁN KLEBER HERNÁN	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, U. CENTRAL, 2000	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, FUNDACIÓN GETULIO VARGAS
MENCIAS GAVILANES MARÍA INES	ECONOMISTA, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CÁTOLICA DEL ECUADOR, 1976	MASTER EN ECONOMÍA, SENATUS COLLEGI GUILIEMENSIS, 1981
MONAR MONAR ALFONSO RICARDO	INGENIERO MECÁNICO, EPN, 1978	ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, U. POLITÉCNICA DE MADRID MAGISTER CALIDAD, U. POLITÉCNICA DE MADRID, 2003
MOSQUERA CORTEZ LUIS FERNANDO	ECONOMISTA, U. CENTRAL, 1978	ESPECIALISTA SISTEMAS ECONOMICOS, INST. RICON. INDUSTRIAL, 1981
MUÑOZ ALMACHI ALFREDO	ECONOMISTA, U. CENTRAL, 1978	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN EDUCATIVA , PUCE
NARANJO BORJA KLEVER EFRAIN	INGENIERO ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS, EPN, 2001	ESPECIALISTA GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2001 MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, EPN, 2006
ORBE GARCES PATRICIO ESTUARDO	INGENIERO ELÉCTRICO, EPN, 1972	MASTER OF SCIENCE, UNIVERSITY OF MANCHESTER
OROZCO AGUIRRE EDDY MARCELO	INGENIERO CIVIL, EPN, 1984	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL MENCIÓN GERENCIA DE MERCADEO, EPN, 2003
OROZCO TORRES HENRY FRANCISCO	INGENIERO ELÉCTRICO, EPN, 1981	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, GERENCIA DE MERCADEO, EPN, 2003
PALAN TAMAYO CARLOS ALBERTO	INGENIERO QUÍMICO, EPN, 1988	MASTER DIRECCIÓN DE EMPRESAS, INCAE, 1995
POSSO JATIVA CARLOS EDUARDO	INGENIERO MECÁNICO, EPN, 1982	
PUMISACHO ALVARO VICTOR HIPOLITO	INGENIERO ADMINISTRACION DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERÍA INDUSTRIAL, EPN, 2006
REINOSO JURADO FAUSTO VINICIO	INGENIERO ELÉCTRICO, EPN, 1981	MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL MENCIÓN GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2003
RIVADENEIRA VALLEJO NOE MILTON	INGENIERO ELÉCTRICO, EPN, 1978	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL, EPN, 2001
ROJAS DAVALOS MAURICIO HERNAN	INGENIERO ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS, EPN, 2001	MAGISTER INGENIERIA INDUSTRIAL, EPN, 2006
ROMERO MARTINEZ EDISON ERNESTO	INGENIERO TELECOMUNICACIONES, EPN, 1975	MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL MENCIÓN GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2005
ROMERO VEGA NARCISA DE JESUS	INGENIERA ELÉCTRICA, EPN, 1990	MAGISTER GERENCIA EMPRESARIAL MENCIÓN GESTIÓN DE PROYECTOS, EPN, 2003
SALVADOR JIJON MARCELO PATRICIO	MATEMÁTICO, EPN, 1979	MASTER INDUSTRIAL ENGINEERING AND OPERATIONS RESEARCH SYRACUSE UNIVERSITY, 1982
SARRADE DUEÑAS FAUSTO ERNESTO	INGENIERO DE PROCESOS, EPN, 2002	MAGISTER INGENIERIA INDUSTRIAL, EPN, 2006

ELABORADO POR: Karina Moreno

FUENTE: ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

4.4.8. Sistema de evaluación.

La Escuela Politécnica Nacional utiliza un sistema de administración estudiantil llamado SAEW, en el cual se encuentra toda la información de los docentes, las asignaturas, los estudiantes y sus calificaciones, como requisito para iniciar un periodo lectivo los profesores deben actualizar su información en el sistema identificando las asignaturas que le corresponden previa planificación y anuncio del Consejo Académico de la universidad.

Cada profesor debe realizar una planificación previa de la asignatura que le corresponde, la cual debe ser aprobada por el Decano, el Director del Instituto Superior Tecnológico o el Jefe del Departamento de Formación Básica en donde deben constar los objetivos de la misma y los instrumentos de evaluación que utilizara para reflejar los avances logrados por el estudiante en cuanto a conocimientos, destrezas y nivel de profundidad de los mismos. En caso de que sea necesario ratificar, se convocara al profesor para que lo haga, con el fin de tener una planificación clara y transparente de cómo será el trabajo del docente y el estudiante en el semestre.

“Art. 42.- Los profesores otorgarán a cada estudiante dos calificaciones correspondientes a los resultados obtenidos a través de los eventos de evaluación continua propuestos en la planificación semestral por asignatura, una en la mitad del período lectivo y otra al final del mismo, conforme al

calendario académico. Cada calificación será sobre diez puntos y se podrá pasar hasta con un decimal.

Ningún evento de evaluación tendrá una valoración superior al 40% de cada calificación. Dentro de las fechas indicadas en el calendario académico, cada profesor ingresará las calificaciones en el SAEW. Al final del semestre deberá entregar un reporte impreso de las mismas en la secretaría de la unidad académica correspondiente.

Art. 43.- Los estudiantes que alcancen 14 puntos o más en la suma de las dos calificaciones serán exonerados del examen final y aprobarán la asignatura. La calificación de aprobación será igual a dicha suma multiplicada por dos, sobre 40 puntos, en números enteros.

Art. 44.- Los estudiantes de las carreras de ingeniería, ciencias o tecnólogos que no alcancen 14 puntos, pero que tengan por lo menos 9 puntos en la suma de las dos calificaciones, deberán rendir un examen final sobre 20 puntos, para completar un mínimo de 24 puntos para aprobar la asignatura. En cualquier caso, la calificación mínima del examen final debe ser de 12 puntos. “ (EPN, 2011)

En la planificación del profesor debe constar la revisión de los documentos de evaluación escritos o digitales, antes de ingresar las calificaciones al SAEW; en caso de error en la calificación, demora o rectificación de la calificación o la autorización para el ingreso tardío, se debe presentar a las autoridades de la facultad la petición explicando el motivo correspondiente. El tiempo máximo para la rectificación de calificaciones será de cinco días laborables contados a partir de la fecha del cierre informático del SAEW. Luego de este cierre, las solicitudes de rectificación o de ingreso tardío de calificaciones deberán ir dirigidas al Vicerrector, quien resolverá lo pertinente. Las evaluaciones escritas se devuelven al estudiante después de 15 días de ingresada la calificación correspondiente al sistema.

El estudiante que considere, que su calificación de evaluación escrita no es justa, podrá solicitar la recalificación del mismo, para lo cual presentará una solicitud al Decano de la Facultad, en la autorización se debe delegar a dos profesores de áreas afines para que procedan a la recalificación, entre los cuales no debe constar el profesor de la asignatura. Esta solicitud solamente se podrá presentar dentro de los tres días laborables posteriores al ingreso de la calificación al sistema. Los profesores designados, en el plazo de dos días laborables de recibido el instrumento de evaluación, remitirán por separado al Decano de la Facultad, los resultados de la recalificación. Se determina la nueva calificación como el promedio de las recalificaciones y se entrega dicho documento a la Secretaría para que se registre la nueva calificación.

En toda la Escuela Politécnica Nacional se realizan evaluaciones cada semestre sobre el modelo pedagógico, sobre los métodos y técnicas que aplican los docentes, con el fin de estar en un mejoramiento continuo, dicha evaluación abarca dos dimensiones: evaluación de resultados del aprendizaje y evaluación del modelo en sí. Lo más importante de esta evaluación es determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, tanto a nivel de habilidades y destrezas personales como interpersonales, sobre manejo de procesos, productos, implementación de sistemas y conocimientos de un conjunto de disciplinas.

Las evaluaciones internas que tiene esta universidad en cada una de sus facultades buscan cumplir con los requerimientos establecidos por el CEAACES en su propuesta de modelo para evaluación de carreras. Por tal motivo la Escuela Politécnica Nacional tiene propósitos específicos en cada etapa de aprendizaje del estudiante; ofrece un curso propedéutico para los estudiantes que admite, a lo largo del mismo, y durante los primeros dos semestres de todas las carreras, los estudiantes reciben una formación básica en ingeniería, ciencias, expresión oral y escrita en español e inglés. A partir del segundo nivel y de acuerdo a su carrera se enseña continuamente destrezas personales e interpersonales, manejo de procesos y productos, Implementación de sistemas, y Conocimiento básico sobre las disciplinas pertinentes a una carrera

“Destrezas personales e interpersonales

- Trabajar conjuntamente con otros para un mismo fin.
- Comunicarse de forma escrita de manera efectiva a través de informes y documentos de trabajo.
- Comunicarse oralmente de forma efectiva a través de ponencias, exposiciones o en reuniones de trabajo.
- Comunicarse de forma efectiva a través de medios digitales utilizando las tecnologías de la información.
- Identificar y reconocer las oportunidades de aprendizaje necesarias para el desarrollo y mejoramiento continuo en el campo de conocimiento relacionado a su profesión.

Conocimiento sobre disciplinas

- Aplicar las matemáticas en la formulación y solución de modelos que describan el comportamiento y operación de procesos y sistemas físicos, químicos, biológicos y de procesamiento de información.
- Planificar proyectos que reúnan la información adecuada que permita un análisis objetivo que conduzca a deducciones válidas con respecto al problema establecido y capacidad para llevar a cabo de forma organizada y científica las etapas del experimento diseñado.
- Transformar un conjunto de datos a través del uso de métodos y técnicas adecuadas con el objetivo de poder verificarlos y llegar a conclusiones

que acepten o permitan rechazar la validez de un experimento. Interpretar la información, es decir proporcionar un referente real a los resultados obtenidos luego del análisis de los datos

Manejo de procesos y productos

- Identificar los deseos y necesidades, sean éstos formulados o implícitos, que motivan un esfuerzo del diseño y traducirlos sin ambigüedades, con el fin de determinar los objetivos del diseño y los requerimientos funcionales, identificar restricciones en el problema de diseño, así como en la recolección de la información sobre el problema del diseño incluyendo la necesidad de una solución, las necesidades del usuario y sus expectativas, los fundamentos relevantes de ingeniería y tecnología, y la retroalimentación de parte de los usuario.

- Desarrollar una estrategia general para el diseño, incluyendo los pasos que le permitan la descomposición de un problema de diseño en subtarear, priorización de las subtarear, establecimiento de un cronograma e hitos mediante los cuales se puede evaluar el progreso en la ejecución del diseño. Establecer mecanismos de monitoreo y de cambio de curso durante el diseño, en respuesta a cambios de condiciones. emplear y crear modelos, representaciones o simulaciones del mundo físico para proporcionar información para la toma de

decisiones del diseño, analizar los resultados de la modelización, incorporarlos en el proyecto de diseño y evaluar la calidad del modelo.

- Evaluar la factibilidad de las distintas alternativas o soluciones propuestas considerando las restricciones establecidas así como las restricciones implicadas por el diseño, tales como manufacturabilidad, costo, compatibilidad con el fin de determinar objetivamente el valor relativo de las alternativas factibles o de las soluciones propuestas mediante comparación de sus rendimientos reales o esperados de acuerdo a los criterios de evaluación. Debe estar capacitado para transformar los objetivos funcionales o requerimientos del diseño en posibles soluciones para producir documentos utilizables con respecto al proceso de diseño, al estado del diseño, incluyendo la historia de las decisiones y criterios, la planificación y su progreso, los estados intermedios del diseño. Debe también ser capaz de intercambiar información con otras personas, de acuerdo a formatos apropiados, ya sea en forma escrita, oral, gráfica, etc.

- Identificar un problema a través de la aplicación de un conjunto de principios que pueden conducir a plantearse interrogantes, y de situaciones derivadas de la práctica que inducen a investigar un problema y plantear científicamente el problema y expresar cuales son las variables de mayor relevancia a ser analizadas.

- Aplicar las habilidades, técnicas y herramientas de ingeniería para la solución de problemas ingenieriles.

Implementación de sistemas

- Transmitir información y conocimiento a los otros miembros de un equipo, para facilitar el desarrollo de un proyecto o trabajo.
- Establecer líneas estratégicas desde el punto de vista de su campo profesional para la consecución de los objetivos y metas del proyecto o trabajo que realiza como parte de un equipo multidisciplinario y la ejecución de las tareas relacionadas a la estrategia definida. Tomar decisiones frente a dilemas éticos en el campo de la profesión. Aceptar las consecuencias de sus actos en sus relaciones profesionales con el estado, con personas, con objetos o productos en situaciones de dilemas éticos en el campo de la profesión.
- Identificar las habilidades, técnicas y herramientas de ingeniería para la aplicación en la resolución de problemas de su profesión.” (CEACES, 2010)

5. PARÁMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL

5.1. VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES

Hoy más que nunca nuestra sociedad reclama de sus instituciones de educación superior, una formación de sus jóvenes, en el rubro de los valores como ejes transversales dentro de los planes de estudio, ante estas exigencias se deben asumir de forma obligatoria y con sentido de responsabilidad para los alumnos universitarios una educación que incluya estos ejes, La universidad como rectora del saber y del conocimiento tiene como fin divulgar valores morales, mismos que no deben quedar solo enmarcados puramente en conceptos, sino que se lleven a la praxis trasladándolos a la acción inmediata.

Como punto de partida es necesario decir que toda universidad pública o privada tiene su filosofía para concebir la educación en los valores y lograr con ello la formación integral de sus alumnos, en estos tiempos es imprescindible ahondar la esencia de su filosofía de toda universidad con la intención de delinear lo que considera la cultura y humanismo, a partir de los valores, principios e ideales que están inscritos en la misión y la visión del legado de toda universidad; por lo cual toda educación basada en los valores debe permitir a los alumnos tener una actitud reflexiva, de juicio y de una consciencia en su

tarea, permitiéndole tener muy claro con respecto a su futuro y disponerse a enfrentar los retos que demanda toda sociedad. (GESTIOPOLIS, 2010)

La necesidad de incorporar valores en la formación de las distintas etapas educativas, a la que suele denominarse con la expresión educar o formar en valores, es compartida por la mayoría de las instancias sociales (GUNI, 2008). En la universidad es un componente esencial de la formación integral de los estudiantes, para desarrollarse como profesionales competentes y como ciudadanos comprometidos con la mejora de la sociedad. La tarea educativa consiste en crear situaciones, diseñar escenarios y propiciar experiencias para el logro de unos determinados aprendizajes, y en identificar y generar condiciones que garanticen la incorporación de valores, orientados al desarrollo integral de la persona en su dimensión individual y social. (Martínez, Buxarrais y Esteban, 2002; Elexpuru y Bolívar, 2004).

Asimismo, los distintos ámbitos profesionales y sociales han asumido la presencia de los valores en sus organizaciones y en sus prácticas solicitando a los profesionales actuales y futuros un perfil que los incorpore. (REVISTA EDUCACIÓN, 2010)

5.1.1. Respeto

El respeto es el valor base de la vida de toda sociedad humana, este valor define las relaciones humanas armoniosas en una sociedad, el respeto comienza con la misma persona; es decir, que para que

pueda darse el respeto como valor es necesario que cada persona se valore asimismo. El respeto se puede demostrar a través del diálogo elegido para comunicarnos, en el lenguaje corporal que expresamos para dirigirnos al entorno, en las actitudes hacia las situaciones conflictivas o gratificantes de la vida cotidiana.

El respeto exige un trato amable y cortés; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia. (PAULINA, 2009)

5.1.2. Solidaridad

La solidaridad nace del ser humano y se la demuestra esencialmente al ser humano, tiene que ver en la igualdad que une a toda la humanidad es decir la dignidad del ser humano, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido. Políticas, religiosas, territoriales, culturales, etc.

5.1.3. Justicia

La justicia consiste en reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, es decir que no se cometan atropellos contra sí mismo ni contra los demás. Su fin práctico es reconocer lo que le

corresponde y pertenece a cada cual hacer que se respete ese derecho, recompensar su esfuerzo y garantizar su seguridad.

“No se limita a los casos que se tratan en los tribunales, aparece en la vida diaria como un factor del que se derivan relaciones más equilibradas y respetuosas, así como el bienestar de la sociedad en su conjunto.” (Lincoln, 1865)

5.1.4. Servicio

“La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados.” (UNESCO, 1998)

El servicio es una actitud de vida, es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

Servir es, entonces, darse de corazón, con buen humor y comprensión, dignificando la propia vida y la de quienes se benefician de nuestros servicios; es dar de nosotros mismos tan sinceramente como nos sea posible.

La escuela Politécnica Nacional posee su propio código de ética el cual esta destinado para todos sus integrantes y sobre todo para la formación de los estudiantes con el propósito de que siempre tengan un marco moral, que les sirva de guía en su profesión y para la toma de decisiones, el mismo que sirve de pilar intransferible para todas las actividades administrativas, financieras, de evaluación, aprendizaje y operativas, que se realicen dentro y fuera de la institución.

CÓDIGO DE ETICA (EPN, 2012)

1. RESPETO HACIA SI MISMO Y HACIA LOS DE MÁS

- Fomentar la solidaridad entre los miembros de la comunidad.
- Comportarse de manera recta, que afirme la autoestima y contribuya al prestigio institucional, que sea ejemplo y referente para los demás.
- Respetar a los demás y en particular la honra ajena y rechazar todo tipo de acusaciones o denuncias infundadas.

- Respetar el pensamiento, visión y criterio ajenos.
- Excluir toda forma de violencia y actitudes discriminatorias.
- Apoyar un ambiente pluralista y respetuoso de las diferencias.
- Convertir la puntualidad en norma de conducta.

2. HONESTIDAD

- Hacer de la honestidad el principio básico de comportamiento en todos los actos.
- Actuar con justicia, probidad y diligencia.
- Actuar de acuerdo a la conciencia, sin que presiones o aspiraciones particulares vulneren los intereses institucionales.
- Velar por el cumplimiento de las garantías, derechos y deberes de los miembros de la Comunidad Politécnica.
- Tomar oportunamente las medidas correctivas necesarias para superar las irregularidades que pudieren ocurrir.

3. VERDAD

- Hacer una mística de la prosecución de la verdad, tanto en la actividad académica como en lo cotidiano.
- Informar con transparencia y en forma completa.

- Emitir mensajes con autenticidad, que no distorsionen eventos ni realidades.

4. COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN

- Ser leal a la Politécnica y a los valores institucionales.
- Cumplir las normas constitucionales, legales, estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de la autoridad legítimamente designada.
- Reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones.
- Participar activamente en la vida y en la dirección de la institución, de acuerdo a los mecanismos de participación, aportando proactivamente con iniciativas de mejoramiento institucional y mantenerse informado.
- Emplear los recursos institucionales con austeridad, de acuerdo a los fines correspondientes.
- Contribuir al ornato y limpieza de nuestra Casa de Estudios.

5.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES

La Responsabilidad Social es el compromiso de identificar los problemas de interés público como: medio ambiente, pobreza, desigualdad de ingresos, atención

de salud, hambre, pago de impuestos, desnutrición y analfabetismo y, que compete a todo tipo de organizaciones (empresa, estado, universidad), para emprender acciones que generen impactos positivos en la sociedad, con el aporte de soluciones basadas en la optimización de recursos, transparencia, pluralidad, sustentabilidad y ética, siendo la meta el desarrollo sustentable del ser humano y su entorno.

A lo largo del tiempo, los problemas que ha atravesado la humanidad han obligado a buscar un marco legal para institucionalizar la responsabilidad social a través de declaraciones, pactos y creación de organizaciones, en este sentido la Universidad debe tratar de superar el enfoque de la "proyección social y extensión universitaria" como "apéndices" bien intencionados a su función central de formación estudiantil y producción de conocimientos, para poder asumir la verdadera exigencia de la Responsabilidad Social Universitaria. Por lo tanto los objetivos de las universidades no se deben basar solo en influir en los acontecimientos sociales, sino construir procesos sociales con identidad regional sostenibles que aseguren un verdadero empoderamiento desde la base; para ello la universidad debe redefinir su responsabilidad para establecer un equilibrio entre las necesidades reales y el lograr incidir en la transformación de la comunidad.

Las Universidades Ecuatorianas tienen un rol clave en la constitución de la sociedad. En ellas se forman las elites de técnicos y profesionales que luego se desempeñarán en diferentes sectores, ya sea del servicio público o de la actividad privada, con actividades y cargos que son determinantes en la construcción del

país. Por tal motivo el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito consciente de la importancia de promover que la ciudad sea un territorio sostenible, enmarcado en políticas de desarrollo económico y social que garantice el buen vivir, promulga la Ordenanza Metropolitana 333 de Responsabilidad Social el 25 de noviembre del 2010. El objetivo de esta ordenanza es incentivar a todas las organizaciones que tienen actividades en el país, a incorporar integralmente en sus operaciones la Responsabilidad Social, como un modelo de gestión alineado al desarrollo sostenible.

“El artículo 4 de la Ordenanza Metropolitana 333 de Responsabilidad Social declaro el 26 de julio como el día de la Responsabilidad Social, con la finalidad de concientizar, motivar e involucrar a la ciudadanía sobre la importancia de vivir de una manera responsable.” (MUNICIPIO DE QUITO, 2008)

Frente a la importancia que esta teniendo la Responsabilidad Social en todo el mundo y en la ciudad, en la actualidad, las universidades de Quito están en la obligación de difundir el conocimiento bajo los aspectos que genera esta norma; la Facultad de Administración de la Escuela Politécnica Nacional enfoca sus programas de investigación para colocar los mejores recursos intelectuales, financieros y materiales al servicio de las necesidades de sus estudiantes, mediante estudios focalizados y pertinentes a la realidad nacional y local. Con el objetivo de que sean futuros profesionales capaces de vincularse con su entorno, con la sociedad en general y como futuros gerentes de empresas generadoras de riqueza, empleo e innovación que constituyen un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sostenible.

La Facultad de Administración en su carrera de pregrado de Ingeniería Empresarial se ha enfocado grandemente en la formación de personas éticas, comprometidas, socialmente responsables y académicamente fuertes. Como resultado de estas reflexiones se plantean dentro la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), las clases de ética, programas de prácticas profesionales (que acercan al estudiante al mundo laboral y a sus conocimientos prácticos), grupos de investigación y propuestas de voluntariado y desarrollo comunitario.

5.2.1. Normativa Internacional

TRANSFORMANDO CRISIS EN OPORTUNIDADES APLICANDO RESPONSABILIDAD SOCIAL -ISO 26000 SR-

La crisis económica del año 2008, desestabilizó el mundo, por lo cual ahora se demanda de líderes proactivos y en consecuencia permanentemente actualizados en sus campos de especialización, que contribuyan un desarrollo sostenido hacia la competitividad con responsabilidad social.

La norma pretende enfocar soluciones para tener productividad, ambiente de trato justo operacional, respeto a los derechos humanos y convenios internacionales, claridad y transparencia absoluta enfocados al histórico impacto de la caída

La Responsabilidad Social se destaca bajo el esquema y principios de ISO 26000 ya que tiene relación con el comportamiento de las personas y no busca el paternalismo ni la donación ni la filantropía; sino disciplina para practicar acciones con conciencia transparente y humanismo de lo que sucede o no por acción o inacción del ser humano, dejando en consecuencia establecida una diferencia con las ayudas que prestan las empresas y naturalmente sin oponerse a sus prácticas

ISO 14001

Es una norma aceptada internacionalmente que establece cómo implementar un sistema de gestión medioambiental (SGM) eficaz. La norma se ha concebido para gestionar el delicado equilibrio entre el mantenimiento de la rentabilidad y la reducción del impacto medioambiental. Con el compromiso de toda la organización, permite lograr ambos objetivos. (BSI, 2013)

Esta norma genera un impacto en las universidades, al momento de analizar la infraestructura del campo universitario en las aulas, biblioteca, aéreas verdes, aéreas deportivas, aéreas de recreación, parqueaderos y también en lo que se refiere a sistema de seguridad, desecho de basura y reciclaje que tenga la misma. Cuando la universidad utiliza buenos estándares para manejarse de forma operativa y administrativa bajo las buenas prácticas de

estos parámetros se puede decir que la misma ejerce su actividad bajo una buena responsabilidad social y sus alumnos aprenden de ella también.

ACCIONES QUE DEBERAN EMPRENDERSE EN EL PLANO INTERNACIONAL, EN PARTICULAR POR INICIATIVA DE LA UNESCO

Las organizaciones intergubernamentales, los organismos donantes y las organizaciones no gubernamentales deberán ampliar su acción para desarrollar proyectos de cooperación inter universitaria en particular mediante el hermanamiento de instituciones basados en la solidaridad y la asociación, con objeto de acortar la distancia que separa a países ricos y países menos adelantados en los ámbitos cruciales de la producción y aplicación de los conocimientos.

La UNESCO y otras organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales que actúan en el campo de la educación superior, los Estados mediante sus programas de cooperación bilateral y multilateral, la comunidad universitaria y todos los interlocutores interesados de la sociedad deberán promover la movilidad universitaria internacional como medio de hacer progresar el saber y de compartirlo, a fin de instaurar y fomentar la solidaridad, principal elemento de la futura sociedad mundial del saber.

La UNESCO deberá adoptar iniciativas para promover el desarrollo de la educación superior en todo el mundo, fijando objetivos concretos que puedan plasmarse en resultados tangibles. Una de las modalidades consistiría en ejecutar proyectos en las diferentes regiones, redoblando esfuerzos por crear o consolidar centros de excelencia en los países en desarrollo, especialmente mediante el Programa UNITWIN y de Cátedras UNESCO, fundándose en las redes de instituciones de enseñanza superior nacional, regional e internacionales.

En este marco, la UNESCO decide:

Promover una mejor coordinación entre las organizaciones intergubernamentales, supranacionales y no gubernamentales, los organismos y las fundaciones que patrocinan los programas y proyectos existentes de cooperación internacional en materia de educación superior. (UNESCO, 1998)

La educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen, lo cual requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades sociales, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. El objetivo es facilitar el acceso a una educación general amplia, y también a una educación especializada y para

determinadas carreras, a menudo interdisciplinaria, centrada en las competencias y aptitudes, pues ambas preparan a los individuos para vivir en situaciones diversas y poder cambiar de actividad.

La Responsabilidad social en la educación superior busca reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados.

La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación. También debe fomentar la creación una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.

En octubre 2004 AccountAbility elaboró para el World Business Council for Sustainable Development Accountability and Reporting Working Group un informe titulado.

Es un informe que identifica cuatro pasos que en su conjunto definen como una organización gestiona las tres dimensiones de su responsabilidad social y sostenibilidad empresarial: social y ética, medioambiental y económica.

Los pasos se resumen así:

1. Es importante la formulación de políticas de la organización para determinar y comunicar el enfoque y objetivos de la misma, para que todas las actividades que se hagan en la misma, estén bajo el mismo esquema y logran un mismo objetivo.
2. Toda organización de cualquier tamaño esta en la obligación de establecer indicadores medibles sobre su desempeño en sostenibilidad, para poder saber el grado de cumplimiento de sus objetivos.
3. Realizar un seguimiento continuo de que las políticas se cumplen y están consiguiendo sus objetivos en función de un desarrollo sostenible.
4. Notificación de los progresos en el desempeño en sostenibilidad a las organizaciones de control y grupos de interés.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

Pasos de gestión tratados: Formulación de políticas Dimensiones de la sostenibilidad cubiertas: Social y ética, medioambiental y económica

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD en sus siglas en inglés) es una organización de cooperación internacional, compuesta por 34 estados cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Fue fundada en 1960. Su misión es promover políticas que mejoren el desarrollo económico y el bienestar social de las personas en todo el mundo.

Emite directrices para empresas multinacionales son lo más parecido a un código de conducta exhaustivo para empresas, es decir es una referencia clave de normas internacionales para empresas. Mientras las Directrices no son vinculantes para las empresas, los gobiernos de los países participantes están comprometidos a promoverlas y a hacerlas influyentes entre las empresas que operan en o desde sus territorios.

La Norma de Principios de AccountAbility AA1000APS (2008).

Proporciona a las organizaciones un conjunto de principios reconocidos internacionalmente para enmarcar y estructurar la forma en la que gobiernan, administran, implementan, evalúan y comunican su “*accountability*” frente a sus grupos de interés. La organización Social Accountability Internacional es una organización no gubernamental creada en 1997 en Estados Unidos con el objetivo de mejorar las condiciones laborales mediante el desarrollo y la aplicación de normas socialmente responsables.

La Norma de Compromiso con los Grupos de Interés AA1000SES (2011) que proporciona un marco de trabajo para ayudar a las organizaciones a llevar a cabo una relación con los grupos de interés de calidad.

La Norma de Aseguramiento de Sostenibilidad AA1000AS (2008) proporciona una metodología para llevar a cabo un aseguramiento independiente que es garantía de transparencia y ofrece credibilidad a los grupos de interés.

El estándar certificable SA 8000 (Social Accountability 8000) sigue los principios establecidos en las normas internacionales promovidas por la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Esta norma es habitualmente utilizada por aquellas organizaciones que quieren asegurar unas condiciones laborales adecuadas en su cadena de valor (proveedores y subcontratistas). (GUALOTUÑA, 2007)

5.2.2. Visión de la Responsabilidad Social Universitaria

Todos las organizaciones dedicadas a la Educación superior deben definir su misión de acuerdo con las necesidades presentes y futuras

de la sociedad, consciente de que la educación superior es esencial para que todo país alcance el nivel necesario de desarrollo económico, social sostenible, político y de medio ambiente, con creatividad cultural nutrida por el conocimiento y un nivel de vida más alto, tomando en cuenta siempre los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y el respeto mutuo.

La Responsabilidad Social en las universidades busca que los programas de estudios tengan lo siguiente;

- a) Tener en cuenta el respeto de la ética, del rigor científico e intelectual y el enfoque multidisciplinario y transdisciplinario.
- b) Procurar ante todo establecer sistemas de acceso en beneficio de todas las personas que tengan las capacidades y motivaciones necesarias.
- c) Hacer uso de su autonomía y su gran competencia para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y a resolver los problemas más importantes a que ha de hacer frente la sociedad del futuro. Deben desarrollar su capacidad de predicción mediante el análisis de las tendencias sociales, económicas y políticas que vayan surgiendo como: la eliminación de la

pobreza, el desarrollo sostenible, el diálogo intercultural y la construcción de una cultura de paz.

En el plano institucional, el desarrollo de capacidades e iniciativas empresariales debe convertirse en la preocupación principal de la educación superior, para facilitar la posibilidad de emplear a los graduados, llamados cada vez más a convertirse no sólo en personas que buscan trabajo sino en creadores de empleo. (UNESCO, 1998)

La Responsabilidad Social Universitaria exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, incluso más que en los sistemas actuales, que se basan principalmente en periodos cortos de enseñanza superior, establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente; ya que la necesidad de establecer vínculos más estrechos entre la educación superior y el mundo del trabajo es importante en todo el mundo, es especialmente vital para los países en desarrollo como el Ecuador. Por lo cual el país permitió la acción internacional en la evaluación de las universidades, para así tener profesionales que manejen y promuevan la Responsabilidad Social en todo lugar que se encuentren para ponerla en marcha en pequeñas, medianas y grandes empresas que contribuyan al desarrollo sostenible del país.

Por lo expuesto anteriormente se puede decir que la Responsabilidad Social universitaria busca:

- Los principios fundamentales de una ética humana, aplicados a cada profesión y a todos los ámbitos del quehacer humano.
- Asegurar, especialmente en las universidades y en lo posible, que los miembros del cuerpo docente asuman tareas de enseñanza, investigación, apoyo a los estudiantes y dirección de asuntos institucionales.
- Adoptar todas las medidas necesarias para reforzar el servicio que prestan a la comunidad, en particular sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades, por medio de un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario aplicado al análisis de los desafíos, los problemas y los diversos temas.

5.2.3.1 Visión de la Institución

La visión de la Institución se define como: La Escuela Politécnica Nacional es una universidad pública con estándares internacionales de excelencia, siendo un referente en ciencia, tecnología e innovación. Sus capacidades y esfuerzos están

orientados al servicio de la comunidad, contribuyendo al desarrollo cultural, dentro de un marco de principios y valores trascendentales del ser humano. (EPN, 2012)

5.3.2.2 Visión del docente

El Departamento de Ciencias Administrativas (DEPCA) liderará a nivel universitario, las áreas de investigación, docencia y extensión en temas de gestión organizacional, apoyando el mejoramiento del desempeño de las empresas y organizaciones ecuatorianas (EPN, 2012)

5.3.2.3 Visión del estudiante

“No debemos olvidar que formamos parte de una sociedad en vías de "desarrollo" y ante ello, debemos ser partícipes de los cambios que se realice en ella y no conformarnos con ser simples espectadores.”

“Algunos estudiantes olvidan el compromiso social de ser estudiante universitario. Nadie duda de que ingresamos a la universidad para formarnos como profesionales y como investigadores. Sin embargo, a la par del compromiso con nosotros mismos, está uno mayor y ligado a nuestra propia condición humana: el compromiso social.”
(EPN, 2012)

El estudiante de la facultad de Ciencias Administrativas de la Escuela Politécnica Nacional busca promover formas de organización social en interacción constante con trabajadores, campesinos, vecinos, etc.; ya que eso les permite transmitir lo aprendido en las aulas; y así formar su actitud de liderazgo fundado no en la egolatría ni en favores personales, sino en la capacidad de fomentar nuevos espíritus críticos que den nuevas soluciones a los viejos problemas.

5.3. HABILIDADES GERENCIALES

5.3.1. PROPUESTA DE EDGAR SCHEIN

Edgar Henry Schein nació en 1928 en Estados Unidos, fue profesor de la “MIT Sloan School of Management”, tiene renombre en el ámbito de desarrollo organizacional en muchas áreas, incluyendo desarrollo y dinámica de las carreras, proceso de consulta de grupos y procesos, proceso de investigación, organización de aprendizaje y cambio, y cultura organizacional. Generalmente se le reconoce con la invención del término "cultura empresarial".

Edgar Schein se graduó como psicólogo social en la Universidad de Harvard en 1952; de Máster en Psicología en la Universidad de Stanford en 1949. Es un investigador curioso, quien trabajó con Douglas Mc Gregor lo que le dio oportunidades de familiarizarse con los procesos de transición y cambio organizacional dentro de las empresas. Como consultor tradujo sus experiencias y vivencias en diversos escritos que sobresalen por su calidad, nitidez, simpleza y practicidad. . Como otros distinguidos autores tiene en cuenta principalmente los supuestos que tiene la dirección y gerencia empresaria respecto de las personas que manejan.

Edgar Schein plantea: (SCHEIN, 1993)

- Los líderes pueden cambiar la cultura
- Quizás lo único realmente importante que hacen los líderes es crear y conducir la cultura de sus compañías y su único talento lo constituya su habilidad para trabajar con la cultura. Indudablemente, ya se trate de cambiar la cultura o los hábitos, el grado de dificultad está íntimamente relacionado con la edad de la organización.

La cultura organizacional consiste en “un grupo de asunciones básicas compartidas que el grupo aprende como solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para ser consideradas válidas, y por tanto, para

ser tomadas por los nuevos integrantes como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas”. (SCHEIN, 1993)

Toda organización en el mundo entero tiene su cultura propia es decir: tiene bien definidos procesos administrativos y operativos los cuales pueden llegar a ser ley dentro de una organización, por lo cual muchas empresas le tienen miedo al cambio por no querer cambiar la tradición de hacer las cosas, ya que la cultura es creada y desarrollada y los líderes solo pueden realizar modificaciones con altas posibilidades de éxito mas no cambiarla en su totalidad. Por lo cual, esa cultura que fue la fuerza impulsora del crecimiento de la organización, puede transformarse en un obstáculo para enfrentar nuevos desafíos.

Existen cuatro conjuntos básicos de suposiciones que se reflejan en la teoría de la gerencia y que determinan el comportamiento de los gerentes o líderes:

1. El hombre racional – económico: el hombre trabaja para ganar dinero, que debe ser movido y controlado por incentivos económicos y que, siendo perezoso, sin el esfuerzo gerencial, básicamente no haría nada. Por tanto, el líder debe motivar, debe organizar, debe controlar y, en realidad, debe asumir la responsabilidad y la carga del desempeño de su equipo de trabajo.
2. El hombre social: las necesidades básicas del hombre consisten en tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y con sus

supervisores. El líder debe, por tanto, establecer una situación de trabajo compatible, debe cuidar de sus hombres, debe comprender sus necesidades, volver por ellos y debe establecer relaciones estrechas y armoniosas con ellos.

3. El hombre autorrealizador: el hombre tiene una serie de necesidades jerarquizadas y, a medida que se satisfacen las de orden inferior, desea las de orden superior, proceso que culmina en la necesidad de usar toda su capacidad y, así, “realizarse”. El líder, por tanto, debe proporcionar adecuado reto, una situación de trabajo que permita a sus subordinados usar plenamente sus capacidades y comprender suficientemente a sus hombres para saber cuándo y cómo retarlos.

4. El hombre complejo: cada hombre es diferente de los demás y cambia y crece tanto en lo que respecta a sus motivos como a sus conocimientos y a sus habilidades. Por tanto, un hombre puede comenzar siendo racional – económico, pero puede aprender a ser autorrealizador. El líder debe tener capacidad para diagnosticar bien, a fin de conocer cuáles son realmente las motivaciones y habilidades de sus subordinados y debe ser bastante flexible para proporcionar a diferentes personas diferentes clases de liderazgo. (EDGAR, 1973)

Al referirse al hombre, se trata de figurar a todas las personas que tienen la capacidad de estar al frente de una organización, este análisis de hombre – líder, permite conocer como el ser humano puede manejar de buena o mala manera sus habilidades, dones y destrezas; y como dirigirlos por la dirección correcta. El ser humano en cualquier ubicación o puesto laboral en el que se encuentre, debe siempre pretender ser un líder ya que en si; el líder busca el desarrollo de su organización, clientes, proveedores, compañeros de trabajo y el suyo. Lo cual es considerado como el mejor desarrollo sostenible de una organización.

No hay necesidad de controlar y motivar a los hombres. La motivación existe ya, esperando ser liberada, y la capacidad de autocontrol también existe ya dentro del hombre. Este conjunto de suposiciones es muy parecido a la Teoría Y de McGregor. (EDGAR, 1973)

Sobre la cultura organizacional Edgar Schein propuso:

- Es un fenómeno profundo, complejo y de difícil comprensión.
- La organización debe ser entendida como una micro sociedad con una dimensión cultural.
- Las culturas organizacionales son perfectamente visibles y tangibles, es un fenómeno real e impactante.

- Hay que entenderla como: identidad social, fuerza restrictiva o impulsora; como producto aprendido de la experiencia grupal; como el resultado de un proceso continuo de integración interna en tiempo y espacio y de adaptación al contexto, como conjunto de presunciones compartidas. (SCHEIN, 1993)

El análisis de la cultura organizacional es importante porque permite:

- Comprender como un determinado grupo de personas trabajadoras.
- Comprender el concepto de eficacia que sostiene la organización.
- Comprender y predecir las consecuencias de la implantación de estrategias y políticas.
- Cuáles son las áreas de cambio, qué pasará si cambio, cómo se puede reforzar la identidad organizacional y hacerla más adaptativa.
- Valorar y responder a los fenómenos de cambio interno. (SCHEIN, 1993)

Las funciones de la cultura organizacional son:

- Tener una imagen de sí mismo como organización/grupo y de su entorno.
- En base a lo aprendido, poder dar respuesta a futuros problemas.
- Enseñar a todos los miembros el modo de percibir, pensar y sentir los problemas. (SCHEIN, 1993)

Es destacable la definición que ofrece Edgar Schein (1970), en tanto, propone entender la organización como la coordinación racional de actividades de cierto número de personas que intentan conseguir una finalidad y objetivo común explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo y por medio de la jerarquización de la autoridad y de la responsabilidad. En otras palabras, el individuo es incapaz de cumplir todas sus necesidades y deseos por sí mismo, carece de capacidad, fuerza y tiempo; así, tiene que apoyarse en los demás para satisfacer sus propias necesidades. Esta coordinación implica establecer los objetivos que se desean alcanzar y cierta concordancia respecto a dichos objetivos, lo que supone, entonces, una división entre sus miembros de las diversas funciones a cumplir, por lo que las organizaciones son algo más que la simple suma de sus partes individuales y que deben ser consideradas como sistemas complejos debido al alto nivel de integración y complejidad que debe existir entre cada una de sus partes para lograr su adaptación al entorno y estabilidad interna. (RODRÍGUEZ, 2008)

La importancia de las habilidades gerenciales que se presentan en los directivos como responsables de su rendimiento laboral, ha aumentado debido al cambio estructural que sufren las empresas en la actualidad por el fenómeno de la globalización y al nuevo concepto de empresa orientada hacia el cliente, por lo que hace más importante el estudio y análisis de dichas habilidades.

El conocimiento de estas habilidades, permitirá a los directivos de cualquier industria enfrentar con mejores herramientas la compleja diversidad de

actividades que deben desarrollar en sus cargos, de manera que mejore su gestión dentro y fuera de su empresa, como también entregará información relevante.

El estudio de Edgar Schein en 1982 sobre las habilidades gerenciales que todo ejecutivo o directivo debe poseer por considerarse centrales y necesarias para un desempeño eficiente del cargo que ocupa, están categorizadas en cuatro habilidades como se presenta a continuación:

- **Motivación y valores:** Destaca el lado motivacional del trabajo gerencial, se pone a prueba el grado en que la persona realmente desea ser gerente, se encuentra dedicada a la carrera gerencial y, se siente cómoda al desempeñar alguno de los deberes y responsabilidades de la gerencia. (EDGAR, Dinámica de la Carrera Empresarial, 1982)

Las sub-habilidades señaladas en esta categoría son:

1. Orientación al logro: capacidad en la que una persona está convencida de que alcanzar los objetivos es posible.

- Cumple con el objetivo propuesto y realiza de manera única y excepcional el trabajo.
- Orienta su accionar y el de sus colaboradores a lograr y superar estándares de desempeño.

2. Orientación a la supervisión y el control: se responsabiliza en dirigir a un grupo para obtener con ellos resultados que les son comunes.

- Favorece la creatividad de sus colaboradores para que puedan trabajar por si solos.
- Propicia actividades de trabajo auto dirigido.

3. Compromiso con la organización: la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.

- Retribuye el esfuerzo de sus colaboradores a fin de mantener la motivación y compromiso del grupo.
- Se involucra en la consecución de los objetivos empresariales.

4. Liderazgo: son las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos.

- Asume un papel protagónico entre sus compañeros conciliando posiciones.
- Orienta la acción de su equipo en la dirección necesaria para el logro de objetivos.

5. Orientación al éxito: posibilidad de conseguir un resultado deseado.

- Busca superar estándares de excelencia con sus acciones.
- Acepta metas retadoras orientadas a su autorrealización.

6. *Asunción de Riesgos:* Deseo de un alto nivel de responsabilidad.

- Alienta a su equipo a asumir riesgos en situaciones difíciles.
- Acepta tomar riesgos siempre y cuando con ello se logre una ventaja importante.

7. *Responsabilidad:* es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

- Se preocupa por el cumplimiento de sus tareas por encima de sus propios intereses.
- Demuestra una actitud comprometida con las tareas en las que está involucrado.

8. *Orientación al crecimiento personal:* es la actualización de las potencialidades humanas que la persona puede hacer más allá de su desarrollo natural en función de la edad.

- Estimula a las personas a desarrollar sus capacidades.
- Obstaculiza las oportunidades de crecimiento de su personal.

9. **Pensamiento estratégico:** es un pensamiento interactivo que desarrolla la inteligencia a través de su práctica y que autoproduce conocimientos para incrementar la capacidad de generar alternativas viables para definir objetivos y transformarlos en resultados.

- Mantiene alianzas con clientes, proveedores y competidores a fin de potenciar el negocio.
- Evalúa escenarios alternativos y estrategias teniendo en cuenta las amenazas, fortalezas y debilidades de la organización.

10. **Autoconfianza:** es la capacidad de creer en uno mismo, de tener la seguridad y estima de saber que es capaz de lograr las metas que se tracen. Para esto se analiza si:

- Evidencia seguridad en sí mismo para asumir situaciones complejas.
 - Sostiene sus ideas y puntos de vista con fundamento y criterio, en situaciones fuera de su cotidianidad.
-
- **Habilidades y destrezas analíticas:** Lo incluido en esta categoría intenta cubrir las diversas habilidades requeridas para analizar un problema y llegar a una decisión, particularmente en decisiones de creciente complejidad e incertidumbre. Analiza el modo en que los gerentes deben confiar en otras personas y algunas veces ratificar un curso de acción que inclusive ellos mismos podrían no seguir. (EDGAR, Dinámica de la Carrera Empresarial, 1982)

Las habilidades analíticas son sumamente importantes para detectar y solucionar problemas, llevando a cabo arreglos efectivos y oportunos. Esta habilidad se puede compartir con otros integrantes de la organización ya que eso permitirá aprovechar el conocimiento, la experiencia y la información que el trabajador tiene sobre su entorno de trabajo. Asimismo, que pueda compartir esa habilidad con otros en la organización, para que en equipo analicen y solucionen los problemas que enfrentan.

La prevención de problemas no se presenta de manera automática. El lograr que los trabajadores de línea sean capaces de identificar y prevenir problemas potenciales, requiere promover y fomentar en ellos el desarrollo de habilidades analíticas. (TREGOE, 2007)

Estas habilidades son fundamentales en el proceso de responsabilidad compartida, es decir proporcionar las responsabilidades y las habilidades necesarias para que las personas administren de manera adecuada su trabajo para tener alta calidad y productividad en una organización.

Las sub-habilidades señaladas en esta categoría son:

1. *Aprendizaje continuo:* la organización debe facilitar el aprendizaje de todos sus miembros, compartiendo globalmente la información, experimentando una transformación continua.

- Aprender rápidamente a partir de la experiencia.

- Valorar su entorno y llevar a la práctica nuevas formas de hacer las cosas en base a la experiencia propia y de otros.

2. Evaluación de alternativas: Consiste en hacer un estudio detallado de cada una de las posibles soluciones que se generaron para el problema, es decir mirar sus ventajas y desventajas, de forma individual con respecto a los criterios de decisión, y una con respecto a la otra, asignándoles un valor ponderado.

- Identifica problemas en situaciones complicadas y confusas.
- Organiza las partes de un problema estableciendo relaciones y prioridades.

3. Configuración y abstracción de situaciones: Todo proceso vinculado a las relaciones humanas -ya sea que se trate de un proceso interno o personal, interpersonal o de la organización- supone natural e inevitablemente la existencia de conflictos.

- Analiza cada situación como única.
- Considera de manera aislada cada circunstancia para entender la complejidad de una situación.

4. Visión Prospectiva: del futuro exige separarse del pasado (sin dejar de valorarlo) y localizar los elementos básicos que condicionan una predicción a medio y largo plazo, normalmente a partir del diseño de

unos escenarios que definen el entorno complejo en que cada predicción se realiza, para esto:

- Detecta las oportunidades y amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su organización.
- Suele estar retrasado en la elaboración de estrategias de cambio y crecimiento organizacional.

5. *Toma de decisiones:* es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, considerando:

- Las decisiones tomadas apuntan siempre a la consecución de los objetivos.
- Toma decisiones independientemente de la opinión de otras personas.

6. *Capacidad para obtener información relevante:* es la composición de algo a partir del análisis de todos sus elementos por separado. Al respecto se puede:

- Distinguir la información relevante de la menos importante para resolver problemas.

- Identificar fuentes de recopilación de datos poco comunes con información valiosa para la organización.

7. *Creatividad e Ingenio:* es la generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales, al respecto es posible:

- Cuando enfrenta situaciones de trabajo presenta soluciones originales.
- Introducir cambios que impactan positivamente en los resultados.

8. *Identificación de problemas:* requiere que se observe de forma objetiva lo que ocurre en una organización, luego en conjunto con otros miembros de la organización hacer notar los problemas.

- Tiene la habilidad de abstraer lo sustancial de situaciones complejas.
- Identifica las situaciones complejas y ambiguas que podrían ocasionar problemas dentro de la organización.

9. *Autoevaluación:* Es la herramienta más práctica con que cuenta una entidad para conocer los avances y las desviaciones de sus objetivos, planes y programas.

- Analiza a profundidad los resultados de la organización e implementa cambios importantes para trabajar con calidad.
- Examina en forma sistemática los resultados de la organización y los contrasta con un modelo de excelencia para tomar acciones.

10. *Capacidad de decisión:* siempre disponemos de varias alternativas para elegir, considerando los cursos de acción más convenientes y valorando los efectos.

- Considera las consecuencias de acciones previas como una enseñanza para acciones presentes.
 - Analiza todas las alternativas y posibles consecuencias antes de tomar decisiones.
-
- **Habilidades interpersonales y de grupo:** Algunas veces se sobre simplifica esta área limitándola solo a habilidades de comunicación y liderazgo, sin embargo Schein indica específicamente la comunicación con otras personas, el desarrollo de un clima de colaboración, el manejo constructivo del conflicto y el hacerse más competente en general en el manejo de procesos interpersonales.

Se incluyen habilidades para programar y dirigir juntas de diversos tipos, y las habilidades para conducir negociaciones y manejar situaciones de conflicto intergrupales que puedan surgir. (EDGAR, *Dinámica de la Carrera Empresarial*, 1982)

Las habilidades interpersonales constituyen un aspecto muy importante en la eficacia gerencial. Existen algunas como una escucha eficaz, la forma adecuada de dar retroalimentación sobre el rendimiento, a delegar autoridad y crear equipos eficaces, entre otras. (Amorós, 2007)

Capacidad para entender a otras personas, qué les motiva y utilizar dicho conocimiento para relacionarse con los demás. Se trata de habilidades o competencias conductuales que resultan relacionadas con el éxito en las tareas que suponen contacto interpersonal con otras personas para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

En la actualidad la mayoría de Gerentes inculcan a que otras personas desarrollen esta habilidad de manera fuerte para que así sean más seguros de sí mismo y actúen con responsabilidad y autoridad al momento de ejecutar sus funciones; así los empleados están asumiendo la responsabilidad de su trabajo y a tomar las

decisiones adecuadas; a través de esto se está cambiando los estilos de liderazgo, las relaciones de poder, la forma de diseñar el trabajo y al mismo tiempo la manera en que se estructuran las organizaciones.

Las sub-habilidades para esta categoría son:

1. Trabajo en Equipo: Las empresas que fomentan entre los trabajadores un ambiente de armonía obtienen resultados beneficiosos. La empresa en efectividad y los trabajadores en sus relaciones sociales. El compañerismo se logra cuando hay trabajo y amistad. Al respecto:

- Genera un ambiente de equipo con sus subordinados, superiores y pares.
- Ofrece directrices claras al equipo sobre los objetivos que persigue.

2. Comunicación efectiva: Expresar sentimientos en forma clara.

- Muestra sensibilidad genuina por los sentimientos de los demás al expresar sus pensamientos.
- Comunica sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.

3. Selección efectiva de colaboradores: Las organizaciones para su normal y eficiente funcionamiento tienen que contar con las personas adecuadas, en los lugares precisos. Dicho de otro modo

lo esencial es contar con recursos humanos de calidad, ya que el activo más importante de las organizaciones está constituido por las personas que las forman; por ello debe ser bien seleccionadas.

- Delega su trabajo tomando en cuenta las capacidades de sus colaboradores.
- Aprovecha la diversidad de las personas para lograr un valor agregado a las tareas que deben realizarse.

4. *Desarrollo de personas:* Es necesario determinar el perfil de persona que quieres y establecer un sistema de medida que te permita medir donde se encuentran.

- Desarrolla oportunidades de crecimiento para sus colaboradores.
- Genera redes de contactos para compartir la información y el conocimiento con sus colaboradores.

5. *Influencia e Impacto con colaboradores:* es la capacidad de lograr el objetivo del líder a través del buen manejo de sus colaboradores, cultivando una idea sobre los mismos.

- Le resulta difícil generar un cambio en sus colaboradores.

- Logra que sus colaboradores respondan positivamente a sus planteamientos.

6. *Diagnóstico de equipo:* Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales.

- Maneja con competencia los procesos de negociación y solución de conflictos entre sus colaboradores.
- Percibe las situaciones que influyen en las relaciones interpersonales de sus colaboradores.

7. *Confianza con colaboradores:* la confianza es la característica en la cual se basan las relaciones interpersonales; marca la gran diferencia entre un jefe y un líder.

- Propicia la creación de relaciones basadas en el respeto y la mutua confianza.
- Crea un ambiente que facilita las relaciones abiertas y de confianza con sus colaboradores.

8. *Sentido de efectividad:* es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.

- Alinea a los colaboradores con los objetivos de la organización.
- Verifica el cumplimiento de los objetivos a medida que avanzan los proyectos.

9. *Confianza con compañeros:* Escuchar a otras personas en forma comprensiva.

- Comparte información valiosa con sus compañeros.
- Propicia relaciones de confianza con sus compañeros.

10. *Facilitador:* es una persona que se desempeña como orientador o instructor en una actividad.

- Orienta a los demás a ser responsables y autónomos en su propio desarrollo.
- Realiza actividades para potenciar las habilidades de sus colaboradores.

- **Habilidades emocionales:** Esta es una de las habilidades más difíciles de explicar ya que para cada persona las emociones son distintas. El autor dice que se deberán categorizar según observaciones y encuestas realizadas por los investigadores.

Goleman (1997) en su libro *Inteligencia Emocional*, define la habilidad emocional como: “*Ser capaces de sintonizar con los sentimientos de las personas que nos rodean, poder manejar los desacuerdos antes de que se conviertan en abismos insalvables, tener la capacidad de entrar en el estado de flujo mientras trabajamos*”.

Dentro de esta habilidad, tenemos las sub-habilidades siguientes:

1. Adaptación al cambio: el proceso por el cual un grupo o un individuo modifica sus patrones de comportamiento para ajustarse a las normas imperantes en el medio social en el que se mueve.

- Acepta y se enfrenta con flexibilidad y versatilidad a nuevas situaciones del entorno.
- Transmite una actitud abierta a los integrantes de su equipo frente a innovaciones organizacionales.

2. Adaptabilidad: capacidad para adaptarse a un grupo.

- Le lleva tiempo aceptar y acoplarse a nuevas situaciones y personas.
- Le incomoda afrontar situaciones desconocidas.

3. **Capacidad para despedir personas:** La destitución de un empleado es frecuentemente el último paso de un fracasado intento de ayudarlo a que se ajuste a las normas de trabajo de la empresa.

- Toma en cuenta las posibles reacciones emocionales de los empleados que despide.
- Comunica los despidos sin atentar a la dignidad personal.

4. **Responsabilidad Social:** es la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad -ya sea como individuos o como miembros de algún grupo- tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto.

- Pone en práctica en la empresa políticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Promueve una conciencia sobre la necesidad de ejecutar las acciones con Responsabilidad Social Empresarial.

5. **Resiliencia:** se refiere a la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.

- Tiene dificultad en transformar las amenazas externas en oportunidades personales y para la organización.
- Las situaciones de crisis y cambios abruptos tienden a paralizarlo.

6. Tolerancia al riesgo: es de gran importancia tomar el tiempo necesario para estudiar y determinar el nivel de riesgo que realmente puedo asumir.

- Acepta que se ejecute una acción sin tener pleno conocimiento del contexto.
- Da paso a situaciones de riesgos si hay la posibilidad de contribuir al logro de objetivos.

7. Seguridad: como la ausencia de riesgo o también a la confianza en algo o alguien. Se puede entender como un objetivo y un fin que el hombre anhela constantemente como una necesidad primaria.

- Actúa con convicción en toda situación crítica a pesar de altos niveles de presión por parte de otras personas.
- Se muestra inequívoco en las disposiciones impartidas.

8. Humildad y sencillez: como meta-actitud que proporciona a la gente la perspectiva apropiada a la moral, se analiza si:

- Se siente cómodo haciendo gala de sus conocimientos.

- Estimula a su gente a actuar con sencillez y humildad.

9. *Sociabilidad:* es el valor que nos impulsa a buscar y cultivar las relaciones con las personas compaginando los mutuos intereses e ideas para encaminarlos hacia un fin común, independientemente de las circunstancias personales que a cada uno rodean.

- Genera relaciones productivas en la organización.
- Establece adecuadas relaciones con redes complejas de personas.

10. *Empatía:* es la capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir.

- Siente y comprende las emociones y motivaciones de otros como propias.
- Es capaz de ponerse en el lugar del otro y ceder su posición cuando lo considera conveniente.

5.3.2. Otras Propuestas

PROPUESTA JOHN KOTTER

John Kotter es considerado como uno de los autores más importantes e influyentes del pensamiento gerencial contemporáneo, en donde sus aportes a los temas del liderazgo, el cambio organizacional, el desarrollo de la carrera profesional y la cultura corporativa siguen orientando la agenda de la gestión de nuestras organizaciones, bajo un enfoque práctico y dinámico sustentado en hacer que las cosas sucedan, rompiendo con la inconsistencia entre lo que se dice y lo que se hace, entre el discurso y la práctica.

Kotter desde 1988 que realizó su primera publicación, ha profundizando sus enfoques sobre el liderazgo como proceso de transformación dentro de las organizaciones, tomando como base los esfuerzos de cambio corporativo de un gran número de empresas por adaptarse a un entorno de negocios mucho más agresivo, cambiante y competitivo.

El modelo de las fases del cambio.

Estos esfuerzos de cambio, conocidos bajo diferentes enfoques y nombres como calidad total, reingeniería, redimensionamiento, reestructuración, cambio cultural o transformación, han tenido como base común una serie de fases por las que debe transitar el proceso de cambio, lo que requiere de un tiempo considerable para su implementación, además de una administración integral y eficiente.

El modelo de las fases del cambio, desarrollado por Kotter, comprende ocho pasos para la transformación de las organizaciones y alcanzar el éxito:

1. Establecer un sentido de urgencia.
2. Formar una coalición para liderar el esfuerzo del cambio.
3. Desarrollar una visión para ayudar a dirigir el cambio.
4. Comunicar la visión y las estrategias corporativas.
5. Facultar a los demás para actuar sobre la visión de la organización.
6. Asegurar los resultados a corto plazo.
7. Consolidar las mejoras y seguir profundizando los cambios.
8. Institucionalizar los nuevos métodos, asegurando el desarrollo del liderazgo.

El enfoque central del Autor es el liderazgo, ya que el es la persona que crea las estrategias y determina la dirección en la que debe avanzar la empresa, consiguiendo a la vez que sus subordinados lo sigan por estar convencidos de la validez de sus ideas. Por lo tanto liderar es la capacidad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, para lo cual es necesario concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevarla a cabo, mediante una coalición cooperativa de recursos humanos altamente motivados y comprometidos para convertir esa visión en realidad.

El liderazgo y la administración de una organización son dos sistemas elementos que se complementan para el desarrollo eficaz de la misma, cada uno tiene su propia función y actividades características y ambos son necesarios para el éxito en un entorno empresarial y de negocios cada vez más complejo, competitivo y fluctuante, por lo que el verdadero reto para la organización consiste en combinar un fuerte liderazgo con una eficaz administración, utilizando ambos aspectos de forma equilibrada.

Kotler considera que el liderazgo puede ser una mezcla de ambas posiciones, por cuanto existen personas que parecen ser líderes naturales, pero que en realidad han aprendido a desarrollar sus propias capacidades de liderazgo a lo largo del tiempo y de la experiencia, mientras que otro grupo de personas tienen ciertas limitaciones para definir lo que quieren y pueden hacer en la vida. El verdadero desafío radica en cómo es desarrollado ese potencial de liderazgo por cada individuo. (JHON, 2010)

Propuesta de Robert Katz

Robert Katz es analista investigador del programa Empresa y Mercados del World Resources Institute. Investiga, da formación y escribe sobre cómo los negocios se están abriendo camino en la base de la pirámide. Además Robert Katz es cofundador y editor de la publicación on-line www.nextbillion.net sobre empresa y desarrollo.

El autor menciona que para poder ejercer las funciones y roles propios de la gerencia, se debe tener tres grandes habilidades gerenciales, que debe dominar un gerente para ser exitoso en cualquier organización:

Habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Habilidades humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

Habilidades conceptuales: se trata de la formulación de ideas - entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa, etc.

En los Gerentes Generales se hacen más importantes las habilidades conceptuales, para poder ver a la organización como un todo al momento de

tomar decisiones, mientras que en los niveles más bajos, tienen mucha importancia las habilidades técnicas.

A medida que el mundo de los negocios cambia, también lo hace la necesidad de determinadas habilidades gerenciales. Es por ello que todo gerente, o quien aspire serlo, debe estar en una constante actualización y mejora de sus habilidades gerenciales. En esta sección identificamos y desarrollamos las principales habilidades que un gerente debe poseer.

5.4. EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI

Ahora, en pleno siglo XXI, el mundo es cada día más competitivo, eficaz y eficiente; en el cual toda persona que tiene la capacidad de desenvolverse en un mundo cambiante; donde prevalece la superación; crece conforme crece su entorno y el que no está preparado para hacerlo simplemente no escala a los nuevos retos que se le presente. El ser humano llega a tener la capacidad de superarse a través de la educación, por que esta es el pilar principal para la construcción de proyectos, sistemas de innovación, generación de riqueza y desarrollo de las naciones, por lo tanto es importante que la sociedad prepare profesionales altamente cualificados para que puedan comprender el mundo, analizar problemáticas y proponer soluciones rápidas.

El conocimiento en el siglo XXI implica que el mismo debe estar acompañado de varios elementos como: simple acceso, el manejo y el consumo eficaces de la tecnología informática a la producción de innovaciones y soluciones pertinentes a través de los distintos medios de información y comunicación disponibles; lo cual exige, inicialmente, construir ambientes de aprendizaje que promuevan la investigación y fomenten la transdisciplinariedad.

Todos los seres humanos tienen el derecho y están en la obligación de prepararse profesionalmente con el fin de generar, propiciar y utilizar el conocimiento para atender a las necesidades de su desarrollo y así propiciar su propio futuro, convirtiendo la creación y la transferencia del conocimiento en herramienta de la sociedad para su propio beneficio. El conocimiento es el factor principal para el desarrollo productivo, social y personal de toda persona donde la educación juega un papel importante.

En esta sociedad, tanto la información como el conocimiento sirven para consolidar una nación incluyente en la que caben todos los ciudadanos y en la que todos tienen igualdad de oportunidades. (PARRA, 2011)

5.4.1. Metodología para la generación de conocimiento

La metodología que deben utilizar las instituciones que generan conocimiento, las cuales son las universidades, debe estar basada en:

tecnología, investigación, innovación, ética, valores, responsabilidad social y desarrollo sostenible. Bajo estos parámetros la metodología utilizada permitirá infundir conocimientos que no solo resalten por su cantidad si no por la calidad de su contenido; todo esto con la finalidad de que el sistema educativo realice las modificaciones adecuadas en su proceso metodológico que vaya acorde a la innovación que esta teniendo esta variable en el mundo entero.

Al analizar los elementos configuradores del conocimiento que se genera a través de la extensión universitaria, se poseen elementos suficientes para identificar un modelo que ayude a la sistematización del conocimiento en la construcción de líneas de investigación a través de la universidad.

El modelo servirá para tomar decisiones y crear nuevas alternativas para investigar desde el punto de vista reflexivo y útil. En este sentido, el modelo es un espacio conceptual que facilita la comprensión de la realidad compleja, ya que selecciona el conjunto de elementos más representativos, descubriendo la relación entre ellos y profundizando en la implicación que la práctica aporta para investigar y derivar nuevos conocimiento. El mismo, se estructuró del siguiente modo: Introducción, fundamentación conceptual, Justificación, objetivo y elementos contentivos del modelo base el cual contempla un sustrato metodológico, para mayor comprensión, dando así

una visión amplia sobre la organización del conocimiento a través de la sistematización.

5.4.2. Estrategias de aprendizaje

En la actualidad los estudiantes de la mayoría de instituciones de educación superior son altamente dependientes de la situación instruccional, con muchos o pocos conocimientos conceptuales sobre distintos temas disciplinares, pero con pocas herramientas o instrumentos cognitivos que le sirvan para enfrentar por sí mismos nuevas situaciones de aprendizaje perteneciente a distintos dominios y útil ante las más diversas situaciones.

Para contrarrestar estas debilidades que todavía existen en el sistema de educación superior, se puede definir estas estrategias para tener un mejor sistema de aprendizaje:

1. Utilizar todo tipo de herramienta que sea necesaria para llamar la atención del estudiante, no se puede lograr esto en su totalidad pero si se puede causar un impacto de curiosidad en el mismo, lo cual le impulsara a investigar; logrando así su atención, percepción, codificación y almacenaje.

2. Realizar actividades innovadores que se relacionen con el tema de estudio, esto ayudara a que el estudiante recuerde siempre la experiencia de la actividad
3. Utilizar información actualizada, que muestre los cambios que ha tenido la misma con el paso del tiempo, eso causa mucha imaginación en el estudiante

6. RESULTADO DEL ESTUDIO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES IDENTIFICADAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA NACIONAL

Se realizó el estudio de habilidades gerenciales en los estudiantes de la Facultad de Administración de la carrera de Ingeniería Empresarial, se identificaron a través de una encuesta on - line y los resultados fueron presentados de la misma manera para resguardar de mejor manera la información y agilizar la tabulación. (Jarrín, 2011)

Para dicho proceso se recibió la ayuda del centro informático de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, el mismo que se encargó de crear un espacio en la página web de la universidad para que la encuesta este habilitada mientras duró el llenado de la misma.

La población de la investigación corresponde a 40 (cuarenta) estudiantes de séptimo y octavo semestre del periodo 2012, de la carrera de Ingeniería Empresarial (Administración), Considerando que es una población demasiado corta, se decide recolectar información de la misma, sin necesidad de obtener una muestra. Para una mayor eficiencia en la investigación los 40 miembros de la población tuvieron un seguimiento virtual y telefónico para la solución de la encuesta. El procesamiento de la información receptada, no tuvo mayor complicación, debido a que el medio telemático, ayudo en el proceso.

6.1 ANALISIS DE VARIABLES

6.1.1 CARRERA

En la Escuela Politécnica Nacional existe solo una carrera de Administración, la cual otorga un titulo de Ingeniería Empresarial. El proyecto permite evidenciar que el 100% de los encuestados son de la carrera administrativa.

GRÁFICO N° 18

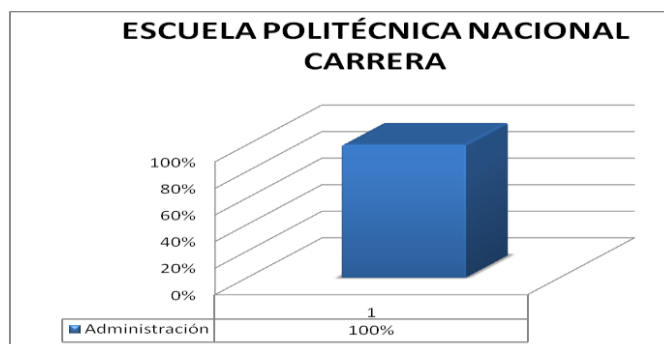


GRÁFICO: Carrera Predominante

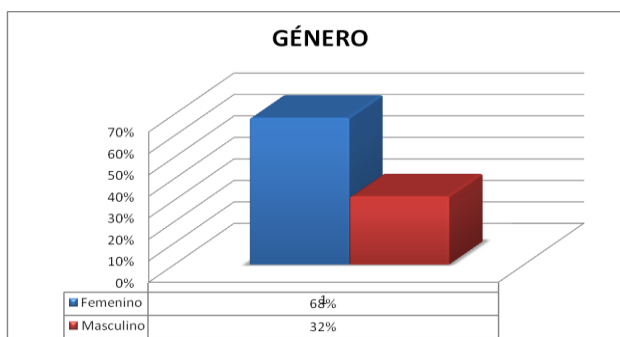
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.2 GÉNERO

Respecto a la variable género, se obtuvo que el género predominante es el femenino con 68% y el género masculino 32%.

GRÁFICO N° 19**GRÁFICO: Género Predominante**

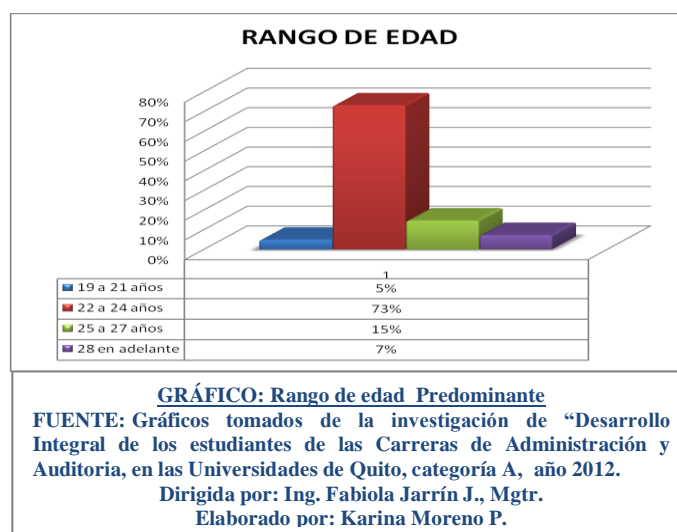
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

6.1.3 RANGO DE EDAD

Respecto a la variable rango de edad, se obtuvo que el rango de edad predominante es de 22 a 24 años con un 73%, seguido del rango de 25 a 27 con un 15%, de 28 en adelante con un 7% y como último se encuentra el rango de 19 a 21 años con un 5%.

GRÁFICO N° 20



6.1.4 ESTADO CIVIL

De acuerdo a la variable estado civil se obtuvo que el estado civil predominante es el soltero con un 88%, seguido del estado civil casado con un 10% y el estado civil divorciado con el 2%.

GRÁFICO N° 21

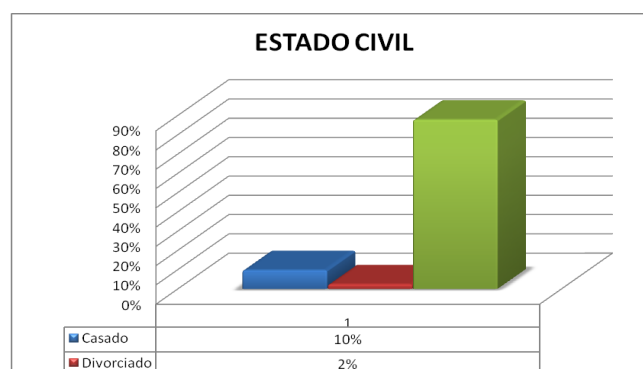


GRÁFICO: Estado civil Predominante
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.”
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.5 LUGAR DE NACIMIENTO

Respecto a la variable lugar de nacimiento se evidencia que la mayoría de estudiantes son de la provincia de Pichincha con el 76%, seguido de la provincia del Carchi con el 7%, la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas con el 5%, y con un porcentaje mínimo pero no menos importante se encuentran 5 provincias con el 2% cada una las cuales son: Tungurahua, Imbabura, Guayas, El Oro y Cotopaxi.

GRÁFICO N° 22

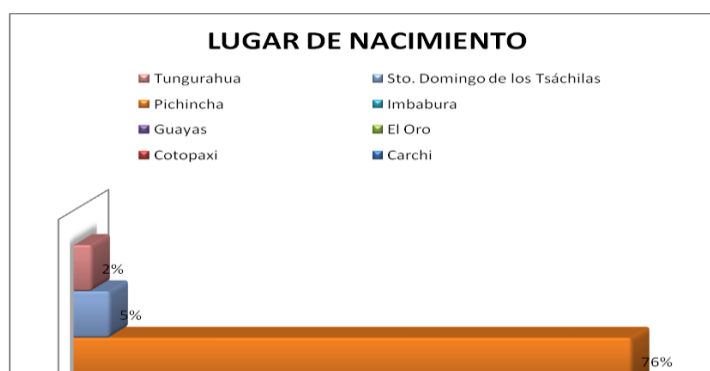


GRÁFICO: Lugar de nacimiento Predominante

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.6 ESTUDIOS SECUNDARIOS

La variable estudios secundarios nos permite conocer en donde se graduaron de bachiller los encuestados, lo cual nos indica que la institución secundaria predominante es la municipal con el 49%, seguida de la institución particular con el 29% e institución fiscal con el 22%.

GRÁFICO N° 23

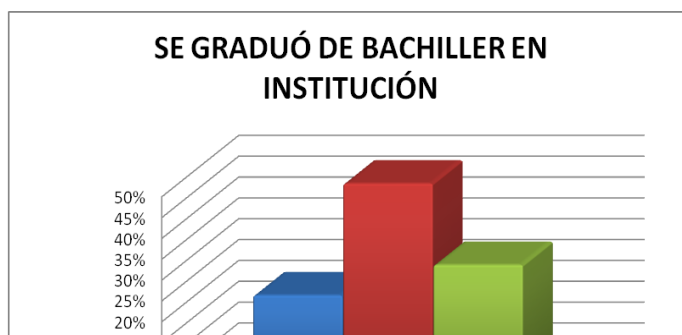


GRÁFICO: Lugar de estudios secundarios Predominante
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.7 DISTINCIÓN O MENCIÓN SECUNDARIA

La variable distinción o mención secundaria se refiere a que si los encuestados tuvieron algun reconocimiento en el colegio por haberse destacado en alguna disciplina academica; por lo cual se obtuvo que el 68 % no tuvo ninguna distinción, el 15% fueron escoltas, el 12% abanderados, el 2% fueron mejores egresados y el otro 2% tuvieron distinción por deportitas.

GRÁFICO N° 24

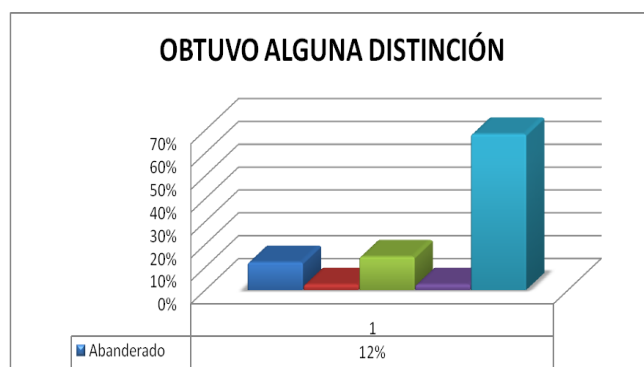


GRÁFICO: Distinción Predominante
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.8 INTERCAMBIO INTERNACIONAL

La variable intercambio internacional se refiere a si los encuestados han salido fuera del país a estudiar por convenios entre colegios, la investigación muestra que el 98% no ha realizado intercambio internacional y el 2% si lo ha realizado.

GRÁFICO N° 25

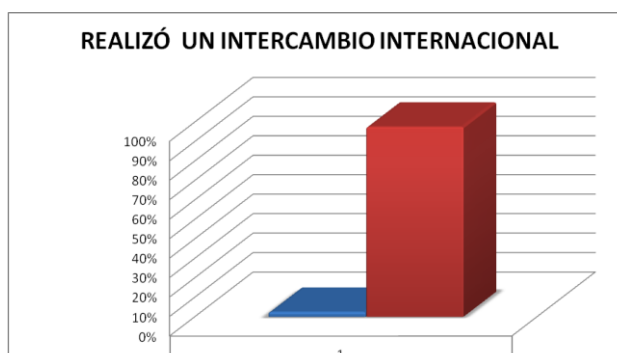


GRÁFICO: Intercambio internacional

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.9 VIVE CON SUS PADRES O FAMILIARES

La variable vive con sus padres o familiares, permite conocer una parte personal del encuestado obteniendo así que el 78% si viven con sus padres y el 22 % viven solos sin familiares.

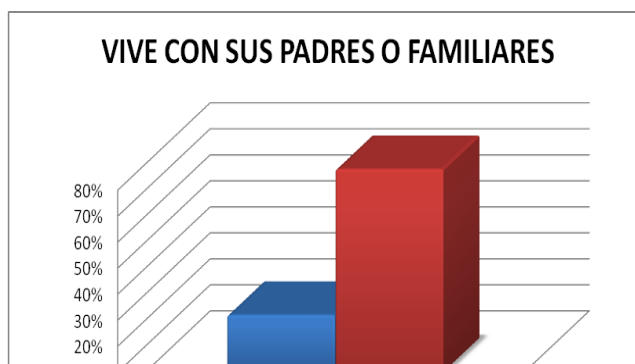
GRÁFICO N° 26

GRÁFICO: Vive con sus padres o familiares
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.10 TRABAJO

La variable trabajo permite conocer si los encuestados trabajan y estudian a la vez por lo cual se obtiene que el 78% si trabaja y el 22% solo estudia

GRÁFICO N° 27

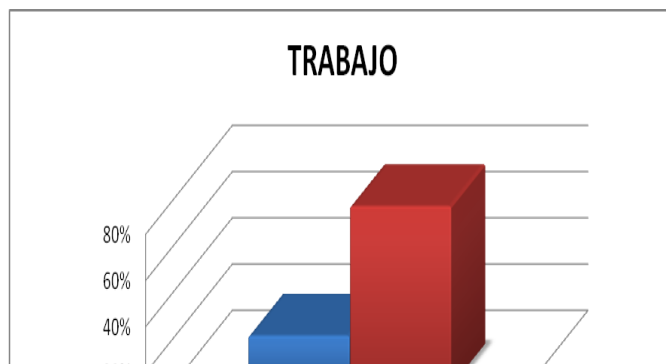


GRÁFICO: Trabaja

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.11 CARGAS FAMILIARES

La variable cargas familiares se refiere a que si los encuestados, son casados o son padres de familia, el 93 % no tiene cargas familiares mientras que el 7% si las tiene.

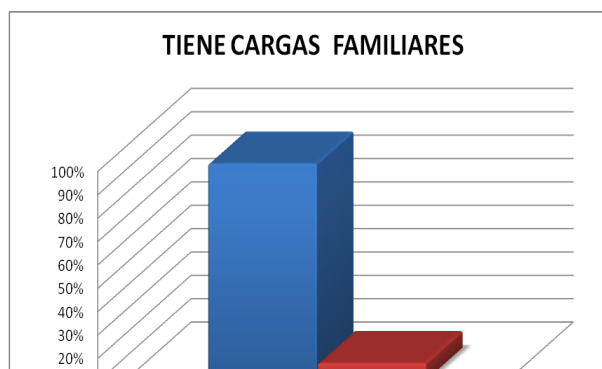
GRÁFICO N° 28

GRÁFICO: Cargas familiares

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.12 PÉRDIDA DE MATERIAS

La variable pérdida de materias permite conocer el rendimiento académico del encuestado a través de las materias que ha perdido en su trayecto universitario estudiantil. El 44% de estudiantes no ha perdido nunca ninguna materia, el 29% ha perdido una materia, el 15% ha perdido dos materias y el 12% más de dos materias.

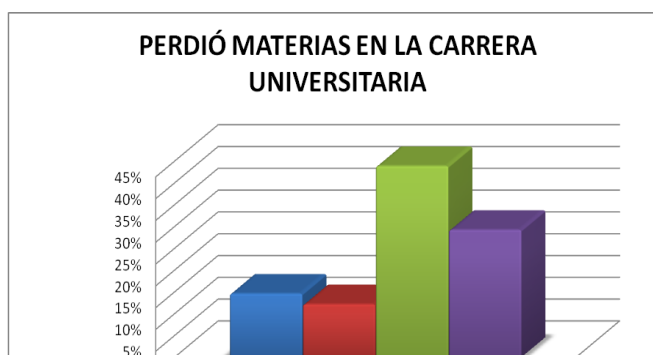
GRÁFICO N° 29

GRÁFICO: Pérdida de materias
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.13 NIVEL DE INGLÉS

La variable ingles indica el grado de conocimiento que los encuestados tienen en este idioma. El 51% tiene un nivel intermedio de ingles, el 27% un nivel avanzado de ingles, el 15% tiene un nivel alto de ingles es decir suficiencia en el mismo y el 7% tiene conocimientos básicos de este idioma.

GRÁFICO N° 30

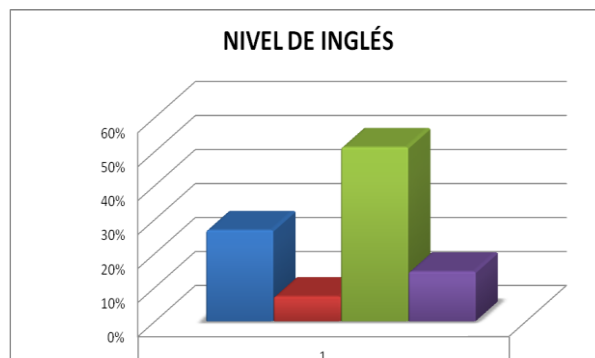


GRÁFICO: Nivel de inglés

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.14 OTRO IDIOMA

La variable otro idioma permite conocer si los encuestados conocen otro idioma diferente al español e inglés. El 88 % no conocen otro idioma y el 12 % si pueden comunicarse en otros idiomas

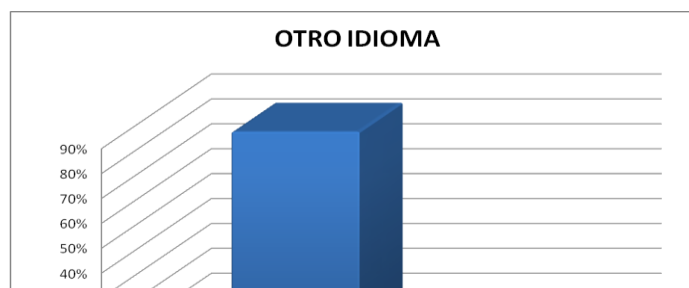
GRÁFICO N° 31

GRÁFICO: Otro idioma

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.1.15 ESPECIALIDAD DE BACHILLERATO

La variable especialidad de bachillerato permite conocer con que título se graduó en el colegio el encuestado. La especialidad predominante de especialidad es la de contabilidad con un 59%, seguido de físico matemático con 37% y el 5% 4n ciencias.

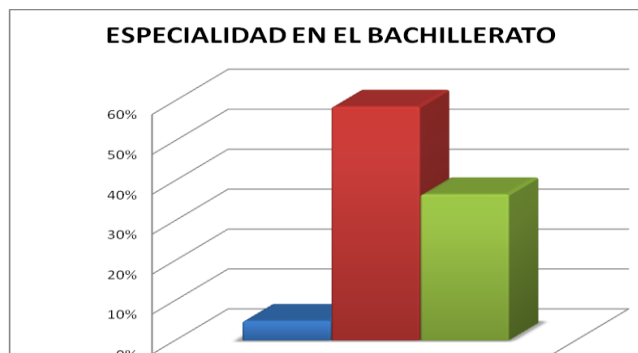
GRÁFICO N° 32

GRÁFICO: Especialidad de Bachillerato predominante
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.”
 Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.
 Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2 ANALISIS DE HABILIDADES GERENCIALES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VALORES EN LA UNIVERSIDAD VS LAS VARIABLES

6.2.1 HABILIDADES VS CARRERA

La habilidad predominante en la carrera de administración, son las habilidades emocionales con un 56%, seguido de las habilidades analíticas con un 36%, las habilidades de motivación y valores con un 8% y con un 0% se encuentran las habilidades interpersonales.

GRÁFICO N° 33

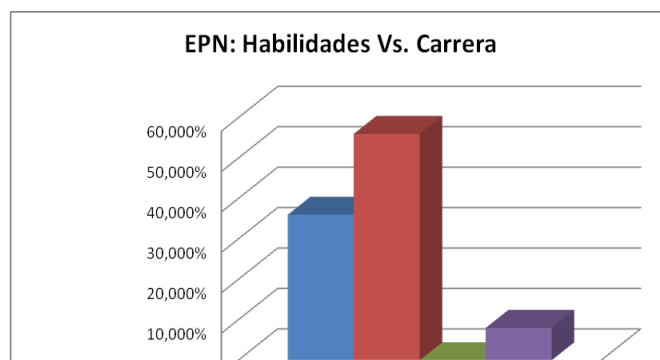


GRÁFICO: Habilidades VS Carrera.
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS CARRERA

Todos los estudiantes de la carrera de administración tienen definido de manera clara la responsabilidad social que demanda su profesión, ya que la misma tiene un indicador del 100%.

GRÁFICO N° 34

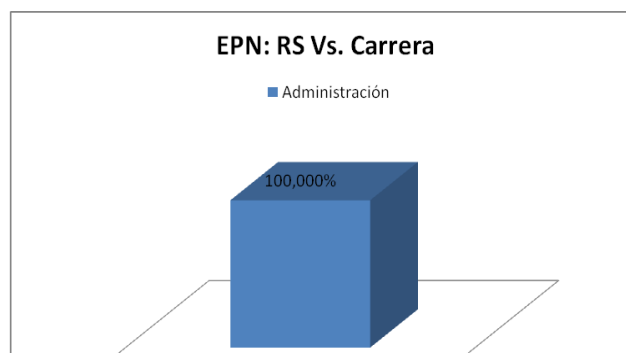


GRÁFICO: Responsabilidad Social VS Carrera.
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.3 HABILIDADES VS GÉNERO

En el género femenino se puede observar que las habilidades predominantes son las emocionales con un 62.50%, seguido de las habilidades analíticas con un 31.25%, motivación y valores con 6.25% y las habilidades interpersonales con 0%.

En el género masculino se puede observar que las habilidades predominantes son dos, las emocionales y analíticas ya que las mismas tienen un 44% cada una, seguida de la motivación y valores con un 11.11% y con 0% las habilidades interpersonales.

GRÁFICO N° 35

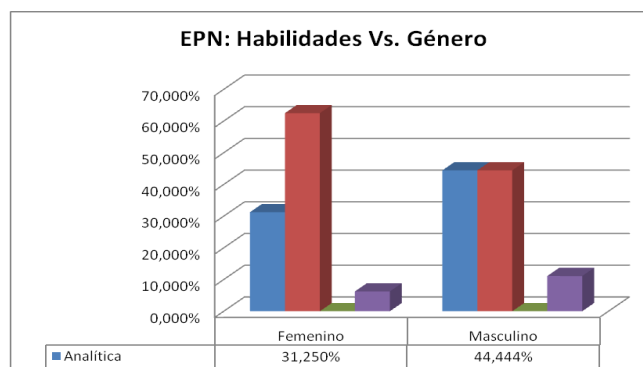


GRÁFICO: Habilidades VS Género.

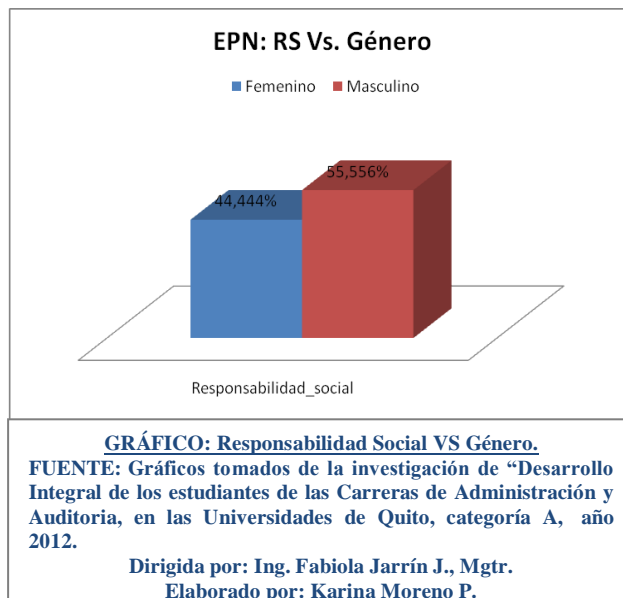
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.4 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS GÉNERO

El género masculino predomina con un porcentaje de 55.556% de responsabilidad social, mientras que el género femenino tiene el 44.444%.

GRÁFICO N° 36**6.2.5 HABILIDADES VS RANGO DE EDAD**

En el rango de edad de 19 a 21 años, prevalece la motivación y valores con un 66.667%, seguido de las habilidades emocionales con el 33.333%.

En el rango de edad de 22 a 24 años predominan las habilidades emocionales con el 60%, seguido de las habilidades analíticas con el 40%.

En el rango de edad de 25 a 27 años existe una distribución igual tanto en las habilidades emocionales y analíticas con el 50%.

En el rango de edad de 28 años en adelante, predominan las habilidades emocionales con el 66.667%, seguido de las habilidades analíticas con el 33.333%.

GRÁFICO N° 37

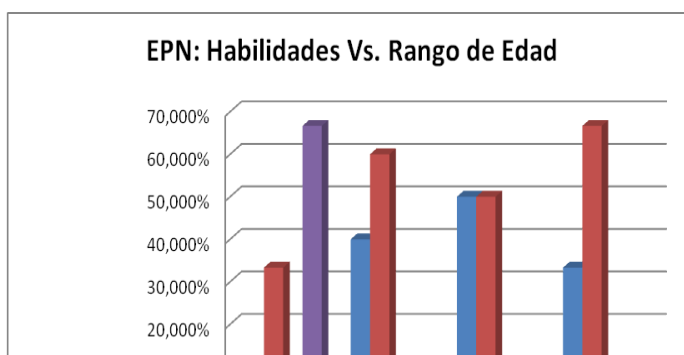


GRÁFICO: Habilidades VS Rango de edad.
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P

6.2.6 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS RANGO DE EDAD

El rango de edad predominante con un alto índice de responsabilidad social, es el de 22 a 24 años con el 100%.

GRÁFICO N° 38

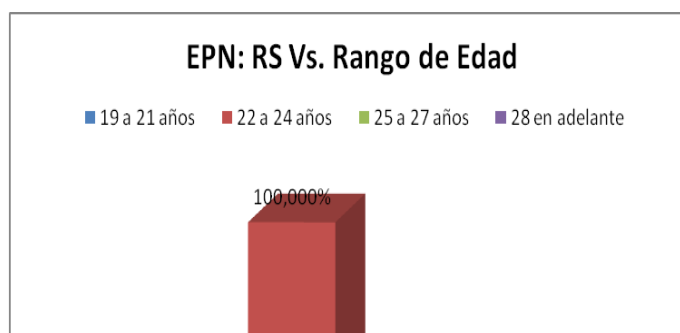


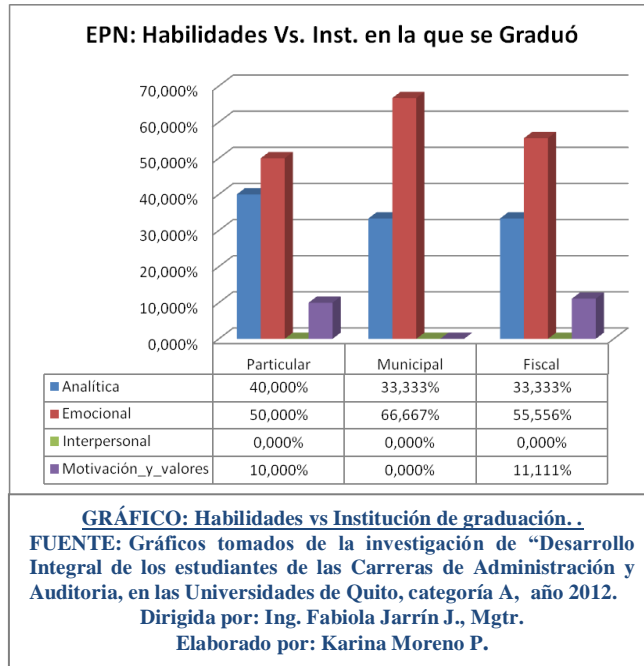
GRÁFICO: Responsabilidad social VS Rango de edad.
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.7 HABILIDADES VS INSTITUCIÓN DE GRADUACIÓN

- **Habilidades analíticas:** la institución predominante en estas habilidades es la institución particular con un 40%, seguido de la institución municipal y fiscal que tienen el 33.333% cada una respectivamente.
- **Habilidades emocionales:** la institución predominante en estas habilidades es la institución municipal con un 66.667%, seguido de la institución fiscal con un 55.556% y la institución particular con el 50.000%.
- **Motivación y valores:** la institución predominante en motivación y valores es la fiscal con un 11.111%, seguido de la institución particular con el 10.000% y la municipal con e 0%.

- **Habilidades interpersonales:** ninguna institución posee estas habilidades.

GRÁFICO N° 39



6.2.8 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS INSTITUCIÓN DE GRADUACIÓN.

La institución predominante en responsabilidad social es la particular con el 55.556% seguido de la municipal con el 44.444%.

GRÁFICO N° 40

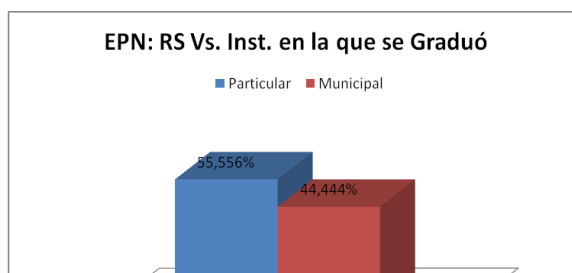


GRÁFICO: Responsabilidad social vs Institución de graduación.

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.9 HABILIDADES VS ESTUDIANTES QUE TRABAJAN.

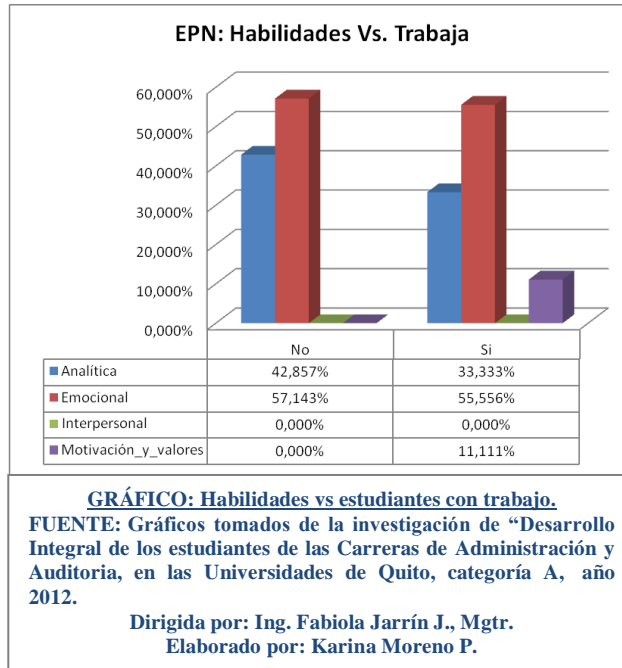
- **Habilidades analíticas:** en estas habilidades predominan los estudiantes que no trabajan con un 42.857% seguido de los estudiantes que si trabajan con el 33.333%.

- **Habilidades emocionales:** en estas habilidades predominan los estudiantes que no trabajan con el 57.143%, seguido de los estudiantes que si trabajan con el 55.556%.

- **Motivación y valores:** solo los estudiantes poseen esta variable con el 100%.

- **Habilidades interpersonales:** los estudiantes no poseen estas habilidades.

GRÁFICO N° 41



6.2.10 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS ESTUDIANTES QUE TRABAJAN

Los estudiantes que no trabajan tienen un 55.556% de responsabilidad social, mientras que los estudiantes que si trabajan tienen el 44.444%

GRÁFICO N° 42

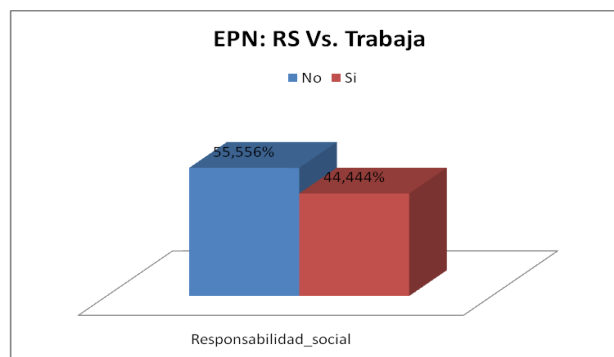
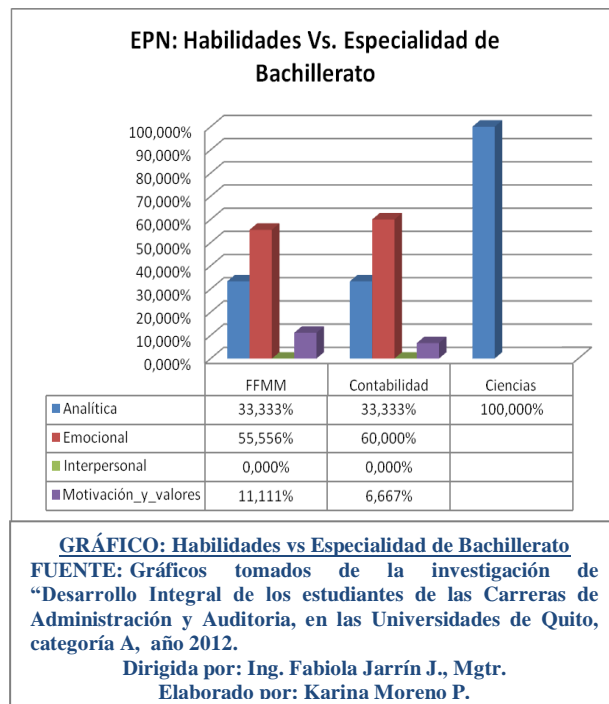


GRÁFICO: Habilidades vs estudiantes con trabajo.
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.
Elaborado por: Karina Moreno P.

6.2.11 HABILIDADES VS ESPECIALIDAD DE BACHILLERATO

- **Habilidades analíticas:** la especialidad predominante en estas habilidades son las ciencias con un 100%, seguido de la especialidad físico matemático y contabilidad con un 33.333% cada una respectivamente.
- **Habilidades emocionales:** la especialidad predominante en esta estas habilidades es la de contabilidad con un 60.000% seguido de la especialidad de físico matemático con el 55.556%.
- **Habilidades interpersonales:** no se aplican estas habilidades para las especialidades.
- **Motivación y valores:** la especialidad predominante en este factor es físico matemático con el 11.111%, seguido de la especialidad de contabilidad con el 66.667%

GRÁFICO N° 43



6.2.12 RESPONSABILIDAD SOCIAL VS ESPECIALIDAD DE BACHILLERATO

La especialidad predominante en responsabilidad social es ciencias con el 55.556%, seguido de la especialidad de físico matemático con 44.444%

GRÁFICO N° 44

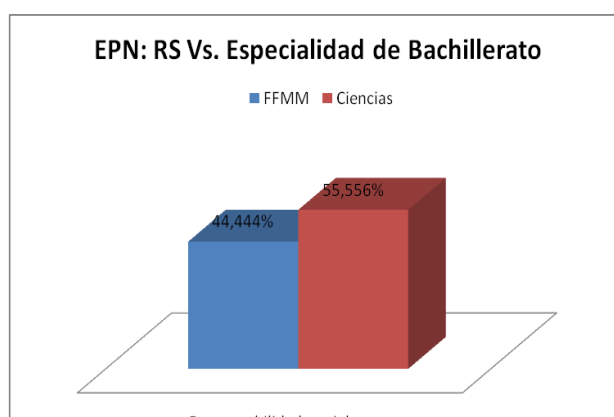


GRÁFICO: Responsabilidad social vs Especialidad de Bachillerato

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

7. ANALISIS DE RESULTADOS

7.1 ANALISIS DE SUB - HABILIDADES

- **Habilidades emocionales:** después de tomar en cuenta los principales aspectos de las habilidades emocionales, se puede deducir que estas se presentan por una relación de acción y reacción; la principal sub – habilidad es la empatía con el 5.8728%, seguido de la capacidad para despedir personal con el 5.5698%, adaptación al cambio 4.8241%, adaptabilidad 3.2626% y responsabilidad social 1.9809%.
- **Habilidades analíticas:** después de tomar en cuenta los principales aspectos de las habilidades analíticas, se puede deducir que estas se presentan como producto de conocimientos adquiridos durante toda la carrera; la principal sub – habilidad es la creatividad e ingenio con el 2.8199%, seguido de

identificación de problemas con 2.1673%, capacidad para obtener recursos 1.8877%, capacidad de decisión con 1.8411% y visión prospectiva con 1.7945%.

- **Habilidades interpersonales:** después de tomar en cuenta los principales aspectos de las habilidades interpersonales, se puede deducir que estas se presentan como producto de la personalidad del universitario; la principal sub – habilidad es desarrollo de personas con el 2.0741%, seguido de confianza de compañeros 2.0042% y confianza con el mismo 1.7478%.
- **Motivación y valores:** estos factores dependen de la experiencia y formación humana, estudiantil y profesional que tiene el universitario; la principal sub – habilidad es pensamiento critico con el 2.3072%, seguido de la orientación al éxito con 2.2838%, asunción de riesgos 2.2139%, liderazgo con 1.7945%, orientación al progreso con 1.7012%, orientación al logro con 1.5847% y responsabilidad con 1.5148%.

GRÁFICO N° 45



GRÁFICO: Sub - habilidades

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P

7.2 TOP – TEN DE SUB - HABILIDADES

El perfil de habilidades que tienen los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Ingeniería empresarial, está basado en el análisis de sub - habilidades destacadas en la forma como toma decisiones el universitario.

En primer lugar esta la empatía con 5.8728%, segundo el aprendizaje continuo con 5.7329%, tercero la capacidad para despedir personas con 5.5698%, cuarto diagnostico de equipo con 4.8707%, quinto adaptación al cambio con 4.8241%, sexto evaluación de alternativas con 4.2647%, séptimo adaptabilidad con 3.2626%, octavo configuración y abstracción de situaciones con 3,01927%, noveno creatividad e ingenio con 2.8199% y decimo orientación a la supervisión y al control con 2.3305%.

GRÁFICO N° 46



GRÁFICO: Top – Ten Sub – Habilidades

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

7.3 RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social es una de las variables mas importantes que en la actualidad se solicita tener en el perfil profesional, por lo cual se ha determinado las principales características que tienen los estudiantes en base a esta variable: en primer lugar esta el compromiso personal ante mi entorno con 17.3134%, segundo vinculación con la colectividad con 16.4179%, tercero capacidad de incentivar practicas socialmente responsables con 10.6468%, cuarto responsabilidad interna y externa con 9.5522%, compromiso con el

medio ambiente 8.8557%, sexto visión para solucionar problemas corporativos, sociales y ecológicos de manera permanente con 8.8557%, séptimo conocimiento con 8.5572%, octavo compromiso en la sociedad 7.7612%, noveno humanismo con 6.1692% y decimo ética social y ambiental con 5.8706%.

GRÁFICO N° 47

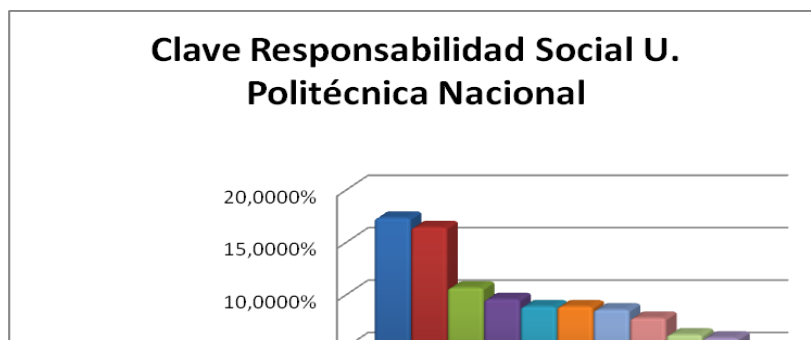


GRÁFICO: Clave responsabilidad social

FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012.

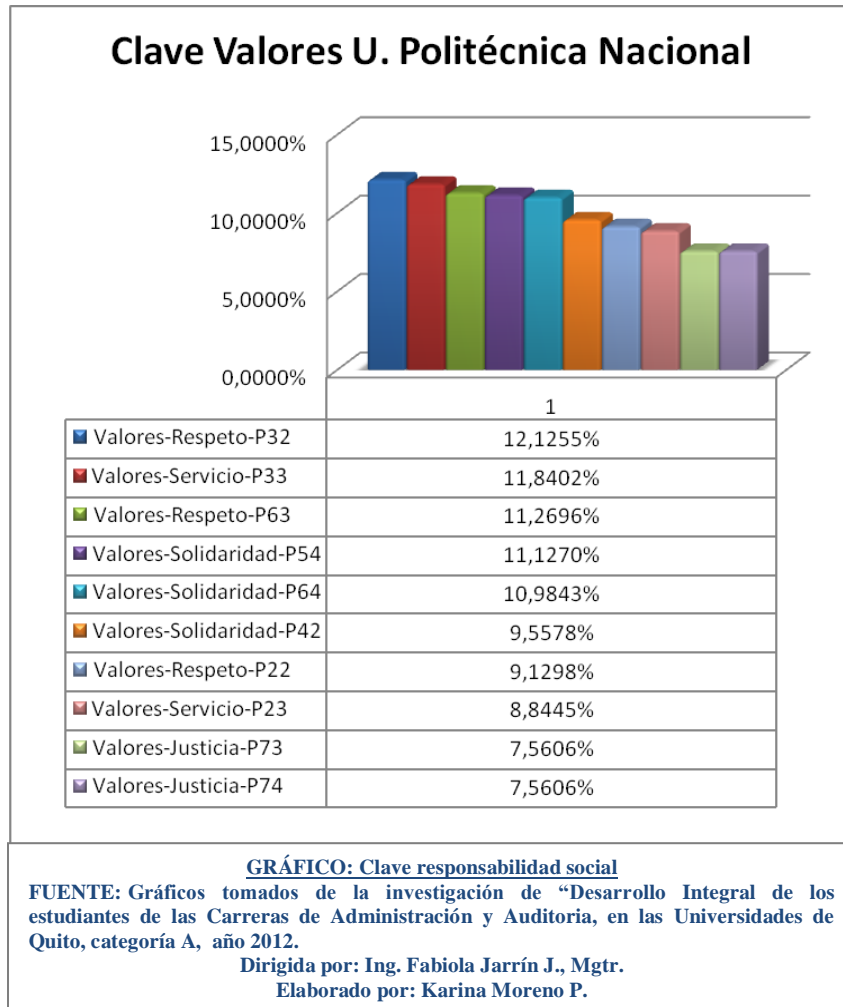
Dirigida por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Karina Moreno P.

7.4 Clave valores

Los valores mas predominantes en los estudiantes son el respeto con el 12.1255%, seguido por el servicio con 11.8402%, la solidaridad con 11.1270% y la justicia con el 7.5606%.

GRÁFICO N° 48



8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 CONCLUSIONES

- La investigación realizada, permite reafirmar las razones por las cuales la Escuela Politécnica Nacional lidera la lista de universidades categoría “A” bajo los requerimientos que exige la Ley, y una de esas razones es la excelente planta docente que posee, ya que en la facultad de administración se puede observar que dos de treinta y nueve profesores no tienen título de cuarto nivel, los demás han llegado a tener más de dos títulos de cuarto nivel, lo que les hace transmitir a los estudiantes conocimientos actualizados, procesos innovadores y formas de romper esquemas con el fin de innovar el sector empresarial; esto es un claro ejemplo del por qué esta universidad forma profesionales que alcanzan grandes puestos gerenciales en el país y el mundo. Aunque la excelencia académica que ofrece un profesor no se mide solo por títulos, pero esto sí es un complemento para entregar a los estudiantes un conocimiento pleno de su carrera.
- Los resultados obtenidos en esta muestra puntual, permiten validar las teorías planteadas de los estudios realizados por el autor en análisis Edgar Schein; ya que se identificó claramente las cuatro habilidades: analíticas, emocionales, interpersonales y motivación y valores; y sus sub – habilidades respectivamente. Lo cual nos permite ya tener un perfil de las habilidades que dice desarrollar el estudiante de la Escuela Politécnica Nacional.

- Se puede definir que los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Ingeniería Empresarial, es un estudiante que ha aprendido a desarrollar sus habilidades analíticas conjuntamente con las emocionales; ya que se evidencia que el estudiante de ahora utiliza mucho su inteligencia emocional lo cual le permite tener un criterio mas amplio para tomar decisiones en beneficio personal e institucional. Esto no ocurría en tiempos pasados ya que los estudiantes en general de la Escuela Politécnica Nacional aplicaban solo sus habilidades analíticas lo cual les catalogaba como profesionales ortodoxos según testimonios de compañeros de trabajo de los mismos.
- Con el estudio realizado se evidencia que el estudiante de ahora, se esfuerza por desarrollar con más empeño sus habilidades y en especial las emocionales por ser importantes ya que les permitían adaptarse rápidamente a cualquier clima laboral, dicha conclusión permite afirmar una concordancia total con el estudio del autor Schein; ya que las principales sub habilidades emocionales encontradas en el estudio son: adaptabilidad, empatía, sociabilidad , seguridad y capacidad para despedir personas.
- Se encontró que las áreas de interés en donde la institución educativa debe poner más énfasis, es en las habilidades interpersonales. Es una situación inherente para la institución ya que estas habilidades, el estudiante las desarrolla desde su niñez y con el tiempo se fortalecen.
- En lo que respecta a habilidades, en el estudio aplicado se encontró que los estudiantes poseen capacidad gerencial y un alto nivel de liderazgo ya que

toman decisiones de manera objetiva y usando sus recursos eficazmente, las sub-habilidades más relevantes son aquellas que van con evaluación, autoevaluación, decisión, comunicación, trabajo en equipo, desenvolvimiento personal y laboral, netamente acompañado con sus objetivos bien planteados, las metas bien trazadas para alcanzarlas y con un conocimiento pleno, de que su aporte a la institución donde se desenvuelva profesionalmente debe generar un valor agregado.

- En cuanto a las habilidades analíticas, los resultados obtenidos proyectan que las sub-habilidades más preponderantes son aquellas en las que el estudiante actúa analizando las consecuencias de acciones previas como una enseñanza para acciones presentes, aprende con prontitud de la experiencia, valora su entorno, lleva a la práctica todos los conocimientos adquiridos en su carrera y se capacita constantemente en temas de actualidad.

- Los docentes que realizan el proyecto macro, en base a esta investigación, lo hacen con el propósito de mejorar las condiciones de educación superior. Se conoció e identificó primordialmente las habilidades gerenciales basadas en el estudio propuesto por Edgar Schein, con la finalidad de lograr en el ámbito educativo la proyección, capacitación, actualización, creación y apertura de cursos que formen a los futuros gerentes de las plazas de trabajo que existen en el país. Se identificó la presencia de valores básicos en la educación integral, para no solo preparar un profesional generador de riqueza, si no un ser humano que actúe bajo la combinación o equilibrio de la ciencia y la razón para el bien de la humanidad: respeto, justicia y honor.

- Se identifico responsabilidad social como un modelo de gestión en esta institución, ya que todas sus decisiones buscan generar un valor agregado en la sociedad y el ambiente, para actuar en beneficio mutuo tanto de la organización como de la naturaleza y de las partes interesadas, mas allá del cumplimiento con las exigencias legales.
- Todos las personas que forma parte de la facultad de Ciencias Administrativas realizan actividades que en su conjunto han aportado para la formación correcta del estudiante, empezando desde las personas que realizan el mantenimiento de las aulas hasta las personas que autorizan tramites, ya que dichas funciones son realizadas en el menor tiempo posible, optimizando recursos y bajo la presencia del respeto. Esto ha influenciado grandemente en la formación integral del estudiante, ya que el mismo aprende cada día no solo en las aulas si no en su diario vivir con la comunidad a la que pertenece; lo cual lo reconocen los mismos estudiantes.

8.2 RECOMENDACIONES

- Se podría realizar cursos motivacionales que les permitan cultivar en los estudiantes habilidades interpersonales, ya que la posesión de las mismas son escasas en el momento de la toma de decisiones, y así conseguir un valor agregado a su título universitario.

- Es una universidad que cumple con el modelo de actuar bajo Responsabilidad social con el medio ambiente, comunidad, estado y desarrollo sostenible, pero debería mejorar la calidad de sus instalaciones ya que tiene una infraestructura antigua que cumple con los requisitos de institución de educación superior y no esta en malas condiciones, pero que si debería ser innovada, puesto que es ahí donde los estudiantes pasan la mayor parte de su tiempo y su ambiente de estudio también influye grandemente en lo que corresponde a la Responsabilidad Social.
- La universidad tienen un proceso de gestión de tramites, solicitudes, requerimientos y peticiones, que son resueltos de manera inmediata con un limite máximo de 24 horas, esto aplica a todas las facultades pero en la facultad de Ciencias Administrativas se da una prioridad a todas las peticiones de los estudiantes, es decir se trata de cumplirlas en menos del tiempo máximo; esto es un gran ejemplo de eficiencia en el proceso administrativo que deben tener todas las universidades del país.

9. ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

- Editorial Vistazo. (3 de Diciembre de 2009). *Editorial Vistazo*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2011, de Editorial Vistazo:
<http://www.vistazo.com/webpages/pa%C3%ADs/?id=7926>.
- Amorós, E. (26 de ENERO de 2007). *EUMED.NET*. Recuperado el 9 de SEPTIEMBRE de 2012, de EUMED.NET: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/7.htm>
- BSI. (16 de FEBRERO de 2013). *bsigroup*. Recuperado el 21 de MAYO de 2013, de bsigroup: <http://www.bsigroup.com.mx/es-mx/Auditoria-y-Certificacion/Sistemas-de-Gestion/Normas-y-estandares/ISO-14001/>
- CEACES. (2010). *EVALUACIÓN IES*. Quito: CEACES.
- CONEA. (2009). *Modelo de Evaluación de Desempeño Institucional de las Instituciones de Educación Superior*. Quito: CONEA.
- DIARIO HOY. (6 de Agosto de 2010). *U.C. reconoce fortalezas y debilidades*. Recuperado el 21 de Abril de 2012, de hoy.com.ec:
<http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/correa-anuncia-veto-parcial-a-ley-de-educacion-422959.html>
- DPCA . (1 de JUNIO de 2012). *EPN*. Recuperado el 25 de OCTUBRE de 2012, de EPN:
http://www.epn.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=1178%3Afacultad-de-ciencias-administrativas-intro&catid=150&Itemid=357
- EDGAR, S. (1973). *DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. MEXICO: HALL.
- EDGAR, S. (1982). *Dinámica de la Carrera Empresarial*. MEXICO: HALL.

- EL TIEMPO. (22 de Mayo de 2009). *EL TIEMPO*. Recuperado el 21 de Abril de 2012, de EL TIEMPO: <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/16658.%2021%20abril%20del%202012>,
- EPN. (2011). *EPN*. Quito: EPN.
- EPN. (1 de JUNIO de 2012). *EPN*. Recuperado el 15 de OCTUBRE de 2012, de EPN: <http://www.epn.edu.ec/>
- EPN. (30 de Agosto de 2011). *ESPECTATIVAS 2013*. Recuperado el 21 de Junio de 2012, de ESPECTATIVAS 2013: <http://www.epn.edu.ec/attachments/article/1695/Plan%20Operativo%202011%20Espectativas%202013.pdf>
- EPN. (2011). *REGLAMENTO DE BECAS, AYUDAS ECONÓMICAS Y DESCUENTOS ESPECIAL EL CONSEJO POLITÉCNICO*. Quito: EPN.
- EPN. (2011). *REGLAMENTO DEL SISTEMA DE ESTUDIOS DE LAS CARRERAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE POSTGRADO DE LA ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL*. Quito: EPN.
- ESPOL . (2011). *La Educación Superior En El Ecuador; Cap. I; Educación Superior en el Ecuador*. . Quito: ESPOL .
- FAO. (2001). *Buenas prácticas para el buen vivir*. Quito: Naciones Unidas .
- GERARD, A. (1986). *La planeación estratégica en la universidad*. Miami: LCPP.
- GESTIOPOLIS. (5 de JUNIO de 2010). *GESTIOPOLIS*. Recuperado el 3 de NOVIEMBRE de 2012, de GESTIOPOLIS: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento-2/valores-formacion-universitarios-desde-construccion-indentidad.htm>,
- GUALOTUÑA, J. (3 de AGOSTO de 2007). *EPN*. Recuperado el AGOSTO de 23 de 2012, de EPN: <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/417/1/CD-0825.pdf>

- Jarrín, I. F. (2011). *DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACION Y AUDITORIA EN LAS UNIVERSIDADES DE QUITO, CATEGORIA "A"*. Quito: PUCE.
- JHON, K. (1 de MARZO de 2010). *BLOGSPOT*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2012, de BLOGSPOT: <http://gerenciaycambio.blogspot.com/2010/03/john-kotter-cambio-y-liderazgo.html>
- Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). *Registro Oficial No. 298 del 12 de octubre. Capítulo I, Art. 3, literal b y c*. Quito: ASAMBLEA NACIONAL.
- Lincoln, A. (2 de ENERO de 1865). *ESMAS* . Recuperado el 22 de AGOSTO de 2012, de ESMA:
<http://www.esmas.com/fundaciontelevisa/valores/pages/justicia.html>
- MUNICIPIO DE QUITO. (15 de Enero de 2008). *MUNICIPIO DE QUITO*. Recuperado el 21 de Abril de 2012, de MUNICIPIO DE QUITO:
<http://www.quito.gov.ec/el-municipio/institutos/imuq.html>
- NACIONAL, C. E. (1 de MARZO de 2010). *EPN*. Recuperado el 3 de NOVIEMBRE de 2012, de EPN:
<http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/2586/1/CD-3270.pdf>
- PARRA, Y. J. (2011). *La educación universitaria en el siglo XXI*. BOGOTA: La Salle.
- PAULINA. (11 de JUNIO de 2009). *blogspot*. Recuperado el 22 de AGOSTO de 2012, de blogspot: <http://respetoscc.blogspot.com/2009/06/definicion-respeto.html>
- REVISTA EDUCACIÓN. (22 de SEPTIEMBRE de 2010). *REVISTA EDUCACIÓN*. Recuperado el 8 de AGOSTOS de 2012, de REVISTA EDUCACIÓN: http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/362_158.pdf

- RODRÍGUEZ, R. (2008). *Propuesta de entrenamiento en habilidades gerenciales*. CUBA: UCC.
- SCHEIN, E. “. (1993). *“Cultura Organizacional y Liderazgo”*. MEXICO : HALL.
- TREGOE, K. (2007). *Desarrolle las Habilidades de su Personal*. MEXICO: HALL.
- UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI*. PARIS: UNESCO.