

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

**EL DOCENTE COMO GERENTE EN EL AULA, DESDE LA
VISIÓN DE LA GERENCIA PARTICIPATIVA.**

**CASO: FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA DE
LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CATEGORÍA B
DE QUITO.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIA LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE INGENIERÍA COMERCIAL**

MARÍA FERNANDA TOBAR VELA

DIRECTOR: ING. FABIOLA JARRIN

QUITO, MAYO 2014

DIRECTOR DE DISERTACIÓN:

Ing. Fabiola Jarrin

INFORMANTES:

Ing. Réne Tola

Ing. Verónica Apolo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por haberme dado la vida y ser el que me ha dado la fortaleza para continuar hasta el final, a mis padres quienes son mi inspiración y fuente de confianza pues sin ellos esto no sería posible, a mi hermana que con su alegría me ha impulsado a seguir adelante, y a mis amigas Karen, Andrea y Verónica.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a Dios, por ser mi fortaleza y estar a mi lado en todo momento, a mis padres que con su amor y cariño siempre me apoyaron, a mi hermana quien con su cariño incondicional ha estado conmigo en cada momento, los amo con todo mi corazón. A la Mgtr. Fabiola Jarrín, por la oportunidad brindada, siendo ella el principal pilar de esta investigación, por paciencia, dedicación y colaboración.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCION	2
1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	7
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.2.2. OBJETIVO ESPECIFICO	7
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.3.1. TEÓRICA.....	8
1.3.2. METODOLÓGICA.....	10
1.3.3. PRÁCTICA	11
1.4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	12
2. MARCO TEORICO.....	13
2.1. PENSAMIENTOS ADMINSTRATIVOS.....	13
2.1.1. La Gerencia Participativa en el siglo XXI.....	13
2.2. PENSAMIENTOS PEDAGOGICOS	16
2.2.1. Métodos para la generación del conocimiento en la Educación Superior.....	16
2.3. LA NUEVA LEY DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR	20
2.3.1. Normativa relacionada con el docente universitario.	20
3. MARCO METODOLÓGICO.....	27
3.1. METODOLOGÍA	27
3.1.1. Tipo de investigación	27
3.1.2. Diseño de la investigación.....	28
3.1.3. Población y muestra	28
3.1.4. Técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos.	29
3.1.4.1 Fuentes primarias	29
3.1.4.2. Fuentes secundarias.....	30
3.1.4.3. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	32
3.2. HIPOTESIS DE TRABAJO.....	33
4. LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA Y EL DOCENTE.....	33

4.1.	VISION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (Definición Art.).....	33
4.2.	LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR 2010.....	42
4.2.1.	Efecto de la Ley de Educación Superior 2010 en el Docente Universitario FODA .	42
5.	UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.....	47
5.1.	MISION Y VISION	48
5.2.	PERFIL ECONOMICO	49
5.3.	LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES	51
5.3.1.	Misión y Visión.....	51
5.3.2.	Análisis de los docentes	52
5.3.2.1.	Tiempo de dedicación.	53
5.3.2.3.	Desempeño profesional de los docentes.....	57
5.3.3.	Movilidad de los docentes a nivel nacional e internacional.....	57
5.3.4.	Capacitación, utilización y manejo adecuado de las TIC´S en las asignaturas por parte del docente.....	58
5.3.5.	Sistema de evaluación al docente.....	60
6.	PARARAMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR LA GERENCIA PARTICIPATIVA EN LA GESTION DEL DOCENTE DESDE LA VISION DEL INVESTIGADOR.....	62
6.1.	VALORES HUMANOS	62
6.1.1.	Respeto.....	63
6.1.2.	Solidaridad	63
6.1.3.	Justicia.....	65
6.1.4.	Servicio	66
6.2.	HABILIDADES GERENCIALES.....	67
6.2.1.	Propuesta de Edgar Schein.....	67
6.3.	RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA.....	70
6.3.1.	Responsabilidad Social a través del docente.....	72
6.3.2.	La visión del Emprendedurismo social desde la cátedra.....	73
6.4.	TRABAJO EN EQUIPO.....	74
6.4.1.	Adopción como Cultura Organizacional.....	75
6.4.2.	Técnicas y metodología empleada en la cátedra.	76
6.5.	LAS TIC´s EN EL CONOCIMIENTO DEL SIGLO XXI	78
6.5.1.	Generación de conocimiento y las TIC´s.....	79

6.5.2.	Cambio en el docente universitario.....	81
6.5.3.	Informe de desarrollo mundial (World Wilde Bank 1999).	82
6.5.4.	Informe para la cooperación económica y desarrollo (OCDE, 1996).....	84
7.	ANALISIS DE RESULTADOS	87
7.1.	INFORMACION GENERAL.....	88
7.2.	INFORMACION POR VARIABLES.....	96
8.	CONCLUSIONES	143
9.	RECOMENDACIONES	145
	GLOSARIO.....	148
	Bibliografía	169
	ANEXOS.....	169

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación evidencia las características de la Gerencia Participativa en el proceso de enseñanza aprendizaje universitario de las Carreras de Administración y Contabilidad de la Universidad Politécnica Salesiana en Quito. Las variables del estudio fueron: Habilidades Gerenciales, Responsabilidad Social, Trabajo en Equipo, Humanismo y uso de TICs, y otras que permitieron conformar el perfil del encuestado.

Los resultados constituyen una herramienta de consulta para reafirmar que el docente es un líder en el aula, sobre todo si despliega en su actividad académica atributos de la Gerencia Participativa. Con este tipo de estudios se puede fácilmente promover la investigación, el diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías e instrumentos que apoyen el desarrollo de nuevas formas de enseñanza, a través de las cuales se pueda mejorar la formación del estudiante fomentando en ellos el desarrollo de valores necesarios para su vida futura.

INTRODUCCION

El entorno mundial, exige cambios y una permanente revisión de los procesos administrativos empleados para conducir a las empresas por la dirección adecuada. Las organizaciones y aún más las Universidades requieren de docentes que tengan una visión de líderes competentes, con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, rasgos de personalidad, y valores que permitan lograr un buen desempeño personal y profesional de los estudiantes.

La aplicación de estrategias de la Gerencia Participativa en los docentes es importante, pues la misma se fortalece y desarrolla con cualidades que se ven reflejada en una educación de alta calidad. Se optimiza el proceso de enseñanza y aprendizaje en el nivel de la Educación Superior al contar con profesionales correctos y competitivos con proyección nacional e internacional.

Existe un interés creciente en todas las actividades asociadas con la creación, transformación y difusión del conocimiento en los docentes universitarios con el fin de resolver problemas con mayor efectividad. Para ello, el desarrollo de habilidades

gerenciales, valores, responsabilidad social, trabajo en equipo, Tics, entre otras, aportaran a la consecución de objetivos. El desarrollo de pensamiento crítico, habilidades de negociación, resolución de conflictos, aprendizaje a partir de la experiencia, proporcionan bienestar y satisfacción a líderes y su entorno.

Estas características anotadas anteriormente, son parte de un liderazgo participativo que se convierte en ayuda idónea para el docente, y para la comunidad universitaria. Este enfoque permite ofrecer a la sociedad estudiantes con una formación que fusione el desarrollo de habilidades gerenciales con valores fuertemente cimentados, para la solución de problemas sociales y ecológicos, presente en este siglo.

EL DOCENTE COMO GERENTE EN EL AULA, DESDE LA VISIÓN DE LA GERENCIA PARTICIPATIVA.

CASO: FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CATEGORÍA B DE QUITO.

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Sociedad, las autoridades y el gobierno en la actualidad requieren de personas y líderes integrales, que dirijan organizaciones y estados, por lo que la enseñanza impartida por los docentes universitarios, deben encaminarse hacia proyectos de mejora, tanto en su proceso como en las estrategias de aprendizaje y enseñanza. Esto llevará a centrar la atención en el estudiante, considerándolo como actor principal para la generación de conocimiento, con una participación más activa dentro del aula, con técnicas de aprendizaje colaborativo, utilizando herramientas tecnológicas, enmarcado en valores éticos y morales.

Se debe tomar en cuenta que la crisis de valores ha ido incrementando en los últimos tiempos, que ha llevado a la degeneración latente de la educación, lo que exige un análisis y modificación de la gestión de los docentes en las universidades. Pues generalmente el docente se concentra en impartir un conocimiento enfocado en lo

económico y éxito profesional. sin mirar los problemas de la sociedad, especialmente de aquellos que hacen incrementar la pobreza.

Las instituciones de educación superior ecuatorianas deben cumplir retos importantes que plantea la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, sus Reglamentos y el proceso de acreditación institucional, de carreras, programas y posgrados Es una nueva visión de Universidad que se verá fortalecida con la permanente búsqueda de la calidad: eficiencia académica, investigación, organización e infraestructura. Estos criterios son evaluados por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior-CEAACES., concretandose a construir una nueva cultura universitaria, con indicadores que aporte al cumplimiento de la misión y se acerque a la visión planteadas por las universidades, y articulado al Plan Naacional de Desarrollo y al del Buen Vivir.

Por lo mencionado anteriormente, existe la necesidad de brindar herramientas para que el docente universitario mejore su actividad academica convirtiendose en un lider referente frente a sus estudiantes. Esto constituirá un ejemplo para que el estudiante se proyecte a la sociedad tambien como un perfil de líder para el siglo XXI, con valores éticos y morales y como un profesional de altas competencias capás de aportar para la resolución de problemas sociales, ambientales, economicos, entre otros. Asi se contribuirá con la sociedad y el pais.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre el desempeño del docente universitario de las Facultades de Administración y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana y el modelo de Gerencia Participativa?

1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cuáles son las características de la Gerencia Participativa en la Educación Superior actual?
- ¿Cuáles serán las ventajas para la Universidad Politécnica Salesiana al momento que aplique la Gerencia Participativa en su modelo educativo?
- ¿Qué grado de compromiso tienen los docentes en desarrollar nuevas metodologías para poder guiar a los estudiantes a un desarrollo integral y humano?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Evidenciar las habilidades gerenciales, responsabilidad social y trabajo en equipo en el desarrollo humanístico del docente, como atributo de la gerencia participativa, en las carreras de Administración y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana de Quito, Categoría B.

1.2.2. OBJETIVO ESPECIFICO

- Identificar las habilidades gerenciales, propuestas por Edgar Schein, en el docente universitario.
- Determinar el interés por guiar y asesorar a los estudiantes en la solución de problemas corporativos, sociales y ecológicos de forma permanente.
- Evidenciar la metodología utilizada para lograr un verdadero trabajo en equipo.

1.3.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. TEÓRICA

El proyecto se lo realiza en la Universidad Politécnica Salesiana con el objetivo de evidenciar los atributos de la Gerencia Participativa en la actividad académica del docente como una estrategia competitiva en el proceso de enseñanza aprendizaje. De esta manera se puede desplegar en el aula técnicas innovadoras que ayuden al estudiante a desarrollarse íntegramente como líder ético, acorde a las necesidades de este tiempo, que puedan aportar con eficiencia y eficacia a la comunidad y su entorno.

La Educación Superior debe ser flexible y permanecer retroalimentada con los adelantos académicos nacionales e internacionales en busca de una formación integral basada en valores como respeto, servicio, solidaridad, y justicia, para acortar grandes brechas de pobreza e inequidad.

La Gerencia participativa desarrollada en el aula, muestra una perspectiva diferente acerca de la forma de enseñar, dirigir y liderar tanto en el aula como en la dirección de una empresa; el centro es el desarrollo de la persona, cultivando sus valores y haciendo de esta formación un mejor ser humano.

La gerencia Participativa según varios autores nos lleva a entender que la mejor forma de liderar es la mutua cooperación, y no solo la relación de autoridad en la cual la confianza está muy apartada de la relación interpersonal.

“Este involucramiento no es sólo de las "manos", sino que de la mente, siempre que se cumpla con la condición de que la participación debe ser en la toma de decisiones importantes. La autoridad no se pierde: se comparte y trae consigo responsabilidad de los que ahora tienen una parte de la autoridad”.(Anthony, 1984)

La cooperación lleva a los alumnos a un desarrollo integral, con una calidad de educación más significativa, razón por la cual ser un líder participativo en el aula universitaria representa una ventaja que permite un ambiente lo suficientemente dinámico, interactivo, crítico y reflexivo que permita la búsqueda de la calidad y la excelencia en el aula.

Por otro lado es necesario formar en el alumno universitario cierto tipo de habilidades que les permitirá alcanzar metas no solo profesionales y estudiantiles, sino personales.

Estas habilidades deben ser naturales en cada docente para que los estudiantes las perciban y desarrollen, “Las Competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos y formas de comportamiento, auto concepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas” (Aristimuño, M., Guaita, W., & Rodríguez, C. Las

Competencias Gerenciales en la Gestión de Instituciones de Educación Superior.
Recuperado de
http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf), pues muchos docentes poseen los conocimientos sobre sus materias, pero pocos desarrollan habilidades y destrezas de sus estudiantes.

Un docente con dominio de habilidades gerenciales refleja en el estudiante seguridad, proyectando confianza y satisfacción para el desempeño de actividades. El manejo de estas habilidades permite también desarrollar estas en sus estudiantes, logrando un aprendizaje cooperativo, cuyos roles son de pares. La autoridad no se pierde, se la comparte para un mejor logro de objetivos en el aula o en cualquier organización.

1.3.2. METODOLÓGICA

La investigación se basó en métodos y principios científicos, como la observación, la entrevista, la encuesta; los cuales nos permitieron recolectar la información, medir las variables propuestas y analizarlas a través de resultados medidos con la escala de Likert.

La observación permitió ver de cerca como los docentes trabajan día a día con los estudiantes de la Universidad Salesiana, permitiendocostar de forma directa, en esa muestra, la gestión del docente.

La Entrevista permitió un acercamiento con la universidad en estudio en diversos ámbitos, tales como económico, estructural, profesional y cultural, por lo que a través de esta herramienta pudimos solventar incógnitas de una forma personalizada y directa.

A través de la encuesta logramos obtener la información necesaria para el cumplimiento de los objetivos propuestos así como determinar el perfil de los docentes de esta muestra puntual.

1.3.3. PRÁCTICA

El análisis de los resultados constituye una herramienta para las universidades, concretamente para la Universidad Politécnica Salesiana alcontar con parámetros que sirven de instrumento para involucrar a los docentes en el desarrollo de nuevas técnicas, tendientes a fomentar el liderazgo docente y a proyectar éste al estudiante.

La generación del conocimiento a través del trabajo en equipo, permite una mejor interrelación ente el docente y el estudiante, dando como resultado un aprendizaje más humano e integral.

1.4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

El estudio se desarrolló con una población de docentes de las Carreras de Administración y Contabilidad de la Universidad Politécnica Salesiana del Distrito Metropolitano de Quito, Avenida 12 de Octubre 2422 y Wilson, con un total de 3453 estudiantes de las carreras en mención en el periodo de mayo a diciembre del 2013, a través de los métodos antes mencionados.

La Universidad Politécnica Salesiana fue categorizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES en la Categoría B, principalmente por la notoria brecha que existe en el tema de Investigación. Esta primera evaluación fue realizada a la Universidad el 2 y de 3 de Septiembre del 2009.

La cual consta en el informe del mandato 14 en el cual encontramos todos los parámetros establecidos, (Informe final (01-11-2009) Recuperado de: http://www.ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=18:informe-final-01-11-2009&catid=8:mandato-14&Itemid=53). La segunda evaluación que tuvo la Universidad Salesiana fue el 27 de Noviembre del 2013 colocando a la misma nuevamente en la categoría B, esta evaluación fue realizada bajo los

parámetros establecidos por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior CEAACES, según la última evaluación realizada a la institución. (Informe por Institución 2012, Recuperado de: http://www.ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=319&Itemid=156)

2. MARCO TEORICO

2.1.PENSAMIENTOS ADMINSTRATIVOS

2.1.1. La Gerencia Participativa en el siglo XXI

La Gerencia participativa considera la integración de los miembros de una organización para la toma de decisiones importantes, enfrentar problemas de manera conjunta y así poder compartir la autoridad y poder, a través de diversas actividades que permitan la comunicación efectiva creando de esta forma una estructura administrativa y técnica que garantiza el óptimo aprovechamiento de los recursos disponibles, lo cual nos lleva a mejorar el nivel de satisfacción.

Cabe destacar que, en la Gerencia Participativa el líder se ve reflejado no de manera aislada sino que este se involucra con los colaboradores para el logro de los objetivos institucionales. (William, 1984).

En la actualidad las organizaciones, entre ellas la educativa, están atravesando por cambios e incertidumbres que exigen unión e integración de todos sus miembros en una filosofía gerencial acorde con estos retos. Pues cada época tiene variables novedosas que marcan rasgos más notorios en un determinado momento histórico. Este tipo de cambios se están dando pues se tiene perspectivas de los líderes, de cambios en el modelo pedagógico que difunde el esquema de la educación básica tradicional, que es unido al modelo de las competencias, la innovación, la investigación, aspectos donde las empresas y las organizaciones pueden alcanzar niveles de excelencia y competencia internacional.

Estos cambios fundamentales en el paradigma educativo y gerencial en torno a las competencias, y la capacidad para innovar, investigar e internacionalizarse, son de la esencia del nuevo modelo educativo que prepara al gerente con unas bases en pedagogías activas, como mecanismos para desempeñarse en el puesto de trabajo y así aportar para la transformación productiva.

Por este motivo, la Gerencia Participativa atiende a las expectativas, necesidades y exigencias del mundo de hoy; las cuales cambian frecuentemente: Puesto que, lleva a las organizaciones a reaccionar de forma rápida y veraz para así poder lograr la consecución de objetivos organizacionales, aprovechando al máximo el talento humano con el que cuenta.

Al aplicar la Gerencia Participativa en las Instituciones de Educación Superior permitirá una mejora continua, a través de estrategias que ayuden al desarrollo de manera eficaz de su principal objetivo la enseñanza - aprendizaje de sus estudiantes, creando además una cultura humana, necesaria en este siglo.

Para lograr estos cambios en la forma de enseñar se debe buscar la participación activa entre las personas el deseo y la aceptación al cambio y responsabilizarse conscientemente con él, dicho de otro modo, el docente debe poseer una misión y visión hacia la calidad, debe poseer un espíritu emprendedor, que le permita participar de forma activa en los procesos de Cambio, pero este compromiso debe ser asumido de forma consciente y permanente.

Por lo tanto, una educación de calidad, requiere de un docente con alta autoestima y seguridad en la toma de decisiones, en la solución de problemas y que pueda ser estímulo para sus compañeros de trabajo con el fin de impulsar y enfrentar nuevos retos para el logro de las metas; preocupado por la investigación (actualización) o el desarrollo, tanto personal como institucional y de la sociedad en general.

En consecuencia, con la Gerencia participativa se logra fortalecer aspectos que la Administración y la enseñanza tradicional no alcanzan dando nuevas vías de desarrollo y crecimiento tanto en el ámbito educativo como organizacional de la Instituciones de Educación Superior, pues aporta con estructuras que

desarrollan al talento humano, con altos niveles de responsabilidad, compromiso y profesionalismo los que a su vez permiten contribuir con decisiones oportunas, que aseguran la competitividad, productividad y calidad en la educación. Además de tener una clara orientación, a la responsabilidad social, trabajo en equipo y desarrollo de habilidades. Dando así un enfoque diferente sobre lo que significa un docente para la institución, permitiendo cumplir los objetivos de la Universidad con métodos y excelentes posibilidades de éxito.

2.2. PENSAMIENTOS PEDAGOGICOS

2.2.1. Métodos para la generación del conocimiento en la Educación Superior

La Educación Superior va en búsqueda de nuevas metodologías que permitan mejorar la enseñanza – aprendizaje a través de diseñar y seleccionar escenarios, técnicas y modalidades de trabajo para profesores y estudiantes, que conduzcan de manera eficaz a las metas propuestas, para que los alumnos consigan alcanzar una formación no tan solo académica sino también en competencias, que le permitan desarrollarse integralmente.

Un punto de partida para poder mejorar el conocimiento del estudiante es a través de la formación de un buen docente universitario. Se puede conseguir una serie de pautas que logren que el alumno adquiera un conocimiento profundo,

interesándose por la asignatura y sumergiéndose en un proceso de aprendizaje crítico.

El aprendizaje profundo permite además, al estudiante dominar la materia, introduciéndose dentro de su lógica y tratando de comprenderla en toda su complejidad. Lo que a su vez permitirá llegar un nivel de compromiso, de pensadores independientes, críticos y de mente creativa. Un docente de excelencia es aquel que tiene la capacidad de llegar a involucrar a sus estudiantes en el aprendizaje profundo.

Por esto, es más apropiado procurar muy complejos y profundos cambios en las metodologías y en los escenarios de la universidad que avanza día tras día, utilizando métodos para mejorar el aprendizaje del estudiante Universitario, que lleven a un mejor desarrollo a través de diversas técnicas como:

- a) Método expositivo: El cual se basa en transmitir y activar procesos cognitivos en el estudiante.
- b) Estudio de casos: Con este método lo que se pretende es la adquisición de aprendizajes mediante el análisis de casos reales o simulados.
- c) Resolución de ejercicios y problemas: Buscar ejercitar y poner en práctica los conocimientos obtenidos previamente por el estudiante.
- d) Aprendizaje basado en problemas: Este tipo de aprendizaje desarrolla un aprendizaje activo a través de la resolución de problemas.

e) Aprendizaje orientado a proyectos: Se basa en la realización de un proyecto para la resolución de problemas, aplicando habilidades y conocimientos adquiridos.

f) Aprendizaje cooperativo: Lo que busca este tipo de método es desarrollar aprendizajes activos y significativos con la ayuda mutua entre los estudiantes.

Las TIC's son medios que ayudan a desarrollar nuevas formas de aprendizaje como: las aplicaciones de comunicación mediada por ordenador, las webtools integradas conocidas como 'plataformas', (LearningManagentSystems, LMS) que son los "Sistemas de Administración de Aprendizaje o LMS, también ampliamente conocidos como plataformas de aprendizaje. Un LMS es un software basado en un servidor web que provee módulos para los procesos administrativos y de seguimiento que se requieren para un sistema de enseñanza, simplificando el control de estas tareas". (Página de la Universidad de Salamanca, Francisco Ignacio Revuelta, 2006 Recuperado: http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_06_2/n6_02_art_garcia_penalvo.htm). A través de la cual se puede desarrollar un aprendizaje integral por medio de Chat, debates virtuales, aprendizaje en línea, entre otros, permitiendo interactuar continuamente al docente con los estudiantes en las diferentes cátedras.

Estos métodos llevaran al estudiante a tener un aprendizaje profundo permitiéndoles tener la expectativa de que esa materia les permitirá construir respuestas propias a preguntas de gran relevancia y evitando tanto la utilización

de las calificaciones para persuadir a los alumnos. Un punto esencial del proceso es mantenerse pendiente a lo que los estudiantes conocen y esperan de la materia y el explicarles del modo más claro posible los estándares intelectuales y profesionales que deben perseguir, facilitándoles herramientas de autoevaluación, para que puedan medir el avance de sus conocimientos sobre dicho tema.

El aprendizaje autónomo, como método de aprendizaje permite al estudiante tomar la iniciativa sobre cuáles son sus metas de aprendizaje. En este método el estudiante se examina así mismo y critica las falencias que posee para convertirlas en fortalezas, con esto a su vez puede establecer los correctivos pertinentes para encaminarse a sus metas y objetivos.

Por lo que la formación pedagógica de los profesores universitarios cobra en la actualidad una significativa importancia a los efectos de estimular la innovación, el sentido crítico, la reflexión, la creatividad en función de cubrir con las necesidades de aprendizaje que demanda su práctica docente, todo ello contribuye a elevar la calidad de la formación del estudiante de la Educación Superior.

2.3. NUEVA LEY DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR

2.3.1. Normativa relacionada con el docente universitario.

Art. 109.- Requisitos para la creación de una universidad o escuela politécnica.- Quien promueva la creación de una universidad o escuela politécnica deberá presentar al Consejo de Educación Superior una propuesta técnico-académica, que contenga los siguientes requisitos:

1. Justificativo de los promotores del proyecto que demuestren su experiencia y vinculación con el Sistema de Educación Superior y la solvencia moral y ética, reconocida públicamente;
2. Propuesta de estructura orgánico funcional que incluyan los instrumentos técnicos administrativos, plan estratégico de desarrollo institucional y proyecto de estatuto;
3. La estructura académica con la oferta de carreras en modalidad de estudio presencial, que deberá ser diferente a las que imparten las universidades existentes en el entorno regional y que responda a las necesidades de desarrollo regional y nacional, sustentada en un estudio en el que se demuestre la necesidad de los sectores productivos, gubernamentales, educativos, ciencia, tecnología, innovación y la sociedad con el respectivo estudio de mercado ocupacional que justifique la puesta en marcha de la propuesta;
4. La propuesta técnica - académica debe contener el modelo curricular y pedagógico, las mallas y diseños macro y micro curriculares, perfiles profesionales, programas analíticos describiendo los objetivos, contenidos, recursos, forma de evaluación, bibliografía, cronograma de actividades, número de créditos, la diversidad pluricultural y multiétnica, la responsabilidad social y compromiso ciudadano;
5. Información documentada de la planta docente básica con al menos un 60% o más con dedicación a tiempo completo y con grado académico de posgrado debidamente certificado por el Consejo de Educación Superior, determinando la

pertinencia de sus estudios con el área del conocimiento a impartir, la distribución de la carga horaria de acuerdo a la malla curricular;

6. Establecer la nómina de un equipo mínimo administrativo, financiero y de servicios, para dar inicio a las actividades, estableciendo documentadamente la relación laboral;

7. Estudio económico financiero, proyectado a cinco años, que demuestre que la institución contará con los recursos económicos-financieros suficientes para su normal funcionamiento;

8. Acreditar conforme al derecho la propiedad de los bienes y valores que permitan a la nueva institución funcionar en un espacio físico adecuado a su naturaleza educativa y de investigación, y que serán transferidos a la institución de educación superior una vez aprobada su ley de creación;

9. Para la creación de universidades o escuelas politécnicas públicas se deberá contar con la certificación del Ministerio de Economía y Finanzas para la creación de la partida presupuestaria correspondiente, que garantice su financiamiento, sin menoscabo de las rentas de las demás universidades y escuelas politécnicas;

10. Infraestructura tecnológica propia y laboratorios especializados;

11. Contar con bibliotecas, hemerotecas, videotecas y más recursos técnicos pedagógicos que garanticen un eficiente aprendizaje; y,

12. Los demás requisitos que consten en el reglamento que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.19)

Hoy en día, con un mundo globalizado, la educación ha dejado de ser un simple negocio, para convertirse en una fuente de conocimiento, que permite el crecimiento integral de los estudiantes, por lo que para la conformación de una Universidad o escuela politécnica se debe cumplir con varios parámetros para su

instauración. De esta forma, se puede garantizar una Educación de Calidad, con un campus que cumpla con todos los requisitos exigidos.

APÍTULO II PERSONAL ACADÉMICO

Art. 147.-Personal académico de las universidades y escuelas politécnicas.- El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución en esta Ley, y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.(LOES, 12 Octubre 2010, RO 298 Pag.23).

La Educación actual exige que los docentes, posean una formación que cumpla con los parámetros determinados, para dicha catedra, el docente podrá realizar otras actividades que enriquezcan su conocimiento siempre y cuando no interfieran con sus actividades docentes.

Art. 148.-Participación de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras en beneficios de la investigación.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras que hayan intervenido en una investigación tendrán derecho a participar, individual o colectivamente, de los beneficios que obtenga la institución del Sistema de Educación Superior por la explotación o cesión de derechos sobre las invenciones realizadas en el marco de lo establecido en esta Ley y la de Propiedad Intelectual. Igual derecho y obligaciones tendrán si participan en consultorías u otros servicios externos remunerados. Las modalidades y cuantía de la participación serán establecidas por cada institución del Sistema de Educación Superior en ejercicio de su autonomía responsable. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.23).

Art. 149.-Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.- Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios. Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos. El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores. En el caso de los profesores o profesoras de los institutos superiores y conservatorios superiores públicos se establecerá un capítulo especial en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.23).

Para el mejoramiento continuo de la Educación superior, las universidades deben contar con docentes que cumplan con los horarios preestablecidos para el tipo de contrato pactado. Por otro lado, los docentes tiempo completo deben ser el 60% del total de docentes y deben cumplir con el requisito de no tener dos o más cargos en el sistema educativo.

Art. 150.-Requisitos para ser profesor o profesora titular principal.- Para ser profesor o profesora titular principal de una universidad o escuela politécnica pública o particular del Sistema de Educación Superior se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Tener título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejercerá la cátedra;

- b) Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejercerá la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años;
- c) Ser ganador del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y,
- d) Tener cuatro años de experiencia docente, y reunir los requisitos adicionales, señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área en que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento respectivo. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24).

Las exigencias para poder ser docente principal o tiempo completo en las universidades cada vez requieren estándares más altos y estrictos, pues lo que busca es una educación de excelencia en todos los ámbitos del estudiante, así como el desarrollo de habilidades transmitidas por los docentes.

Art. 151.- Evaluación periódica integral.- Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24)

Para lograr obtener tanto un crecimiento como un desempeño acorde con los parámetros establecidos se realizará evaluaciones periódicas, las cuales permitirán no solo una retroalimentación basada en los resultados, sino que también se podrá plantear planes correctivos, así como medidas regulatorias.

Art. 152.-Concurso público de merecimientos y oposición.-

En las universidades y escuelas politécnicas públicas, el concurso público de merecimientos y oposición para acceder a la titularidad de la cátedra deberá ser convocado a través de al menos dos medios de comunicación escrito masivo y en la red electrónica de información que establezca la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, a través del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador y en los medios oficiales de la universidad o escuela politécnica convocante. Los miembros del jurado serán docentes y deberán estar acreditados como profesores titulares en sus respectivas universidades y estarán conformados por un 40% de miembros externos a la universidad o escuela politécnica que está ofreciendo la plaza titular. En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares, su estatuto establecerá el procedimiento respectivo. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24)

Art. 155.-Evaluación del desempeño académico.-

Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24)

Art. 156.-Capacitación y perfeccionamiento permanente de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior se garantizará para las universidades públicas su capacitación y perfeccionamiento permanentes. En los presupuestos de las instituciones del sistema de educación superior constarán de manera obligatoria partidas especiales destinadas a financiar planes de becas o ayudas económicas para especialización o capacitación y año sabático.

Art. 157.-Facilidades para perfeccionamiento de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado, tendrán derecho a la respectiva licencia, según el caso, por el tiempo estricto de duración formal de los estudios. En el caso de no graduarse en dichos programas el profesor de las universidades públicas perderá su titularidad. Las instituciones de educación superior deberán destinar de su presupuesto un porcentaje para esta formación. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24).

Los docentes cuentan con el beneficio de un permiso en sus labores que les ayudará en la obtención de un título, que aporte más a los conocimientos impartidos en su cátedra, además tendrá la oportunidad de profundizar su estudio a través de una investigación que permita no solamente su desarrollo personal, sino también profesional lo que su vez beneficiara a los estudiantes de la institución.

Art. 158.-Período Sabático.- Luego de seis años de labores ininterrumpidas, los profesores o profesoras titulares principales con dedicación a tiempo completo podrán solicitar hasta doce meses de permiso para realizar estudios o trabajos de investigación. La máxima instancia colegiada académica de la institución analizará y aprobará el proyecto o plan académico que presente el profesor o la profesora e investigador o investigadora. En este caso, la institución pagará las remuneraciones y los demás emolumentos que le

corresponden percibir mientras haga uso de este derecho. Una vez cumplido el período, en caso de no reintegrarse a sus funciones sin que medie debida justificación, deberá restituir los valores recibidos por este concepto, con los respectivos intereses legales. Culinado el período de estudio o investigación el profesor o investigador deberá presentar ante la misma instancia colegiada el informe de sus actividades y los productos obtenidos. Los mismos deberán ser socializados en la comunidad académica. (LOES, 12 Octubre 2010, RO 298, Pag.24)

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. METODOLOGÍA

3.1.1. Tipo de investigación

Para la realización de este trabajo de investigación utilizamos:

La investigación aplicada, misma que busca evidenciar las características de la Gerencia Participativa, en la gestión que desarrolla el docente, asociando al docente como gerente del aula quien pretende formar, mejores seres humanos que demuestren un lado humanista y no netamente basado en el conocimiento.

A través de la utilización de conocimientos que se obtienen en la práctica, para aplicarlos, en la totalidad de los procesos, en beneficio de la sociedad, la institución y alumnado, pues el principal objetivo es describir las habilidades

necesarias para desempeñar cargos gerenciales una vez terminada la carrera universitaria.

3.1.2. Diseño de la investigación

El Método de Investigación utilizado es el Inductivo - Deductivo, pues nos permite partir de un hecho específico hacia uno general. Esta metodología nos permite analizar con el método cualitativo y cuantitativo en una muestra de 118 docentes de las Carreras de Administración y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana, los puntos relevantes para el desarrollo de la investigación.

3.1.3. Población y muestra

La población Objetivo de estudio son los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito y la muestra seleccionada es de las Carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría. La población total a analizar es de 118 docentes, dándonos como resultado una muestra final de 90.

$n = \frac{1,96^2 * (0,50 * 0,50 * 118)}{0,05^2 * (118 - 1) + ((1,96^2) * (0,50 * 0,50))}$
$n = 90,4$

3.1.4. Técnicas de recolección, procesamiento y análisis de datos.

3.1.4.1 Fuentes primarias

Como fuente primaria tenemos el Proyecto de Investigación realizado por la Ing. Fabiola Jarrin con el tema “El Docente como Gerente en el aula, desde la visión de la Gerencia Participativa. Caso: El docente como gerente en el aula, desde la visión de la Gerencia Participativa. Caso: Facultad de Administración y Auditoría de las Universidades Categoría A y B de Quito (2013).

Adicionalmente se contó con los resultados de las encuestas on-line elaboradas por el grupo de docentes investigadores, aplicadas a docentes de las Carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana.

3.1.4.2.Fuentes secundarias

Libros básicos:

GALARZA ALARCON ENRIQUE, (1998), Metodología de la Investigación. Ecuador: Vértice Studio.

SCHEIN EDGAR Y BENNIS WARREN, (1980), El Cambio Personal y organizacional a través de métodos grupales. Barcelona: Editorial Herder

PARKER FOLLETT PARKER, (1997), Precursora de la Administración. Mc Graw – Hill interamericana.

Revistas:

Revista Educación 33(2), 25-50, ISSN: 0379-7082, 2009

[<http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/503/511>,

Evaluación y gerencia participativa de los aprendizajes en el aula una mirada en la práctica evaluativa en el tiempo.

Proyecto

Jarrin, Fabiola. (2013). El Docente como Gerente en el Aula, desde la visión de la Gerencia Participativa. Caso: Facultades de Administración y Auditoría en las Universidades Categorías A y B de Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Leyes

CEEACES. (12 de 10 de 2010). Recuperado el 22 de 02 de 2013, de <http://www.ceaaces.gob.ec/images/LOTAIP/informacionfinanciera/normasdecreacion/loes.pdf>

REGISTRO OFICIAL DEL ECUADOR. (20 de 10 de 2010). Recuperado el 15 de 03 de 2013, de <http://www.ucuenca.edu.ec/estatuto/images/stories/file/ley-organica-educacion-superior.pdf>

Documentos sitio web

VARGAS - SPANTA. México, 1999

[<http://intranet.unicundi.edu.co/investigacion/images/pdf/metodologia%20de%20investigacion.pdf>], Metodología de la Investigación.

Rivas, F. S., & Rodríguez, C. (03 de 06 de 2012). LA GERENCIA HUMANISTA CON LA VISIÓN DEL PENSAMIENTO COMPLEJO. Recuperado el 01 de 03 de 2013, de http://www.uny.edu.ve/publicaciones/honoris_causa/La%20gerencia%20humanista.pdf.

3.1.4.3.PROCESAMIENTO DE DATOS

La investigación se iniciará mediante la recolección de información a través de las fuentes primarias establecidas:

La información de las encuestas fueron procesadas por la Dirección de informática quienes proporcionaron las bases en Excel para el análisis correspondiente. Los datos a ser analizados fueron tomados de la muestra de docentes de la Universidad Politécnica Salesiana de las Carreras de Administración y Auditoría, los cuales fueron medidos a través de la Escala de Likert, la cual nos permitió determinar la aplicación de los componentes de la Gerencia Participa en los docentes y a su vez evaluar la aplicación en la institución.

3.2. HIPOTESIS DE TRABAJO

El docente universitario desarrolla en su gestión, características similares al enfoque de la Gerencia Participativa.

4. LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA Y EL DOCENTE

4.1.VISION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR (Definición Art.)

La constitución vigente del país ha generado una constante ola de comentarios y diversas posiciones acerca de cuál es la mejor forma de llevar la Educación Superior, por lo que el analizar la ley vigente nos dará un panorama amplio y detallado de los diversos retos y metas por cumplir de estas instituciones.

CAPÍTULO II DE LOS REQUISITOS PARA EL INGRESO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 17.- Requisitos generales para el ingreso del personal académico a las instituciones de educación superior.- El personal académico que ingrese en las instituciones de educación superior públicas y particulares deberá presentar su hoja de vida con la documentación de respaldo que acredite el cumplimiento de los requisitos y los méritos como son:

experiencia, formación, publicaciones, y los demás exigidos en este Reglamento.

En las instituciones de educación superior públicas, el aspirante a integrar el personal académico deberá cumplir además con los requisitos establecidos en los literales a), b), c), e), f), g), h) e i) del artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en lo que fuere pertinente.

Para el ingreso del personal académico cuya labor académica pertenezca a los programas y carreras de artes, el requisito de obras de relevancia comprenderá, cuando corresponda, los productos artístico-culturales reconocidos como tales en las distintas disciplinas artísticas, los cuales deberán contar con el aval de una comisión interuniversitaria. En el caso de los demás programas y carreras, la relevancia y pertinencia de las obras de relevancia publicadas deberá cumplir con la normativa que establezca el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

El poder formar parte del cuerpo docente de una Universidad actual, ya no se basa simplemente en parámetros básicos, pues se debe cumplir con requisitos necesarios e importantes que no solo comprueben la experiencia y conocimiento del docente, sino que también garanticen una educación de alto nivel y sobretodo con docentes con una larga trayectoria profesional y educativa.

SECCIÓN I DE LOS REQUISITOS DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS

Art. 18.- Requisitos del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como miembro del personal académico titular auxiliar de las universidades y escuelas politécnicas públicas

y particulares, además de cumplir los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
2. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y,
3. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Según lo determinado en este artículo, como lo mencionado en el artículo 6 de la LOES, el docente debe cumplir con requisitos necesarios para formar parte del cuerpo docente de la Universidad o como auxiliar, pero cabe recalcar que también posee derechos y beneficios al obtener el cargo requerido, sin descuidar ni su formación profesional, ni sus respectivas actividades.

Art. 19.- Requisitos del personal académico titular agregado de las universidades y escuelas politécnicas.-

Para el ingreso como miembro del personal académico titular agregado de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se deberá acreditar:

1. Tener al menos grado académico de maestría o su equivalente, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT, en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
2. Tener al menos tres años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
3. Haber creado o publicado al menos tres obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;

4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
5. Haber realizado ciento ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
6. Haber participado al menos doce meses en uno o más proyectos de investigación;
7. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
8. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser promovido a esta categoría de conformidad con las normas de este Reglamento; y,
9. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Para que un docente pueda obtener el cargo de agregado en una Universidad debe cumplir con requisitos más específicos que un auxiliar, los cuales abarcan desde su formación académica, profesional, como el desarrollo de ciertas habilidades necesarias para ser parte de la Institución de Educación Superior.

Art. 20.- Requisitos del personal académico titular principal de las universidades y escuelas politécnicas.- Para el ingreso como personal académico titular principal de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente), en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT. El incumplimiento

- de este requisito invalidará el nombramiento otorgado como resultado del respectivo concurso;
2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
 3. Haber creado o publicado doce obras de relevancia o artículos indexados en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación, de los cuales al menos tres deberá haber sido creado o publicado durante los últimos cinco años;
 4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
 5. Haber realizado cuatrocientas ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
 6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años;
 7. Haber dirigido o codirigido al menos una tesis de doctorado o tres tesis de maestría de investigación;
 8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
 9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición; y,
 10. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los requisitos para un docente principal, van más allá de simplemente poseer un título o tener experiencia laboral, pues un docente con este cargo debe poseer un nivel investigativo y metodológico alto. Además, de una amplia formación académica en su rama de especialidad. El docente debe haber aportado su conocimiento, experiencia e investigación a través de obras que generen no solamente un aporte a la sociedad en general, sino también a su área de desenvolvimiento.

Art. 21.- Requisitos del personal académico titular principal investigador de las universidades y escuelas politécnicas.-

Para el ingreso como miembro del personal académico titular principal investigador de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD o su equivalente] en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, el cual deberá estar reconocido e inscrito por la SENESCYT;
 2. Tener al menos cuatro años de experiencia como personal académico en instituciones de educación superior;
 3. Haber creado, publicado o patentado doce obras de relevancia, artículos indexados o resultados de investigación en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
 4. Haber obtenido como mínimo el setenta y cinco por ciento del puntaje de la evaluación de desempeño en sus últimos dos periodos académicos;
 5. Haber realizado cuatrocientos ochenta horas de capacitación y actualización profesional, de las cuales noventa habrán sido en metodologías de aprendizaje e investigación, y el resto en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación;
 6. Haber participado en uno o más proyectos de investigación con una duración de al menos 12 meses cada uno, por un total mínimo de seis años, de los cuales deberá haber dirigido o codirigido al menos dos proyectos de investigación;
 7. Haber dirigido o codirigido al menos dos tesis de doctorado o cinco tesis de maestría de investigación;
 8. Suficiencia en un idioma diferente a su lengua materna;
 9. Ganar el correspondiente concurso público de merecimientos y oposición, o ser incorporado con dedicación exclusiva a las actividades de investigación de conformidad con las normas de este Reglamento; y,
 10. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.
- Únicamente las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares de docencia con investigación que cuenten con

los programas, centros, laboratorios y equipamiento necesarios, para el desarrollo de la investigación podrán convocar a concurso de merecimientos y oposición para el cargo de personal académico titular principal investigador, u otorgar al personal académico titular dedicación exclusiva a las actividades de investigación al personal académico titular agregado que haya alcanzado el nivel tres de dicha categoría, siempre que éste posea el grado académico de doctorado (PhD. o su equivalente), conforme se establece en el numeral 1 de este artículo.

Un académico titular principal investigador para las universidades y escuelas politécnicas, debe ser un profesional que tenga una carrera y formación excepcional, además de poseer una experiencia que sobresalga debe contar también con conocimientos sólidos de su actividad de docencia, debe realizar publicaciones, tener dominio de idiomas, una alta capacidad de liderazgo, como una capacidad de investigación que se vea reflejada en su dirección o codirección de proyectos de investigación.

Art. 22.- Requisitos del personal académico invitado de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser académico invitado de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener grado académico de doctorado (PhD. o su equivalente) en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia e investigación, obtenido en una de las instituciones que consten en la lista elaborada por la SENESCYT a tenor del artículo 27 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior; y,
2. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En las universidades y escuelas politécnicas públicas la vinculación contractual no podrá ser inferior a dos meses

consecutivos, ni superior a veinticuatro meses acumulados. En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo estipulado en el Código de Trabajo.

Para trabajar como docente invitado debe poseer un título de PHD, pero su tiempo de permanencia no debe ser mayor a 24 meses pues de lo contrario la contratación se basará de acuerdo con lo estipulado en el código de trabajo vigente, para así poder evitar cualquier tipo de anomalía en la contratación y permanencia del docente.

Art. 23.- Requisitos del personal académico honorario de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser personal académico honorario de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará:

1. Tener título de cuarto nivel o gozar de prestigio académico, científico, cultural, artístico, profesional o empresarial, por haber prestado servicios relevantes a la humanidad, la región o al país; y,

2. Los demás que determine la institución de educación superior, que deberá observar las normas constitucionales y legales, así como garantizar los derechos establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

En las universidades y escuelas politécnicas públicas el tiempo de vinculación contractual no podrá superar veinticuatro meses acumulados. En el caso de las universidades y escuelas politécnicas particulares los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo estipulado en el Código de Trabajo.

Un docente académico y honorario debe poseer a más de un título de cuarto nivel, con un prestigio científico y cultural por haber ayudado y prestado servicios a la humanidad, aportando así de su conocimiento y experiencia de forma continua y relevante.

Art. 24.- Requisitos del personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas.- Para ser personal académico ocasional de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, además de los requisitos generales establecidos en este Reglamento, se acreditará como mínimo tener el grado académico de maestría, debidamente reconocido e inscrito por la SENESCYT en el área de conocimiento vinculada a sus actividades de docencia o investigación.

En las universidades y escuelas politécnicas públicas el tiempo de vinculación contractual no podrá superar veinticuatro meses acumulados. Una vez cumplido este plazo, el personal académico cesará en sus funciones y solo podrá reingresar a la institución en condición de personal académico titular a través del correspondiente concurso público de merecimientos y oposición. En el caso de universidades y escuelas politécnicas particulares, los tiempos máximos de contratación se sujetarán a lo establecido en el Código de Trabajo.(EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2012)

Para formar parte de la Universidad como docente ocasional, se debe poseer por lo menos un título de maestría previamente registrado, sin exceder un tiempo de 24 meses, pues de lo contrario el docente debe entrar a un concurso de merecimiento para acceder a un puesto de titular, sujeto a las condiciones antes establecidas.

4.2.LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR 2010

4.2.1. Efecto de la Ley de Educación Superior 2010 en el Docente Universitario FODA

FORTALEZAS

- ✓ Impulsa las actividades de investigación en las universidades del país a través de proyectos e investigación en laboratorios.
- ✓ Promueve la realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes.
- ✓ Impulsa el diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
- ✓ Se apoya la investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función.
- ✓ Se brindará asesoría, tutoría o dirección de tesis y de maestrías de investigación.
- ✓ Se dará la oportunidad de participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.

OPORTUNIDADES

- ✓ Creación de Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
- ✓ Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.
- ✓ Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico o académico.
- ✓ Unificación de malla curricular de las carreras ofertadas por las universidades, obteniendo estudiantes con formación similar en cualquiera de las universidades sin importar la provincia.

DEBILIDADES

- ✓ La educación superior actualmente tiene debilidades; tales como la carencia de catedráticos investigadores que posean todas condiciones requeridas en la LOES.
- ✓ Las universidades perderían la autonomía que tienen y estarían siempre supeditadas al gobierno de turno.

- ✓ La disminución notable de estudiantes aceptados en las Universidades públicas, pues los mismos no cumplen con los parámetros establecidos por la nueva ley.
- ✓ La Educación Superior no contaba con organismos de regulación y coordinación, para el cumplimiento de la ley generando expectativas sobre si se acatará o no lo establecido.
- ✓ Por otra parte, los mecanismos de presión, control y rendición de cuentas han afectado seriamente la autonomía profesional en un sistema que los obliga a centrarse en la enseñanza de los resultados medibles en desmedro de otras áreas que ellos consideran tanto.

AMENAZAS

- ✓ Una amenaza es el no cumplimiento que se daría pues, no se considera que algunos artículos y disposiciones son poco aplicables en la medida en que no se fijó un razonable y prudente proceso de transición que compatibilice la realidad con los ambiciosos objetivos de los inspiradores de aquella ley.
- ✓ La disminución en las categorías de las Universidades, se da por la exigencia del requisito de PhD, para los docentes en las diversas cátedras, sin tomar en cuenta que no todas requieren de un nivel superior propio de los investigadores académicos, los cuales necesitan de este título, sin duda. Por lo tanto, este no puede ser exigible a todos los catedráticos.

- ✓ Los requisitos que deben cumplir los docentes generan que las Universidades se vean en la necesidad de tomar acciones correctivas, aunque el tiempo es un factor en contra.
- ✓ En casos extremos una amenaza que se presentaría para la Educación Superior es la Falsificación tanto de experiencia como de títulos que los docentes posean.

4.2.2. Posibles Estrategias de la Universidad Ecuatoriana con el fin de contrarrestar el efecto de la Ley de Educación Superior 2010.

Las universidades Ecuatorianas buscarán alcanzar un alto nivel tanto académico como investigativo, para cumplir con los parámetros establecidos, e ir mejorando todas las áreas que conforman la universidad; como por ejemplo: La Académica, Investigativa, De Calidad y los Centros de Proyectos, entre otros. Por otro lado las Universidades deben tomar en cuenta que no sólo compiten con universidades del país sino, con universidades de todo el mundo, apostando no solo por un ranking, sino por una calidad educativa más alta y de excelencia.

Cabe recalcar que, en un principio será un proceso difícil, pues las instituciones Universitarias, en muchos casos no cumplen con muchos de los requisitos establecidos, como poseer el 60% de sus docentes de tiempo completo,

poseer un porcentaje de docentes con título PHD, docentes que posean publicaciones, dominio de otros idiomas a parte de su idioma materno, entre otros.

Pero, en este contexto se debería buscar las soluciones más factibles que lleven al cumplimiento de los nuevos requisitos. Como por ejemplo: Un mayor control del personal docente que imparte cátedras en la institución, implementación de nuevos proyectos de Investigación, adopción de nuevas técnicas de aprendizaje universitario, creación de nuevos procesos, planes de capacitación a los docentes, etc. Estas estrategias, más varios cambios necesarios permitirán a las universidades del país, poder acoplarse a nuevas modificaciones que se ha impuesto.

La Universidad Politécnica Salesiana por su parte en su Plan estratégico del año 2013 prevé cambios relevantes para mejorar la calidad de la Educación, “a través del diseño y aplicación de la evaluación de resultados y logros de aprendizaje, la evaluación intermedia de conocimientos; la formación de cuarto nivel del claustro docente, la permanencia y reducción del tiempo de graduación de nuestros alumnos, la integración de los centros de investigación con el pregrado y posgrado, la presentación de resultados de investigación, la formación del claustro docente, el fomento de la cultura de evaluación en la comunidad universitaria.”

(Germán Parra González, Diciembre 2012) Recuperado:
<http://www.ups.edu.ec/documents/10156/f6622102-50dd-4ed1-92a1-02895335572c>

Se espera que el 30% de los docentes de la Institución posean el título de posgrado debidamente registrado en el Senescyt, que el 70% de las cátedras sean desarrolladas por docentes con dicha especialidad, conseguir que cada Centro de Investigación realice al menos dos eventos relevantes cada semestre, poseer al menos 172 docentes en su nómina como tiempo completo y al final del año con el 40% de docentes titulares, contar con un plan de Capacitación para docentes, etc.

Sin embargo, el proceso tomara mucho tiempo, pero servirá para poder mejorar la calidad de las Universidades y al mismo tiempo permitir que los nuevos profesionales alcancen niveles más altos de formación integral, para de esta forma estar a la altura educativa de los demás países.

5. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

El 4 de agosto de 1994, el Presidente de la República, Arquitecto Sixto Durán Ballén, firma el decreto presidencial de creación de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. La UPS nace en una época muy crítica desde el punto de vista social y económico.

Una vez aprobado el proyecto de creación de Universidad, la Sociedad Salesiana del Ecuador inicia las actividades del nuevo Centro de Educación Superior en octubre de 1994. Previamente, el 6 de septiembre de 1994 se instala el

primer Consejo Universitario y se designa la posesión del Rector y Vicerrector. La Universidad Politécnica Salesiana, como centro de educación superior, es consciente de los grandes problemas educativos que afronta el país tales como:

- La necesidad de formar un profesional integral, científico, práctico, humano, moral y ético.
- La necesidad de vinculación de la universidad con la sociedad.
- La necesidad de que la ciencia y la tecnología sean parte de un mundo integrador de la formación.
- La necesidad de que la investigación esté vinculada a la solución de los grandes problemas sociales.(Universidad Politécnica Salesiana, 2013)

5.1.MISION Y VISION

MISIÓN

La formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana y académica. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres.(Universidad Politécnica Salesiana, 2013)

VISION

La Universidad Politécnica Salesiana, inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la aplicación de un estilo educativo centrado en el aprendizaje, docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se compromete, decididamente, en la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, con responsabilidad ambiental, participativa y de paz.(Universidad Politécnica Salesiana, 2013)

5.2.PERFIL ECONOMICO

El perfil Económico de la Universidad Salesiana se basa en políticas establecidas por la institución, las cuales se basan en los resultados de inflación o deflación publicados por el Banco Central del Ecuador a diciembre de cada año, la Universidad determinará si las remuneraciones de sus docentes y personal administrativo se incrementan o no para el año subsiguiente. Los incrementos se realizarán por una sola vez al año, en el mes de enero.

En la aplicación de incrementos se tendrá en cuenta una política de distribución inversa, es decir, para aquellos cargos que menos ingresos tienen, un

incremento mayor, con el fin de no ampliar las brechas ya exigentes. Para los cargos que están fuera de los rangos según catálogo de cargos y remuneraciones establecidos se realizará un incremento hasta el valor de la tasa de inflación anual del año anterior, publicada por el Banco Central del Ecuador.

La Universidad Politécnica Salesiana es una universidad COFINANCIADA por el Estado ecuatoriano, cofinanciación que corresponde al 18% del presupuesto anual. Del aporte del Estado al menos el 70% debe ser distribuido como becas a los estudiantes, ya sea como beca o su equivalente en ayudas económicas; el resto se aplica para financiar la formación de docentes y la investigación.

La UPS ha venido aplicando estas becas al 90% de su población estudiantil, de acuerdo a su Reglamento de Becas y a partir de la evaluación de la Ficha Socioeconómica de cada estudiante. Esta modalidad se conoce 'como PENSIÓN DIFERENCIADA.

La SENESCYT ha normado el acceso a las becas o su equivalente en ayudas económicas en las universidades cofinanciadas.

Con la finalidad de facilitar a los estudiantes la postulación a una BECA DEL ESTADO en la Universidad Politécnica Salesiana, se sugiere que los aspirantes:

- Se inscriban en el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión - SNNA
- Rindan el Examen Nacional de Educación Superior- ENES

Además deberán:

- Inscribirse en la Universidad Politécnica Salesiana
- Rendir el Examen de Exoneración
- Asumir los costos por colegiatura que no cubra la beca del Estado

Los estudiantes que desean la inscripción directa, como en cualquier universidad privada, deberán:

- Inscribirse en la Universidad Politécnica Salesiana
- Rendir el Examen de Exoneración
- Asumir los costos totales que la UPS factura por concepto de colegiatura.(Gomez, 2012)

5.3.LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Las Carreras de Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría tienen como objetivo formar profesionales, que posean cualidades para su desarrollo integral como: tener una visión de emprendedores, capaces de crear, administrar y evaluar, a través de una educación de excelencia que fomente una alta calidad humana, para proyectar eficientemente empresas propias o ya instauradas, para que a su vez sean generadores de empleo y contribuyan al progreso de la sociedad.

5.3.1. MISIÓN Y VISIÓN

Administración de Empresas

MISIÓN: “Orientada a la creación de pymes formando emprendedores visionarios, estrategias y competitivos con responsabilidad social”.(Consejo Académico, 2005)

VISION: “Competir en un mercado cada vez más exigente para satisfacer la demanda de perfiles técnicos y profesionales del sistema productivo del país, a través de una gestión docente eficiente que procure una oferta académica de calidad, apoyada en una administración con orientación al cliente, a las necesidades socio-económicas del país, a los valores éticos y evangélicos del hombre y en la búsqueda permanente de resultados medibles en términos de competitividad”.(Consejo Académico, 2005)

Contabilidad y Auditoría.

MISIÓN: “Formar emprendedores competitivos y productivos con excelencia académica y humana, capaces de generar riqueza y empleo con responsabilidad social.(Consejo Académico, 2005)

VISIÓN: “Competir en un mercado cada vez más exigente para satisfacer la demanda de perfiles técnicos y profesionales del sistema productivo del país, a través de una gestión docente eficiente que procure una oferta académica de calidad, apoyada en una administración con orientación al cliente, a las necesidades socio - económicas del país, a los valores éticos y evangélicos del hombre y en la búsqueda permanente de resultados medibles en términos de competitividad.”(Consejo Académico, 2005)

5.3.2. Análisis de los docentes

A través del análisis pudimos conocer el tipo de formación profesional que poseen los docentes, su antigüedad, las materias que imparten, tiempo de dedicación, años de docencia, entre otros.

De esta forma se observó la realidad de la Universidad Politécnica Salesiana respecto al desempeño de sus docentes de esta muestra puntual en las carreras mencionadas.

5.3.2.1. Tiempo de dedicación.

En la Universidad Politécnica Salesiana la dedicación está soportada en el contrato laboral que cada uno posee. En este contexto, existen algunos tipos de dedicación: Exclusiva o tiempo completo: 40 horas semanales, Semi exclusiva o medio tiempo: 20 horas semanales, Tiempo parcial: con menos de 20 horas semanales.

La distribución del tiempo de dedicación del personal académico se efectuará de acuerdo a la necesidad y realidad de la institución, tomando en cuenta la normativa del sistema de Educación Superior. Cabe señalar que los docentes tiempo completo prestan su servicio en consultorías, apoyo de proyectos e impulso en la investigación de la Universidad.

5.3.2.2. Formación académica, materias asignadas, y años de antigüedad en la institución.

La Universidad Politécnica Salesiana divide a su cuerpo docente en dos grupos: Titulares y No Titulares, en una visión global de la Universidad. Se observa en forma detallada la información en Cuenca, Quito (motivo de estudio), y Guayaquil, en el siguiente cuadro:

Tipo de Profesores.

TIPO DE PROFESORES	MATRIZ CUENCA	QUITO	GUAYAQUIL	U.P.S.
Titulares	60	54	3	117
No titulares	182	519	216	917
TOTAL	242	573	219	1,034



Elaborado por: Secretaria Técnica de Estadística Fuente: Pagina de la Universidad Salesiana, Cifras 2013

Como sabemos la Universidad Salesiana se ubica en la categoría B y uno de los motivos, es el hecho de no contar con una planta del 60% de sus docentes a tiempo Completo. El siguiente cuadro muestra a los profesores titulares clasificados en categorías, de Cuenca, Quito (motivo de estudio), y Guayaquil:

PROFESORES TITULARES.

PROFESORES TITULARES	MATRIZ CUENCA	QUITO	GUAYAQUIL	U.P.S.
Principales	5	12		17
Agregados	13	16		29
Auxiliares	42	26	3	71
TOTAL	60	54	3	117



Elaborado por: Secretaria Técnica de Estadística Fuente: Pagina de la Universidad Salesiana, Cifras 2013

Debido a que su planta de profesores considerados como titulares no todos son a tiempo completo, la Universidad tiene un limitante en el desarrollo de diversas actividades académicas y de desarrollo.

Formación de los docentes:

La formación de los 118 docentes de la muestra de las Carreras de Administración y Contabilidad y Auditoría está distribuida de la siguiente forma:

Formación Académica		
	Tercer Nivel	Cuarto nivel
Administración de Empresas	47	39
Contabilidad y Auditoría	15	17

La información de la tabla anterior nos muestra que a la fecha del levantamiento de la información, en la facultad no se registró ningún docente con título de PHD, lo cual ha implicado un proyecto de mejora inmediato por parte de las autoridades.

Años de Docencia:

En lo que respecta a la información sobre los años de docencia en las Carreras de Administración y Contabilidad y Auditoría de la muestra de 118 docentes, se pudo estructurar la siguiente información:

Años de Docencia	0	1	2	3	4	5	6	7	9	10	11	12	13	14	15	21
Administración de Empresas	26	13	6	2	8	1	8	3	3	4	2	3	0	4	2	1
Contabilidad y Auditoría	4	5	6	2	0	0	1	5	1	1	6	0	1	0	0	0

El tipo de contratos que maneja la Universidad Politécnica Salesiana, causa ciertos inconvenientes en lo que respecta a la implementación de proyectos a largo plazo, pues al no contar con todos los docentes de forma constante, se dificulta la conformación y aplicación de los mismos, por lo que la Universidad tiene como una de sus metas cambiar esta situación.

5.3.2.3.Desempeño profesional de los docentes.

Los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana de Quito son docentes que a más de contar con una formación de calidad se encuentran vinculados con empresas públicas y privadas. Permitiendo de esta manera aportar a la formación de los estudiantes con sus experiencias enriqueciendo de esta forma el conocimiento impartido a los estudiantes.

5.3.3. Movilidad de los docentes a nivel nacional e internacional

Según Guillermo Pillajo C/S 2013 : La Universidad Politécnica Salesiana tiene con los docentes de las carreras de Administración y Contabilidad un convenio que consiste en otorgarles una ayuda económica de hasta 3800 dólares para estudios de maestría y un porcentaje de entre el 50% y 100% del costo de PhD para todos los docentes de la institución, los mismos que firman un acuerdo de auspicio para estudios de posgrados en que se estipula que el profesional debe permanecer por un tiempo igual al de la duración de sus estudios en la UPS luego de finalizados los mismos.

Cuando se trata de estudios en el extranjero se les otorga una licencia con o sin sueldo dependiendo del caso y se cubre adicionalmente costos de alojamiento y estadía cuando los estudios son considerados de suma relevancia para la institución. El convenio en estos casos también estipula la estabilidad del docente al finalizar sus estudios es decir se reintegra a su puesto de trabajo en la escala salarial que le corresponde con su nueva titulación.

Según Guillermo Pillajo C/S 2013 :Si el docente no completa sus estudios debido a causas personales deberá devolver el monto otorgado, mientras que si la universidad lo separa de alguna forma unilateralmente, no lo está.

5.3.4. Capacitación, utilización y manejo adecuado de las TIC'S en las asignaturas por parte del docente.

Según Guillermo Pillajo C/S 2013: La Universidad Politécnica Salesiana con el fin de mantener capacitado a los docentes de las Carreras de Administración y Contabilidad, posee un convenio, el cual consiste en solicitar a la Dirección de Carrera que se le otorgue el permiso para la capacitación requerida. El Director de la Carrera respectiva analiza si el tema de capacitación es pertinente en ese momento; si fuese establecido como necesario, la Universidad lo auspicia con un porcentaje del valor que va desde el 50% al 100% dependiendo también del costo de la capacitación, si se decide no auspiciarla se le concede una licencia con sueldo para que el docente realice dicho curso. El compromiso es que luego ponga en práctica el conocimiento adquirido con sus compañeros y lógicamente con los estudiantes en las aulas de clase.

Según Guillermo Pillajo C/S 2013 :Cuando la capacitación es en el extranjero se aplica el mismo criterio anterior, es decir se puede cubrir el total o un porcentaje del curso dependiendo de su importancia para la Carrera. No se firma ningún convenio, se tramita y se hace el seguimiento a través de la solicitud escrita que presente el docente y a las sumillas o instrucciones de las instancias pertinentes.

Manejo de las TIC'S en las asignaturas por parte del docente.

Los docentes para impartir sus cátedras tienen a su disposición las siguientes herramientas:

- Aulas virtuales para cada asignatura
- Proyector de video

- Computadores portátiles y o tabletas
- Acceso WiFi en los campus
- Televisores
- Salas de videoconferencia
- Pizarras interactivas (contadas)

Las especificaciones de nuestras aulas virtuales –Ambientes Virtuales de Aprendizaje, las cuales poseen un ambiente por cada modalidad de estudio (presencial, distancia y virtual) Los ambientes virtuales son Moodle versión 1.99 y 2.4 y en este años se migrará todo a la versión última.

Los Ambientes Virtuales están configurados con un sistema de autenticación única, es decir los estudiantes, docentes y administrativos utilizan un solo usuario y clave para todos los servicios (portal, ingreso y consulta de notas, roles de pago, ambientes virtuales, evaluación docente, etc.). Son administrados por la UNADEDVI Unidad Académica de Educación a Distancia y Virtual (Apoyo técnico y pedagógico a los usuarios docentes y estudiantes).

El funcionamiento de la infraestructura tecnológica es estable, aunque podría mejorar. Esta está a cargo del Departamento de Informática.

El estudiante y el docente por medio del aula virtual tiene acceso a:

- Syllabus de la asignatura
- Recursos que el docente comparte con sus estudiantes (Documentos e diferentes formatos, videos, presentaciones, etc.)
- Entrega de tareas
- Evaluaciones en línea
- El aula virtual ofrece muchísimos más servicios sin embargo he mencionado lo más utilizado

Además de lo mencionado, la UNADEDVI apoya y capacita a los docentes en el uso de los Ambientes Virtuales. La UPS facilita el acceso a equipos e internet vía wifi, redes celulares y cable Ethernet. Actualmente se está incrementado el número de estaciones de trabajo para los docentes (Escritorios y oficinas adecuadas para el docente).(Cerda, 2013).

Las materias de las Carreras de Administración y Contabilidad poseen aplicaciones de sistemas informáticos como: Aulas virtuales, hojas de Cálculo, multimedia, Diseño gráfico, autoedición, entre otros. Los cuales se implementan de acuerdo con su área de enseñanza y está a su disposición, para que de esta forma utilicen elementos interactivos para transferir sus conocimientos a los estudiantes.

5.3.5. Sistema de evaluación al docente.

El proceso de evaluación para los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana en las carreras de Administración y Contabilidad utiliza un modelo sistemático, el cual toma en cuenta los elementos básicos y obligatorios referidos a la calidad. Se orienta a la autoevaluación de manera participativa con todos sus integrantes para lograr así un mejoramiento continuo, a través de un análisis crítico y un diálogo que permita reflexionar acerca de las actividades institucionales, para lograr superar los obstáculos existentes y reflexionar sobre los logros alcanzados y en función de esto, poder mejorar el trabajo realizado por todos los docentes de las carreras antes mencionadas.

La autoevaluación institucional y de carreras ha permitido acoger los parámetros de acreditación como referentes básicos en la elaboración de todo tipo de reglamentos: academia, eficiencia académica, investigación, organización e infraestructura. El modelo de evaluación de carreras y programas académicos fue socializado por el CEAACES el mayo del 2013, organizado en cinco dimensiones y diez criterios, como lo muestra el cuadro siguiente:

Parámetros de Evaluación de Carreras o Programas Académicos

Dimensión	Criterios
Pertinencia	Vinculación Graduados
Currículo	Macro Meso Micro
Academia	Calidad de docentes Dedicación Producción
Entorno	Infraestructura Gestión
Servicios y actividad estudiantil	

Fuente: Borrador del Modelo de Evaluación de Carrera y Programa Académico del CEAACES.

Las exigencias para la acreditación han llevado a todas las instituciones de educación superior a proyectos de mejora incluido en ello el proceso de evaluación del docente que debe estar estrechamente vinculado con el cumplimiento de indicadores y proyectado hacia el cumplimiento de objetivos institucionales.

La presencia del docente requiere de un nuevo compromiso, que rompa paradigmas y cree nuevas formas de desarrollo y relación en la gestión académica, sin límites para nuevos procesos de aprendizaje desarrollados con creatividad e ingenio para trasladar esa actitud a los estudiantes. Los estudiantes a su vez serán los motores de este cambio.

6. PARARAMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR LA GERENCIA PARTICIPATIVA EN LA GESTION DEL DOCENTE DESDE LA VISION DEL INVESTIGADOR

6.1. VALORES HUMANOS

Los valores humanos siempre será la base de toda accionar, y con mayor razón si se busca una formación universitaria en el marco del humanismo. Por ello se ha considerado para este estudio, cuatro valores como básicos en el marco de los atributos de la Gerencia Participativa: Respeto, Justicia, Solidaridad y Servicio.

No hay que olvidar que en cada Misión y Visión de las instituciones de educación superior se redactan valores que rigen las misma y que son compartidos por las personas que la conforman. Como lo dice Peter Ducker (1990) “Para ser eficaces, los valores de las personas den ser compatibles o suficientemente aproximados con los de la organización que trabaja”. Igualmente señala Idalberto Chiavenato (2009), que una organización no es competitiva si la ética no va de la mano, ni en su gestión nacional ni internacional.

6.1.1. Respeto

La precursora de la Administración, Mary Parker Follet (1924) en sus discursos y escritos estudia mucho sobre el conflicto, en el cual el respeto al pensamiento de todos quienes integran las organizaciones, debe tomarse en cuenta, así se produce seguridad e iniciativas para el logro de objetivos en conjunto, respetando la diversidad y compartiendo el poder.

Esta es una visión que debe estar presente en la gestión del docente universitario, para ir fortaleciendo y cultivando el respeto en el desenvolvimiento personal y profesional del educando, que luego se proyectará en el entorno.

El respeto en la comunidad universitaria es la base central para relaciones fluidas, colaboración permanente, trabajo en equipo, visión prospectiva, creatividad, entre otros. Este valor dignifica a la persona y su prevalencia implica mejores formas de vida, incluyendo el respeto a la naturaleza y al ambiente.

6.1.2. Solidaridad

Peter Drucker (1999) en su libro *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*, nos lleva a reflexionar sobre la solidaridad, entre los compañeros de trabajo y jefes,

al indicar que cada persona aprende, enseña y se desempeña de forma diferente en cada área o situación.

Los modos de aprender suman quizá media docena. Hay quienes aprenden tomando notas copiosas, como Beethoven. En cambio, Alfred Sloan jamás tomó un apunte en una reunión, ni lo hizo el director ejecutivo citado arriba. Hay quienes aprenden escuchándose a sí mismos mientras hablan. Hay quienes aprenden escribiendo. Hay quienes aprenden haciendo. Y en una encuesta (informal) que realicé entre profesores universitarios estadounidenses que habían publicado libros eruditos de amplia acogida y éxito, éstos me respondieron una y otra vez: "Enseño para oírme a mí mismo hablar, porque entonces puedo escribir".

En realidad, de todas las piezas de información importantes que componen el conocimiento de uno mismo, ésta es una de las más fáciles de adquirir. Cuando pregunto, "¿Cómo aprende usted?", la mayoría de las personas lo saben. Pero cuando luego pregunto, "¿Aprovecha usted este conocimiento?", pocos lo hacen. Sin embargo, aprovechar este conocimiento en la práctica es la clave para el desempeño. O mejor dicho, no aprovechar este conocimiento es condenarse al no desempeño. (Drucker, 1999)

Esta afirmación nos lleva a reflexionar cada persona es un mundo diferente, por lo que es importante mejorar nuestra actitud o por lo menos esforzarnos en cambiar nuestra mentalidad; cambiar la idea de ser personas individualistas, para pensar en el nosotros.

Cada docente debe entender y tratar de comprender que no solo debe acudir a su salón de clases, impartir su cátedra e irse, sin importar si todos los estudiantes entendieron. Pues como (Drucker, 1999) menciona en su libro hay personas que son buenas escuchando, otras escribiendo, otras leyendo, razón por la cual el

docente debe buscar metodologías colaborativas y liderando al grupo hacia una formación integral, en donde el uno extiende la mano al otro sin esperar nada.

6.1.3. Justicia

El valor de la justicia es la aplicación de lo justo para cada uno, un liderazgo que no cuente con este valor generaría una cultura organizacional sin rumbo, en la que la autoridad este sobre la gente y no con la gente como lo menciona, Mary ParkerFollet en sus tratados. Es un valor primordial cuyo origen debe venir del seno familiar y cultivarse en escuelas, colegios y en cada actividad realizada.

Este valor lleva a que los líderes organizacionales, en este caso de estudio, los maestros universitarios demuestren en su gestión ser justos como parte de la cultura organizacional de su universidad y de su propia personalidad.

Rompiendo paradigmas del docente y el estudiante a solo “estar” en clase, impartiendo una cátedra sin ningún aporte o valor agregado, en vez de poder actuar como el “ser”. El ser la persona que influya positivamente en el estudiante, pues el docente debe tener en cuenta que tiene la oportunidad de transmitir su visión de la vida, sus expectativas y hasta su forma de actuar.

6.1.4. Servicio

Para ser docente universitario es imprescindible tener vocación de servir, solo de esta manera se puede cultivar en los estudiantes este valor tan importante hoy en día en que se demuestra intereses económicos y un extremado individualismo.

La actividad del docente debe estar enmarcada en un mensaje humanizado, con deseo de servir más allá de lo económico y personal, con las competencias necesarias para que ese actuar sea asumido y desarrollado por sus estudiantes.

La sostenibilidad de este valor dependerá de cuan arraigado esté el entendimiento de lo que es servir, desde cualquier disciplina estudiada; que no haya sido una teoría más, sino una verdadera práctica comunitaria, caso contrario se convertirá en cumplimiento de exigencias universitarias y no un verdadero desarrollo humano.

Servir por tanto, implica superar barreras que nos impiden ayudar a los demás como son la comodidad, falta de motivación, la preocupación de convertirse en el encargado de todo. Esto se logra teniendo una actitud proactiva la cual se proyecta a nuevas oportunidades para ayudar, sin buscar servir para tener a algún tipo de reconocimiento.

Los objetivos estratégicos en la formación de estudiantes universitarios deben priorizar el cultivo y práctica de valores humanos.

6.2. HABILIDADES GERENCIALES

6.2.1. Propuesta de Edgar Schein

Edgar Schein Psicólogo social, profesor de comportamiento organizacional y de gestión, enfocó sus investigaciones a los procesos de cambio, mejora y desarrollo organizacional, para lo cual realizo algunas Investigaciones como: cultura organizacional, desempeño individual y organizacional, consultoría de procesos, proceso de investigación, dinámica de la carrera y la organización de aprendizaje. Entre sus publicaciones relevantes tenemos: Career Dynamics: Matching Individual and OrganizationNeeds

Edgar Schein en su propuesta acerca de la cultura organizacional señala cuatro habilidades necesarias para ser un gerente exitoso: motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales”. (Schein, 1978).Un líder debe manejarlas para el cambio cultural que se da en las instituciones a través de las aptitudes, expectativas, necesidades, motivos y actitudes expuestas en dichas circunstancias.

Habilidades analíticas: Se consideran como la capacidad lógica que tienen las personas para entender, comprender, identificar, analiza y resolver problemas: académicos, profesionales y personales formando un pensamiento crítico y de

discernimiento. Identificar, analizar y resolver problemas bajo condiciones de información incompleta y de incertidumbre.

“Se refiere a habilidades intelectuales necesarias para ejercer efectivamente un cargo gerencial. Por ejemplo la habilidad de identificar y resolver problemas en situaciones complejas y ambiguas, la capacidad de síntesis e interpretación de información, la capacidad de encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas y la capacidad de conocerse así mismo en sus motivaciones, fortalezas y debilidades.” (Schein, 1978)

Habilidades Emocionales: Son las diversas capacidades que tienen las personas para dirigir, controlar y equilibrar sus emociones ante un evento positivo o negativo, asumiendo niveles de responsabilidad altos.

“Son el conjunto de habilidades que usan las personas para tomar decisiones en forma independiente de las opiniones y presiones de otros, tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante, la perseverancia, el enfrentar temas “difíciles”, con componentes de responsabilidad social y el poder resolver situaciones de conflicto en la organización”. (Schein, 1978)

Habilidades Interpersonales: Son las destrezas que tienen las personas para interactuar efectivamente con la gente y la sociedad que se encuentran a nuestro alrededor, es la aptitud que se tiene para influir, supervisar, guiar, controlar o

manipular a las personas para relacionarnos de la mejor manera y crear buenos vínculos con la sociedad en general.

“Se refiere a aquellas necesarias para relacionarse efectivamente con otras personas al interior y exterior de la organización, Estas habilidades incluyen competencias en áreas como comunicación interpersonal, desarrollo de un ambiente de colaboración entre los subordinados y la capacidad para influir en personas sobre las que no se tiene un control directo.” (Schein, 1978)

Habilidades de Motivación y Valores: Son las distintas capacidades que tienen las personas para orientar, dirigir o motivar a los demás mediante algún estímulo, valores éticos y morales para mejorar su desempeño en la organización.

“Se refiere a la presencia de aspectos motivacionales y valóricos adecuados para ejercer un cargo gerencial. Entre estos, se destaca el compromiso con la organización y su misión, el deseo de obtener logros en su trabajo, el grado de dedicación a su carrera y el ajuste entre valores e intereses personales o del cargo”. (Schein, 1978)

El docente hoy en día debe ser visto como un líder, el cual toma la iniciativa en la enseñanza hacia los estudiantes, promoviendo la participación, la interacción y la ayuda mutua entre ellos, a través de lo cual se desarrolla las capacidades que debe manifestar para sus labores.

El docente, sin lugar a dudas, debe mostrar las habilidades gerenciales en su gestión para así ilustrar la importancia que estas generan. Pues la educación es un tema de compromiso con una sociedad globalizada que necesita de profesionales dotados con habilidades y destrezas para el manejo de una gestión académica exitosa.

6.3. RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Es importante destacar que la universidad interactúa y coexiste con otros actores como: la sociedad, la comunidad en una naturaleza y ambiente que hay que cuidarlo; esto lleva a formar en estudiantes y docentes una conciencia de responsabilidad social ante el entorno.

La Universidad Politécnica Salesiana para crear una cultura de responsabilidad social de manera eficiente y correcta cuenta con un área encargada del desarrollo de nuevos proyectos para lograr de manera efectiva vincular a la comunidad universitaria con la sociedad.

Este departamento planifica, organiza y coordina las relaciones de la Universidad con el entorno, en el orden académico, científico, cultural, laboral y de servicios con el fin de fortalecer el compromiso social de la universidad, generando credibilidad y aceptación de nuestra propuesta educativa en los distintos sectores sociales. Comprende tres instancias:

Formación permanente: la cual tiene como misión contribuir con el desarrollo humano de las personas a través del diseño, oferta, ejecución y evaluación de programas de formación y capacitación, gestionando dichas necesidades tanto en el entorno, como al interior de la universidad.

Extensión universitaria: tiene como tarea realizar actividades de servicio comunitario o de producción de bienes y servicios, públicos o privados, orientadas a vincular el trabajo académico en beneficio de grupos, sectores o conglomerados sociales de preferencia (los menos favorecidos), a través de consultorías, asesorías, investigaciones, estudios, capacitación u otros medios.

Pasantías: su misión es vincular a los estudiantes con el mundo laboral, constituyéndose en un mecanismo significativo que permitirá evaluar su formación académica y eficiencia en el desarrollo de actividades productivas, favoreciendo la coparticipación de la institución, industria y/o empresa en la formación de los estudiantes.

Contribuye también al fortalecimiento y consecución de los siguientes objetivos:

- Estimular la capacidad propositiva y creativa, el comportamiento ético y socialmente responsable en todas las actividades académicas, extra-académicas y administrativas que desarrolla.
- Fomentar acciones tendientes a fortalecer y desarrollar los aspectos referentes a la interculturalidad del país con equidad y justicia.
- Favorecer el desarrollo de innovaciones sociales, científicas, productivas, artísticas y educativas de todas las comunidades y sectores sociales que se constituyan en cimientos de una nueva sociedad.(Universidad Politécnica Salesiana, 2013)

Por lo que la Institución crea, impulsa y desarrolla proyectos y convenios que se fundamente principalmente en el país; en sus dificultades y deficiencias, focalizando todo su esfuerzo, para contribuir a la solución de sus problemas mediante la formación profesional y técnica de los miembros de su población.

Llevando a una formación consciente, participativa, crítica y con rigor científico, que perciba y conserve los derechos fundamentales del ser humano y de la comunidad.

La universidad Politécnica Salesiana al mantener varios convenios y proyectos para impulsar la responsabilidad social en los estudiantes, a los cuales se les da un seguimiento, pues deben cumplir requisitos establecidos por la normativa de la institución.(Universidad Politécnica Salesiana, 2013), la búsqueda de la calidad y la formación ética van de la mano.

6.3.1. Responsabilidad Social a través del docente.

El docente de la Universidad Politécnica Salesiana se encuentra relacionado con la responsabilidad social a través de las pasantías de los estudiantes los cuales, tienen la una oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos para de esta manera poder lograr un desarrollo más integral.

La universidad impulsa el desarrollo integral de los estudiantes a través de los docentes con la realización de actividades que permite a los alumnos desarrollar valores fundamentales de ser humano. Esta formación competente y de conciencia se verá reflejada en su carrera profesional, permitiendo no solo contribuir en su formación sino a formar un mundo más consiente, tanto con el

medio ambiente, como en el desarrollo de valores que en los tiempos actuales se han desgastado de manera rápida.

Además que cumplen con el servicio de voluntariado, pensado como una forma de cooperación que permita a jóvenes trabajar con jóvenes, convirtiéndose en verdaderos agentes de cambio e integrarlos activamente en el desarrollo consiente de la responsabilidad social, contribuyendo de manera creativa y efectiva a la mejora de la calidad de vida.

6.3.2. La visión del Emprendedurismo social desde la cátedra.

Las carreras de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana, se acoplan a los planes instaurados por la universidad en general, aportando de manera continua con los conocimientos y habilidades de sus estudiantes y de esta manera promover y evidenciar la conciencia social de quienes participan que son la comunidad, los docentes líderes de los proyectos y los estudiantes.

El Emprendedurismo Social es una nueva visión del profesional del siglo XXI por la deuda social que se siente. El pasar por una formación universitaria es un privilegio para el ser humano y su responsabilidad deberá ser manifestada en un ejercicio profesional de calidad bajo parámetros éticos y morales.

La creatividad deberá llevarle a plantear ideas, productos, servicios innovadores que aporten a la resolución de problemas sociales, culturales, económicos y ambientales, a través de prácticas sostenibles en el tiempo que agreguen valor para disminuir sobre todo la pobreza.

6.4. TRABAJO EN EQUIPO

Hoy en día el trabajo en equipo representa para las organizaciones una herramienta poderosa para dar respuesta a la mejora en la productividad, competitividad, liderazgo, manejo de TICS, entre otras.

Las universidades en la actualidad pretenden que el estudiante adquiera a lo largo de su formación determinadas competencias como: comunicación eficaz, relaciones interpersonales, liderazgo, regulación del trabajo en grupo, la toma de decisiones, el manejo adecuado de conflictos y la resolución de problemas, entre otros, los cuales pueden ser aplicados en su vida tanto personal como profesional. Esto se logrará si se trabaja en comunidad, en la que varias ideas lleven a una conclusión, con poder compartido no impuesto, objetivo base de un trabajo en equipo.

6.4.1. Adopción como Cultura Organizacional.

Las carreras de Auditoría y Administración de la Universidad Politécnica Salesiana, buscan desarrollar y fortalecer las creencias, valores y normas, captadas tanto de forma externa como interna para que a su vez éstas sean transmitidas a los docentes y a los estudiantes. De esta forma, lograr la correcta manera de percibir, pensar y sentir, a través de moldear las conductas de los individuos, compartiendo el mismo lenguaje, tecnología, conocimientos, recompensas y sanciones.

Por lo que la cultura organizacional es la manera tradicional de hacer las actividades por todos sus miembros, ya que cada organización tiene sus propias características, estilo peculiar y comportamiento diferente.

Las universidades buscaran un mayor grado de cooperación tanto entre los docentes, como los estudiantes y adoptar el trabajo en equipo como una cultura organizacional en todos los niveles, traerá reacciones que con decisión se las debe sobreponer. Lograr una comunicación y compromiso con la misión y la visión de la Universidad es el reto inmediato.

6.4.2. Técnicas y metodología empleada en la cátedra.

La pedagogía utilizada en las cátedras de Administración y Auditoría, está basada en aspectos que se consideran relevantes para desarrollar en el estudiante no solo un simple conocimiento, sino que le permita ampliar su perspectiva a aspectos demandantes en esta aldea global.

Como técnicas y metodologías empleadas por los docentes universitarios encontramos:

Trabajo en equipo

Grupos de investigación

Generación de conocimiento a través de preguntas y respuestas

Resolución de casos

Presentaciones individuales y en grupo.

Cualquiera sea la técnica o técnicas aplicadas, para su efectividad deberán ser acordadas con el grupo de estudiante, al igual su evaluación, ello denotará un trabajo participativo entre el docente y el estudiante y no una imposición del líder. Fluirá en las relaciones el respeto hacia uno mismo y al grupo al emitir opiniones, respuestas y en su propia actuación.

Pedagogía del ambiente comunitario:

El ambiente comunitario lo evidenciamos priorizando el aprendizaje cooperativo que pretende valorar el potencial educativo de las relaciones interpersonales existentes en cualquier grupo, al considerar los valores de socialización e integración como eficazmente educativos.

- Debe ser de alta calidad humana, cultural y evangélica, capaz de suscitar y promover en los estudiantes intereses y experiencias valiosas.
- Debe apelar a la responsabilidad y a la participación comunitaria, promoviendo la implicación y el compromiso personal.
- Debe brindar una pluralidad de propuestas diferenciadas (recreativas, culturales y religiosas), adecuadas a las auténticas necesidades de las personas.

Pedagogía de la mediación cultural:

La presencia educativo-pastoral en el ámbito universitario debe ayudar a los estudiantes:

- A integrar los saberes dentro de la formación de la persona.
- A abrirse a los múltiples niveles y formas de acercamiento a la realidad: la racionalidad científica y tecnológica y la que proviene de otros saberes y formas del conocimiento.
- A desarrollar la dimensión ética del saber y de la profesión, a través de la reflexión crítico-valorativa sobre las conquistas del saber y de la ciencia, y la búsqueda de los ejes fundamentales de la cultura, como el campo privilegiado para un diálogo entre fe y cultura, y la síntesis entre cultura y vida

Pedagogía del compromiso y de la implicación con la propia realidad cultural, social y eclesial:

Para evitar el riesgo de caer en el individualismo y en la búsqueda obsesiva de un éxito desligado del conjunto de la vida personal y comunitaria se ha de procurar:

- Una educación en la responsabilidad ética y la formación sociopolítica.
- El ofrecimiento de experiencias de voluntariado y de servicio gratuito a la comunidad.

- El respeto a la naturaleza como fuente primaria de la vida con un aprovechamiento consultivo, responsable, sostenido y sustentable de los recursos, promoviendo el desarrollo local.
- Vincular el aprendizaje en la vida práctica.(Unidad de Planeación, 2009)

6.5. LAS TIC's EN EL CONOCIMIENTO DEL SIGLO XXI

En los últimos tiempos la necesidad del uso de la tecnología ha llegado a la mayoría de los ciudadanos del mundo por haber caído las fronteras y tecnológicamente ser una solo nación.

LasTICs como innovación tecnológica han permitido la creación de nuevos entornos comunicativos que abren la posibilidad para desarrollar nuevas prácticas educativas, posibilitando la realización de diferentes actividades no imaginables hasta hace poco tiempo. Así, en la actualidad, a las tradicionales modalidades de enseñanza presencial y a distancia, se suma la enseñanza en línea, que consisten en que a través de redes estén conectados docentes y estudiantes para conducir las actividades de enseñanza – aprendizaje.

“Con la incorporación de las TICs, el proceso de aprendizaje universitario deja de ser una mera recepción y memorización de datos recibidos en la clase, pasando a requerir una permanente búsqueda, análisis y reelaboración de informaciones obtenidas en la red. De este modo, el estudiante deja de ser sólo un procesador activo de información, convirtiéndose en un constructor significativo de la misma, en función de su experiencia y conocimientos previos, de las actitudes y creencias que tenga, de su implicación directa en el

aprendizaje, y de que persiga el desarrollo de procesos y capacidades mentales de niveles superiores”. (Mayer, Richard 2000)

Las TICs en la actualidad captan el interés de los estudiantes por la variedad de aplicaciones, que usadas adecuadamente se convierten en uno de los motores del aprendizaje. Al estar más motivados, dedican más tiempo a trabajar y aprenden más, puesto que están permanentemente activos al interactuar con el ordenador y entre ellos mismos a distancia. La Universidad Politécnica Salesiana sin embargo no cuenta con la modalidad de semipresencial en las Carreras de Administración y Auditoría, pero se tiene pensado a futuro la implementación de la misma, por los beneficios que entrega tanto a los estudiantes como a la Institución.

6.5.1. Generación de conocimiento y las TIC's.

Las TICs juegan un papel decisivo en el proceso de enseñanza aprendizaje de las universidades a la hora de alcanzar los retos planteados. La utilización de estas herramientas han permitido que el conocimiento se lo socialice a nivel mundial, a tiempo presente.

Se está generando la creación de entornos comunicativos que antes no se poseía, rompiendo barreras de tiempo, distancia y ubicación, forjando experiencias

formativas, expresivas y sobre todo la posibilidad de desarrollar actividades intangibles que hace poco no se pensaba lograr.

Esto a su vez está llevando a las universidades a plantear en el proceso de enseñanza-aprendizaje varios enfoques, no solo basándose en las modalidades tradicionales, si no proyectándose a la implementación de la enseñanza en línea, como un complemento de las ya conocidas modalidades presencial y a distancia, marcando de esta forma no solo un nuevo comienzo sino más bien nuevas metodologías.

La enseñanza en línea o conocida como e-learning podemos decir que está basada en una modalidad formativa a través de la red para facilitar la comunicación entre el profesor y el alumno.

El e-learning Se nos presenta como una de las estrategias formativas que puede resolver muchos de los problemas educativos con que nos encontramos, que van desde el aislamiento geográfico del estudiante de los centros del saber hasta la necesidad de perfeccionamiento constante que nos introduce la sociedad del conocimiento, sin olvidarnos de las llamadas realizadas sobre el ahorro de dinero y de tiempo que supone, o la magia del mundo interactivo en que nos introduce.(Almenara, 2001)

Estas ayudas tecnológicas permiten desarrollar en los estudiantes habilidades diferentes a las que se desarrollan en la educación tradicional, pues los lleva entre otras cosas a requerir de una permanente búsqueda, análisis y reelaboración de

informaciones obtenidas en la red. Se pueda realizar cualquier tipo de actividad videollamadas, foros, plataformas, debates, generando así una motivación a los alumnos, logrando captar su atención, convirtiéndose en uno de los motores del aprendizaje ya que incita a la creatividad con herramientas habituales y de dominio de los estudiantes.

6.5.2. Cambio en el docente universitario.

En la actualidad el uso de las TIC's se ha convertido en un punto fundamental para la planeación de nuevas posibilidades educativas, por lo que los docentes se deben enfocar en el cambio de metodología de enseñanza y guía activa en el uso de éstas.

A partir de los 90 la presencia de la tecnología ha cambiado estructuras organizacionales, incluidas las universidades. Rápidamente ésta se abrió camino en la vida de todas las personas, sectores industriales, educativos, agrícolas, de salud, entre otros, comprendiendo que no es un lujo, sino algo necesario e indispensable pues en la actualidad casi todo en lo que el ser humano se relaciona, usa tecnología, o se apoya en ella para funcionar.

El docente al integrarse a esta nueva ola tecnológica de comunicación día, a día, le permitirán llegar a lugares que hasta hace poco parecían impensables,

lograr no solo una educación de excelencia sino permitir una comunicación permanente con sus estudiantes, de manera sincrónica y asincrónica. La rapidez de la comunicación es impresionante al igual el número de personas que alcanza un mensaje.

Los docentes universitarios al tener la importante función de impartir conocimiento, con poca o mucha dificultad ha tenido que incorporarse al desarrollado de TIC s.Han logrado en forma paulatina romper paradigmas y asumir nuevas metodologías con la certeza de que esto romperá las barreras que hasta hace unos años parecía separar a las generaciones.

Se puede observar en los docentes el uso de las TIC's en sus aulas y fuera de ellas, implementado y sacado el máximo provecho herramientas tecnológicas propias y otras desarrolladas de manera general para su comercialización y aplicación en las diferentes asignaturas. Lo que se puede afirmar es que no hay docentes que hayan quedado fuera de este reto tecnológico.

6.5.3. **Informe de desarrollo mundial (World Wilde Bank 1999).**

Este informe se basa en el desarrollo de la educación durante los últimos años, como la tecnología ha influido drásticamente desde sus inicios y como ha tenido un altísimo grado de aceptación entre las personas en todo el mundo sin importar cultura, edad, condición social o creencia en particular.

Da conocer carreras y profesiones que tienen mayor crecimiento y desarrollo y también muestra que la salud busca de la tecnología para romper barreras y así poder disminuir la cantidad de personas afectadas por virus o enfermedades. Pero al mismo tiempo nos muestra la gran brecha que se ha creado entre los países desarrollados y en vías de desarrollo.

La tecnología en el nuevo milenio no solo ayuda a la educación, a la medicina, sino también al crecimiento de industrias de diversos tipos, pues acorta distancias y mejora el tiempo de entrega de un producto, una reunión, o una simple queja se resuelve de forma más rápida dándole al empresario, maestro, médico o estudiante dedicarse a muchas otras actividades.

Cabe recalcar que la tecnología no cura enfermedades, o proporciona agua potable, o genera soluciones, pero lo que si permite es que muchas instituciones como la ONG, tengan voz que sus pedidos como sus demandas sean escuchadas de manera más efectiva y sobre todo abarca muchos lugares del mundo, facilitando, el apoyo que se desea brindar a las demás, personas.

Todos los beneficios que la tecnología muestra se ven aplacados por la falta de educación en muchos de los lugares en los que se quiere implementar. Se requiere para que más personas puedan aprender sin importar donde se encuentren y que se expanda a cada rincón de la tierra. El problema que se

presenta es que en muchos lugares existen aparte de clases sociales, personas que no cuentan con ningún tipo de conexión a la educación privándose así de la posibilidad de superación.

Lo ideal sería que el desarrollo tecnológico logre que los países puedan tener acceso a la educación la cual permita lograr un desarrollo integral en cada uno de las personas de la sociedad.

6.5.4. Informe para la cooperación económica y desarrollo (OCDE, 1996)

El presente informe busca medir el desempeño estudiantil basado en tres áreas importantes como lo son: la lectura, las matemáticas y las ciencias, para lo cual utiliza un método de evaluación conocido como PISA. Surge de la colaboración de los países participes, en el cual los docentes y directivos han apoyado de manera fundamental para el desarrollo y aplicación del mismo.

Este método busca medir las aptitudes de estas tres áreas en los estudiantes para así poder establecer diversas políticas, lineamientos, para el desarrollo de conocimientos y las aptitudes analizadas. Permitirá realizar comparaciones internacionales sobre el desempeño de cada sistema educativo, analizando las medidas, fuertes y validas de cada cultura, las cuales servirán como lineamiento en la vida adulta de cada estudiante.

Por otro lado ofrece la posibilidad de observar las características de la educación, los niveles tanto de desempeño como de rendimiento, pero desde un contexto internacional, no solo basándose en el contexto de un país y una cultura específica.

La evaluación PISA toma en cuenta ciertos aspectos relevantes a estudiar para así poder recabar la información necesaria para este estudio, por ejemplo no solo fue un estudio de los conocimientos, sino también de cada estudiante, e información adicional acerca del establecimiento.

La evaluación de lectura buscó saber si los estudiantes eran capaces de reflexionar y pensar de manera activa sobre un determinado tema. Se elaboraron test que cubrían todo respecto del país, lengua o cultura, los cuales fueron en base al nivel de dificultad apropiado, para así conseguir resultados comparables entre todos los países participantes.

Al finalizar el análisis, se conoció que el interés por la lectura podría variar entre países, muestra también que para una pequeña minoría las matemáticas son importantes para su futuro, pero otro grupo mayor afirma que con las matemáticas logra una mayor concentración y que es divertida, pero estos resultados varían entre países mostrando así que los sistemas educativos si tienen un impacto sobre las actitudes de los estudiantes.

Muestra que los estudiantes de desempeño bajo se benefician y mejoran cuando los docentes muestran interés en su avance y desarrollo y se preocupan porque entiendan la clase como los demás, este entre otras más son las conclusiones que la PISA proporciona, permitiendo dar más enfoques y estudios sobre las mejoras que se puede generar en la educación de millones de estudiantes.

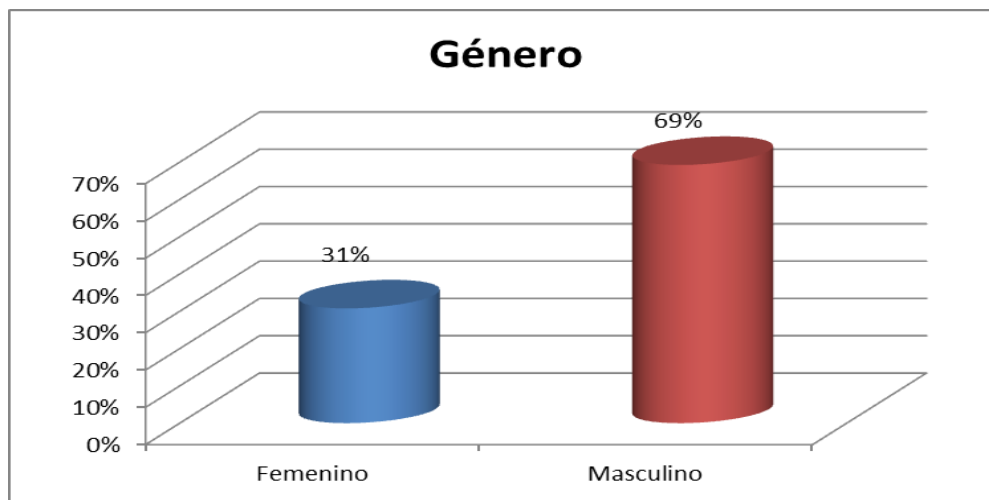
Sin embargo podemos observar a través de este análisis que la motivación es una de las mejores formas de impulsar a los estudiantes a alcanzar sus metas, sueños y les abre un mundo de posibilidades. Es importante entender que al disfrutar su aprendizaje los estudiantes desarrollan y mejoran su motivación en gran manera.

7. ANALISIS DE RESULTADOS

En este estudio después de realizar la recolección de Información, lo que se busca identificar son las características de la Gerencia Participativa como: Habilidades Gerenciales, Responsabilidad Social y Trabajo en Equipo, en la gestión docente, para de esta forma determinar si existe relación entre el desempeño del docente universitario. De las Carreras de Administración y Auditoría de la Universidad Politécnica Salesiana y el modelo de Gerencia Participativa.

7.1. INFORMACION GENERAL

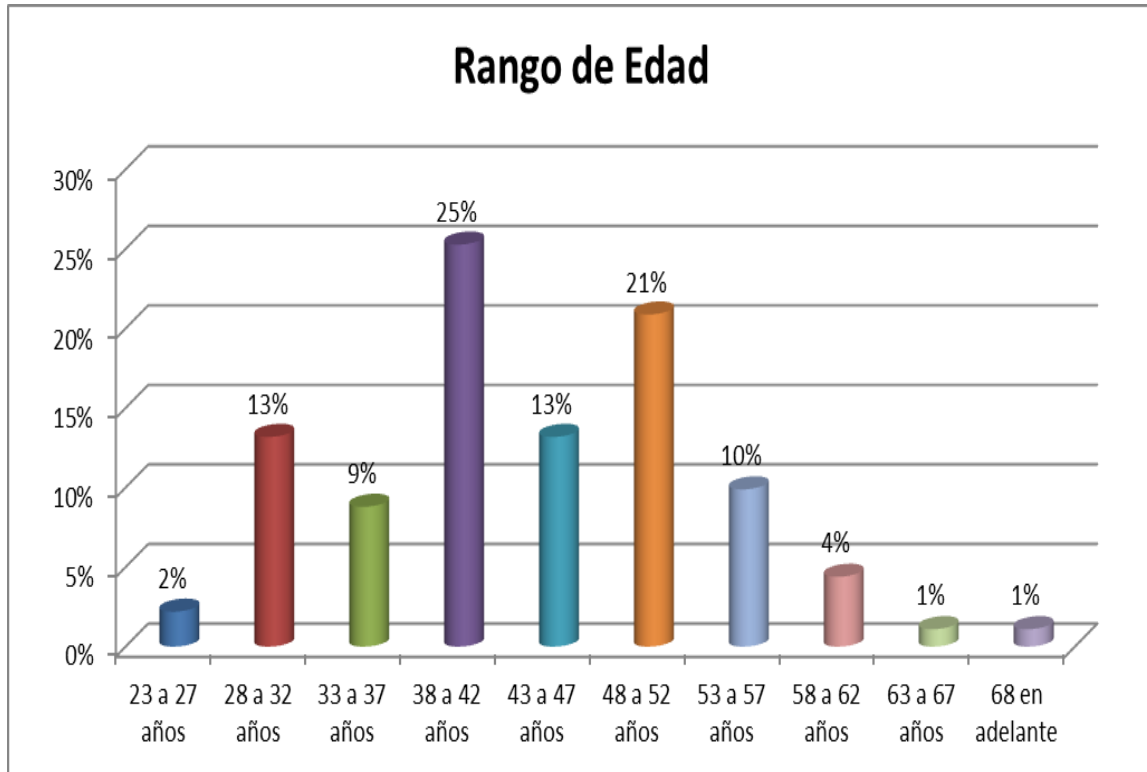
Análisis de género



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

De la muestra puntual se colige una mayoría de docentes del género masculino impartiendo las cátedras en las carreras de auditoría y administración de empresas.

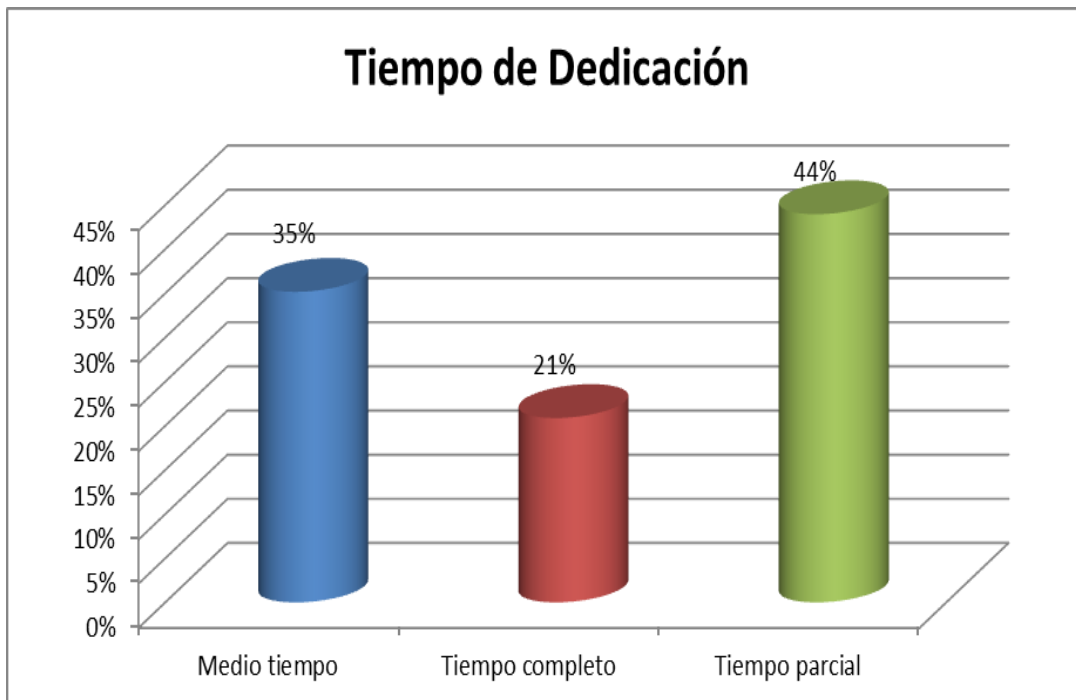
Análisis de Rango de Edad



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Para el análisis de la muestra se eligió un rango de edad de entre 23 años a 68 en adelante, encontrándose que los docentes de la Universidad se concentran en el rango de edad de entre 38 a 42 años. Estos datos obtenidos a su vez nos permiten tener una perspectiva de la muestra con la cual vamos a trabajar en la presente investigación. Adicionalmente se puede notar que los docentes con menos presencia son los de 23 a 27 y 63 a 67 años.

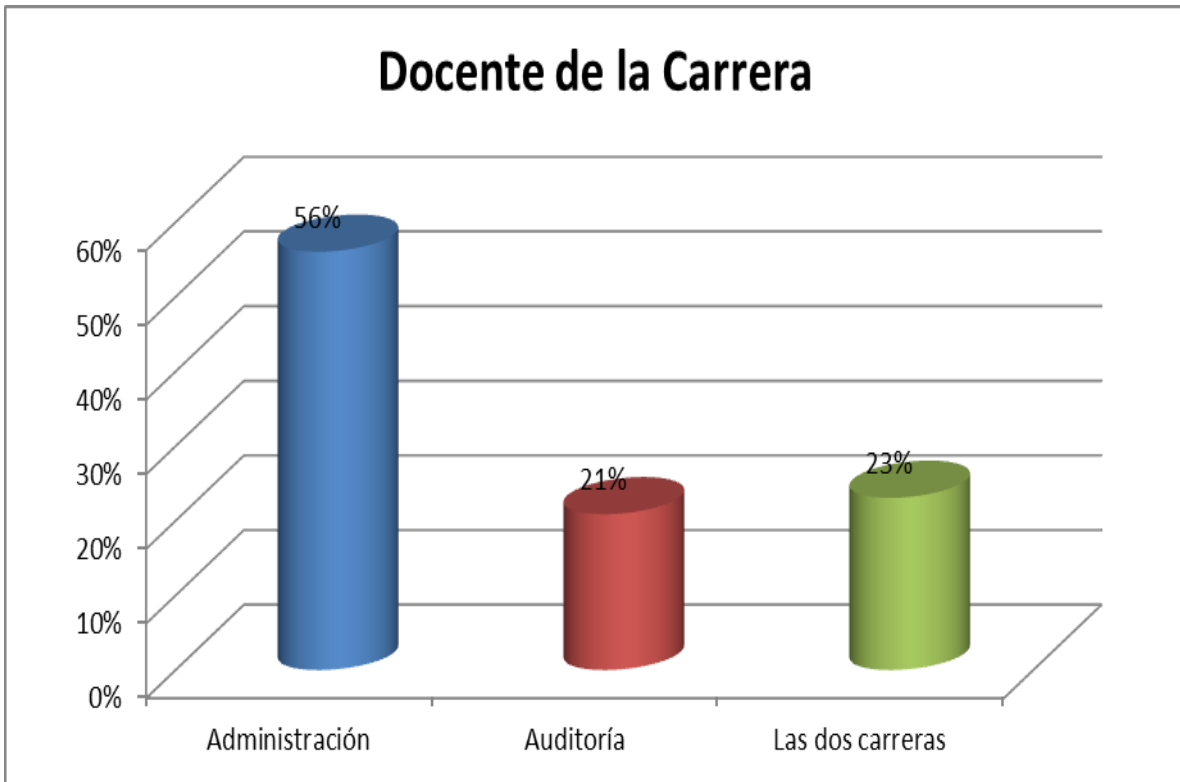
Análisis de Tiempo de Dedicación



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En lo que respecta al tiempo de Dedicación, la mayoría de los docentes son contratados por tiempo parcial, lo que significa que no todos poseen mucha estabilidad en lo que respecta al área laboral. La Universidad ofrece la posibilidad de trabajar a medio tiempo o tiempo completo siempre y cuando se de una vacante para poder seguir trabajando en la misma.

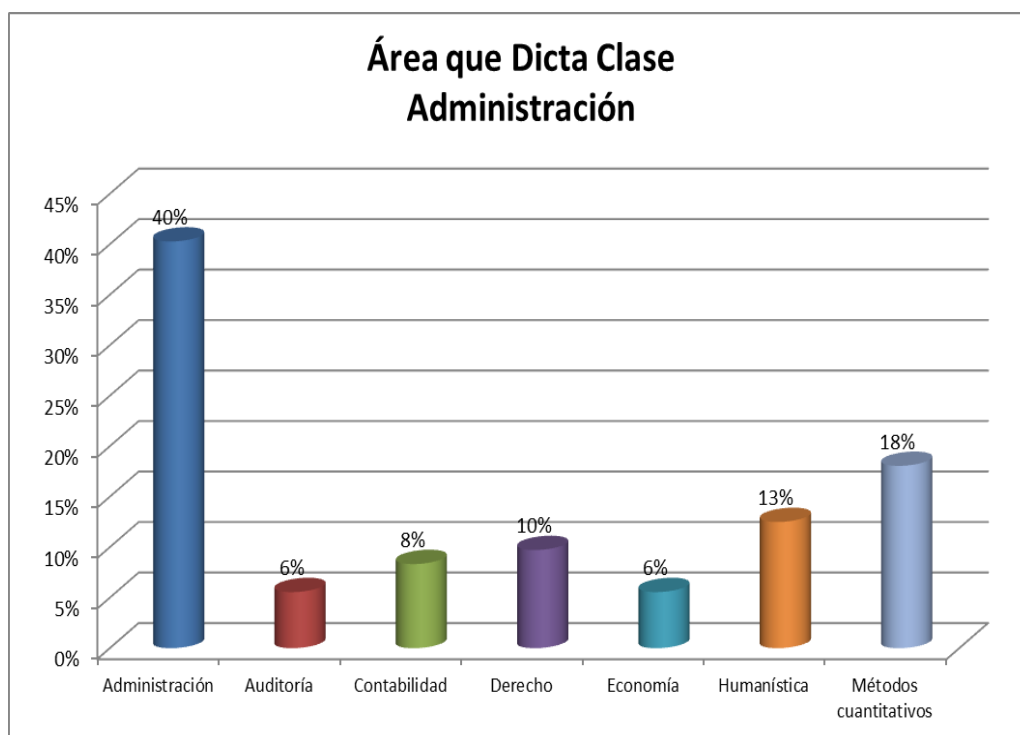
Análisis de los Docente de la Carrera



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En la Universidad Salesiana, en su mayoría, los docentes imparten la cátedra en la Carrera de Administración, esta concentración en esta especialidad se da porque tiene un mayor apogeo. Por parte de los estudiantes, con un 56% del total de los docentes, pero por otro lado el 23% de los docentes imparten su cátedra en ambas carreras.

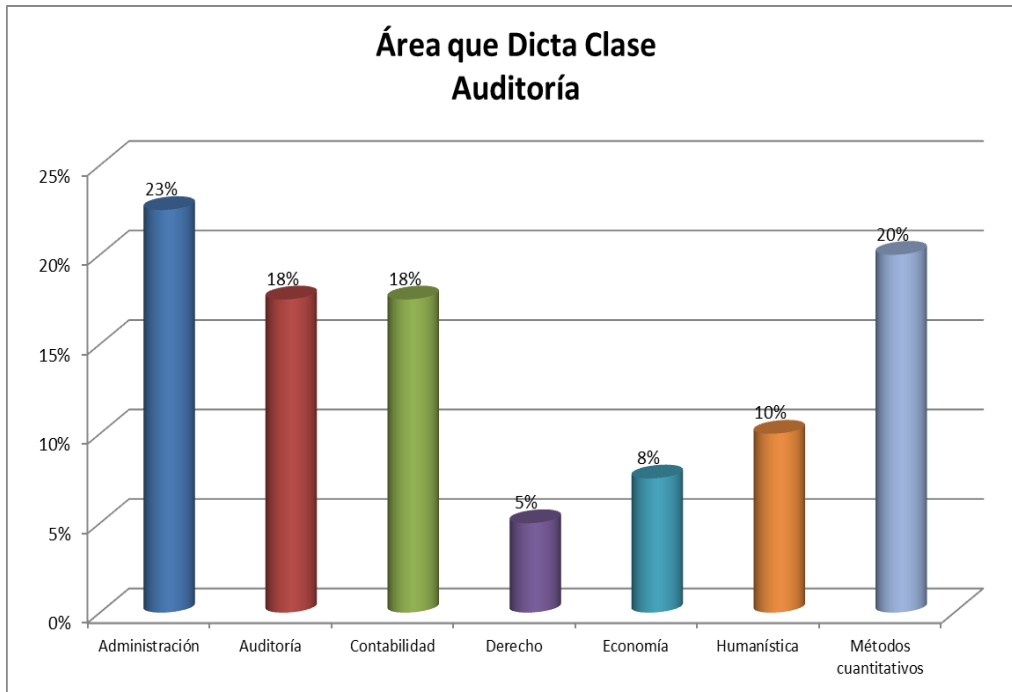
Análisis del Área en la que dictan clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El área más predominante en la carrera de Administración de Empresas es la de administración como tal, lo que nos permite entender que se tiene una mayor cantidad de alumnado en dicha cátedra con un 40%, por lo que se necesita contar con docentes que desarrollen en los alumnos las competencias de la gerencia participativa en su formación.

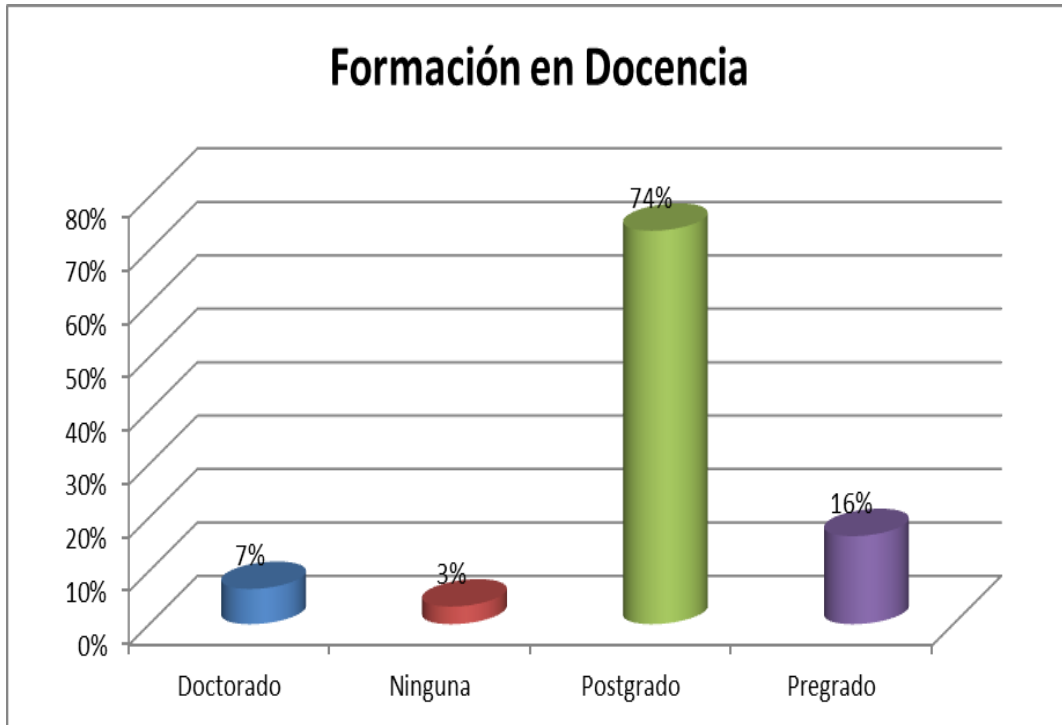
Análisis del Área en la que dictan clase



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

A través de este análisis se puede observar que la tendencia del área de Administración es la más alta con un 23%, podemos notar por otro lado el tipo de formación que poseen en la carrera de Auditoría, por lo que en los últimos tiempos se busca el fortalecimiento de las materias que desarrollen en los estudiantes no solo conocimientos sino también formación personal.

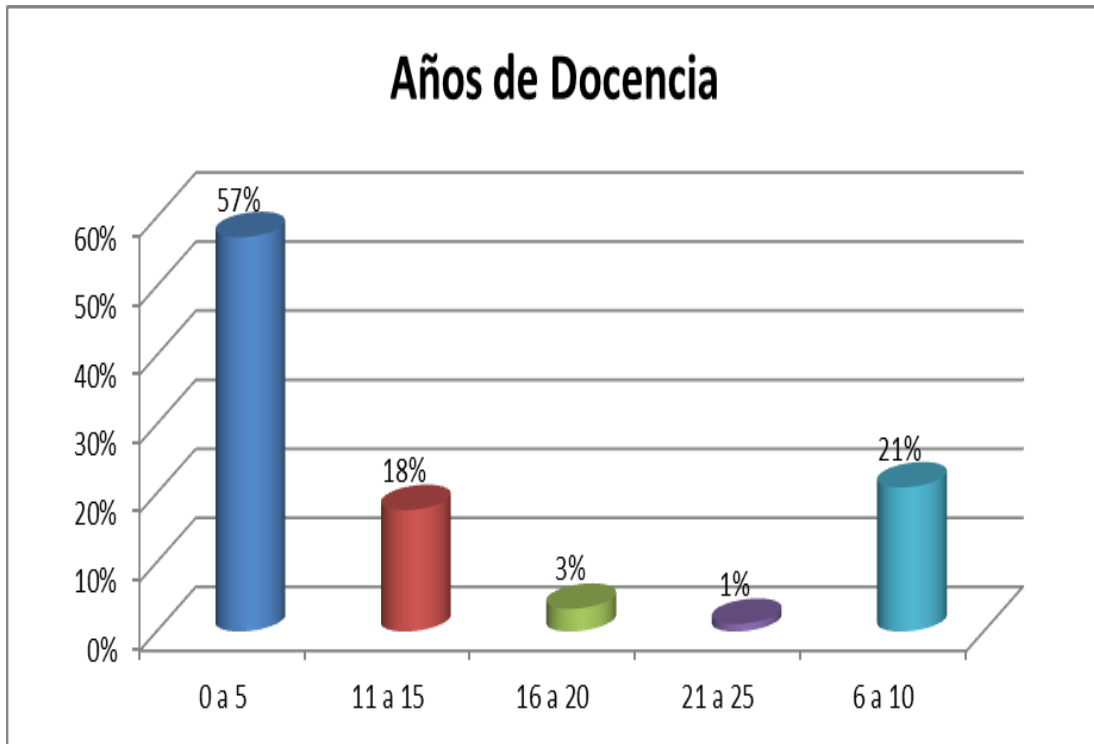
Análisis de la Formación de los Docentes



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Se puede observar que la gran mayoría de docentes se han formado en docencia, con un título de Maestría, desgraciadamente los parámetros de acreditación no reconocen una maestría si no está relacionada con la cátedra que dicta. Lo positivo es que al tener esta titulación manejan una metodología con pleno conocimiento.

Análisis de los años de docencia.

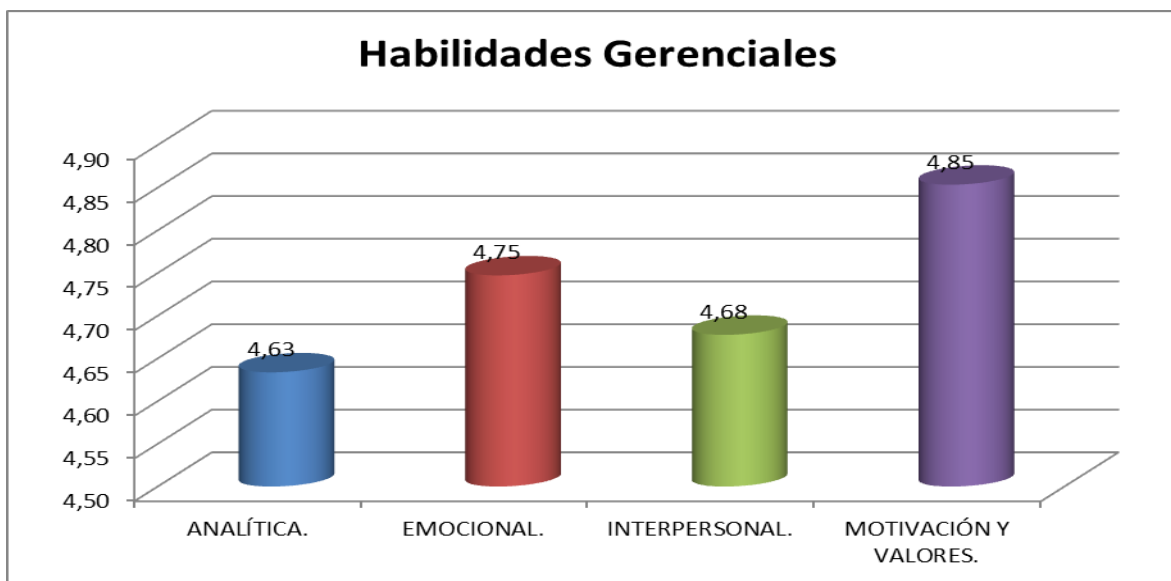


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En lo que respecta a los años de docencia en la Universidad Politécnica podemos observar que los docentes trabajan por medio de la contratación temporal, pues la mayoría de su personal se concentra en un periodo de 0 a 5 años de permanencia, y solamente el 1% se centra en la dependencia de más de 20 años, lo que se debería cambiar, pues si se deseara implementar un sistema o instaurar un programa de mejora o capacitación constante del docente, estos factores pueden frenar dicha ejecución.

7.2. INFORMACION POR VARIABLES

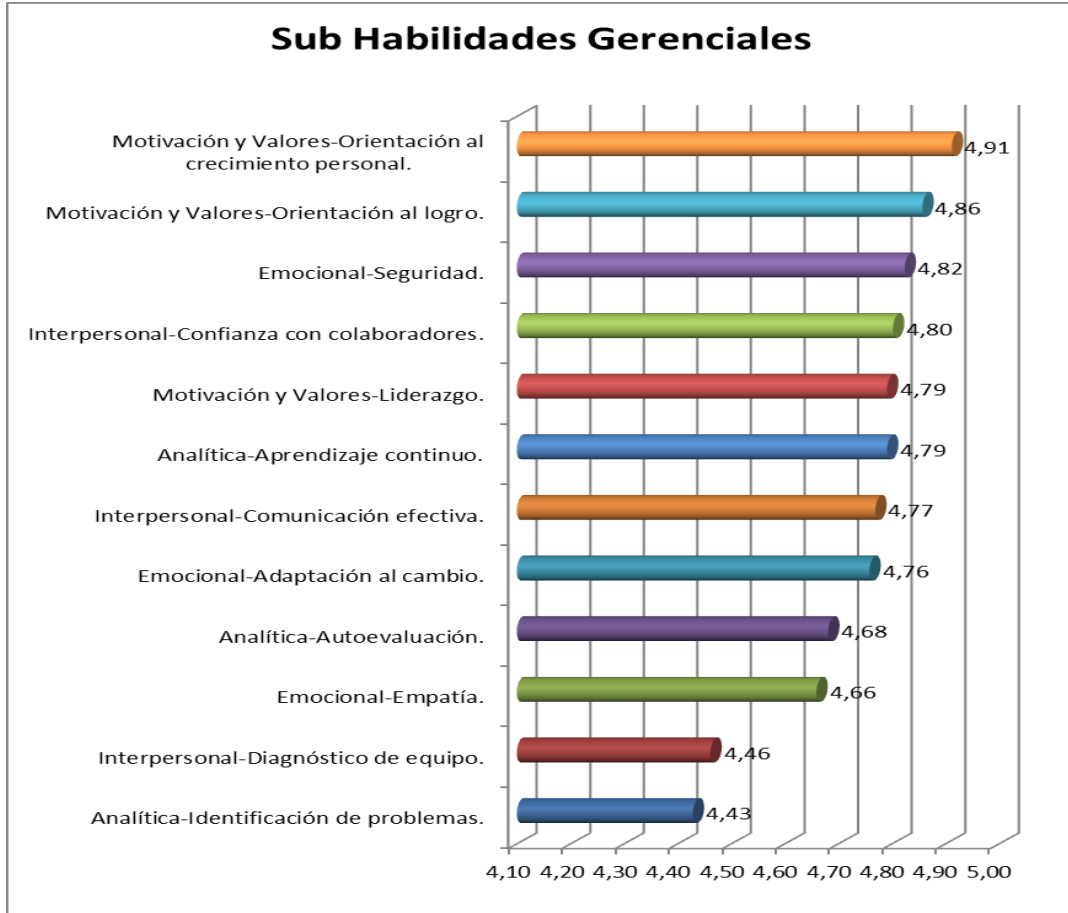
Análisis de Habilidades Gerenciales



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Al analizar las habilidades gerenciales propuestas, podemos notar que la motivación y los valores son predominantes en los Docentes, razón por la cual podemos ver que si en un futuro se llegara a implementar cambios para poder fortalecer aspectos en los estudiantes, serían flexibles a estos, pues tienden a tener un empuje y no una pared que frene la mejora continua, además podrán transmitir a los estudiantes estos conceptos de una forma asertiva.

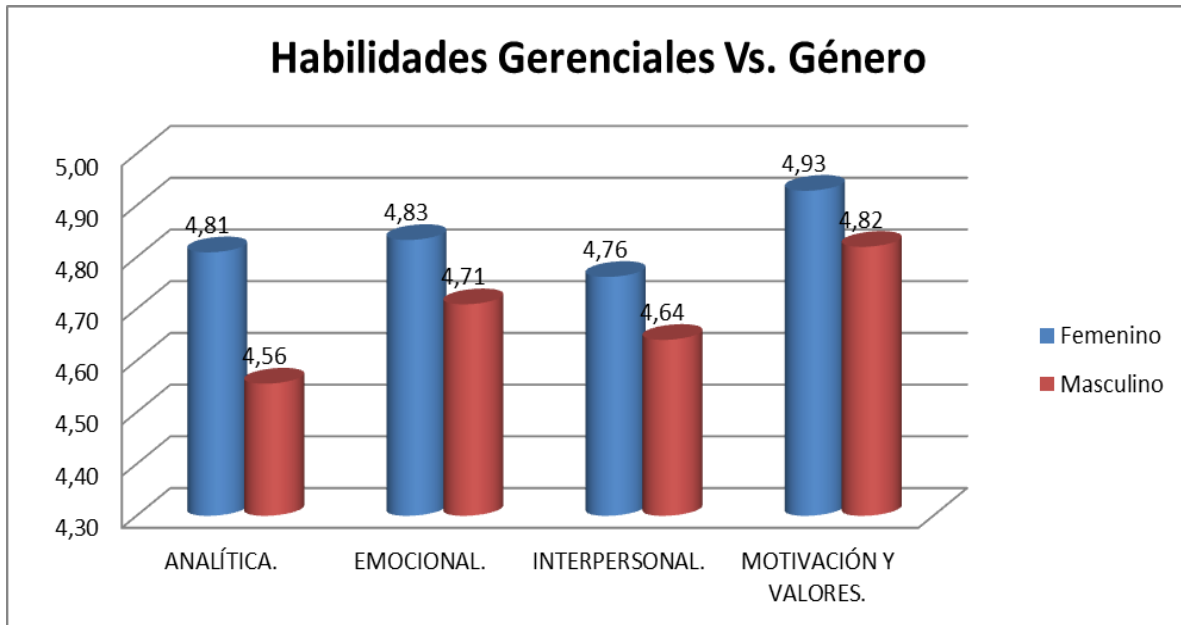
Análisis de las Sub Habilidades Gerenciales



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En el análisis de sub habilidades, observamos una de las fortalezas de los docentes es la Motivación y Orientación al crecimiento personal, lo cual es necesario para poder emprender un cambio, no solo en la forma de enseñar, sino de actitud de cada docente. Un factor a ser mayormente desarrollado es el Interpersonal, pues como docente se debe buscar una mejor y más excelente comunicación, no solo entre colaboradores, sino, con los estudiantes para que estos a su vez logren obtener mayores beneficios.

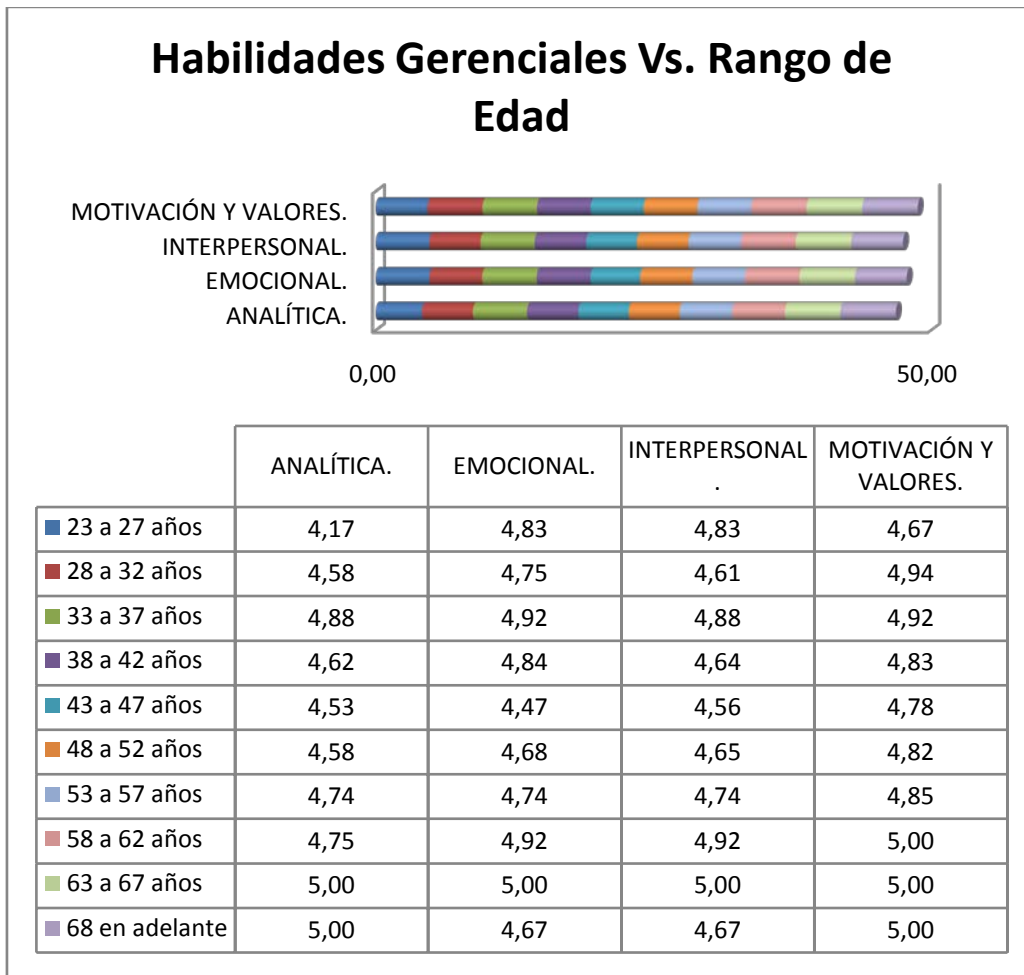
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Genero



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La primera Variable a relacionar es las habilidades Gerenciales con el género, en la cual observamos una marcada diferencia entre el género femenino y masculino, la tendencia que las mujeres poseen en todos los factores tomados en cuenta son marcadas especialmente en las habilidades; analítica, dándonos un panorama en el cual vemos que estas poseen un pensamiento mucho más metódico que los hombres, acompañado de una mayor motivación y valores, lo que permitirá tener una perspectiva de cómo actuar y llegar a que esto afecte al desarrollo de futuros proyectos.

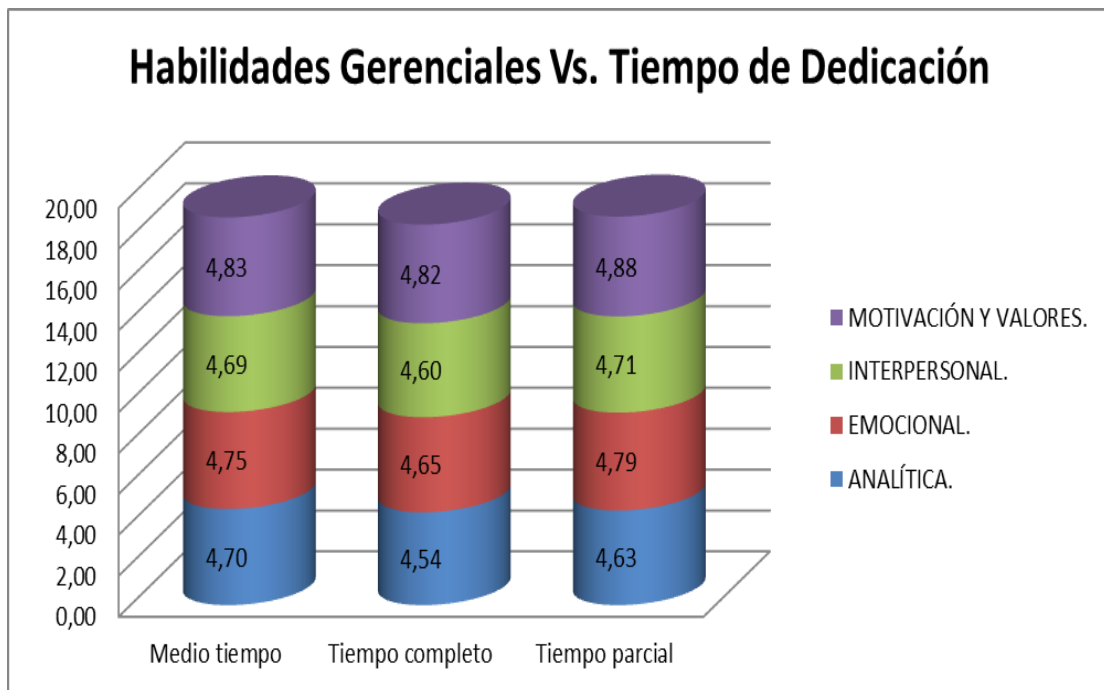
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Rango de Edad



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Las habilidades gerenciales identificadas por los docentes no se ven afectadas por el rango de edad, pues podemos observar que la diferencia es mínima entre cada rango, lo que nos lleva a entender que lo que puede afectar son factores que rodean a cada docente, llevándolos a desarrollar unas habilidades con una mayor fortaleza, que otros.

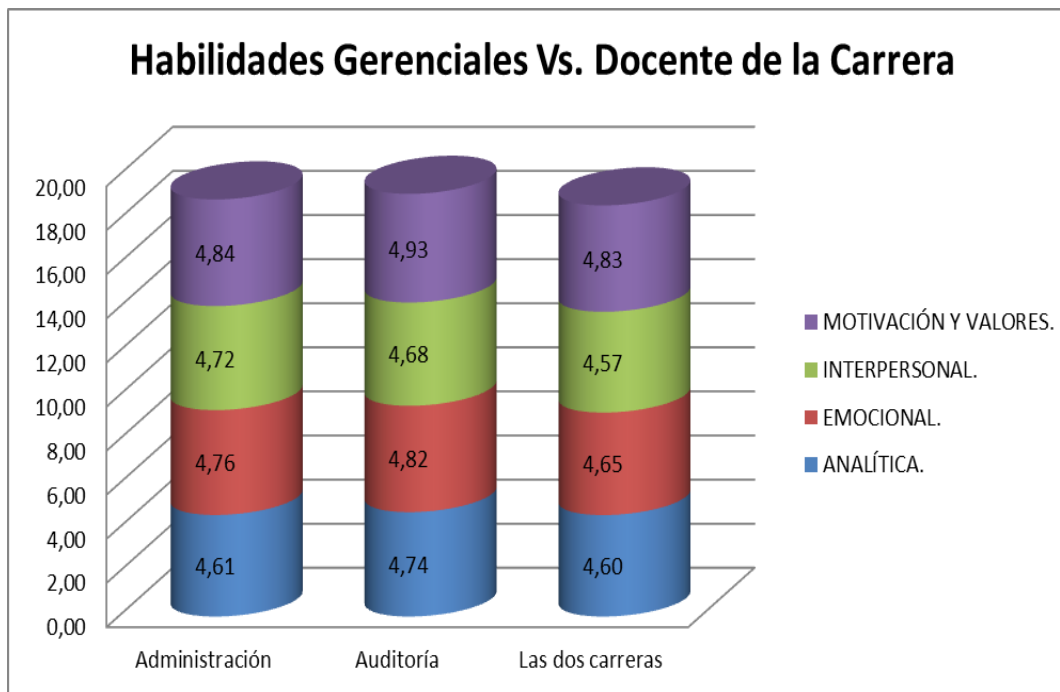
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Tiempo de Dedicación



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En lo que se refiere al tiempo de dedicación, esto afecta a las habilidades gerenciales, pues los docentes que son de tiempo parcial tienen un nivel más elevado que los docentes de tiempo completo y medio tiempo, a pesar de estar todos los resultados sobre la medida.

Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Docente de la Carrera

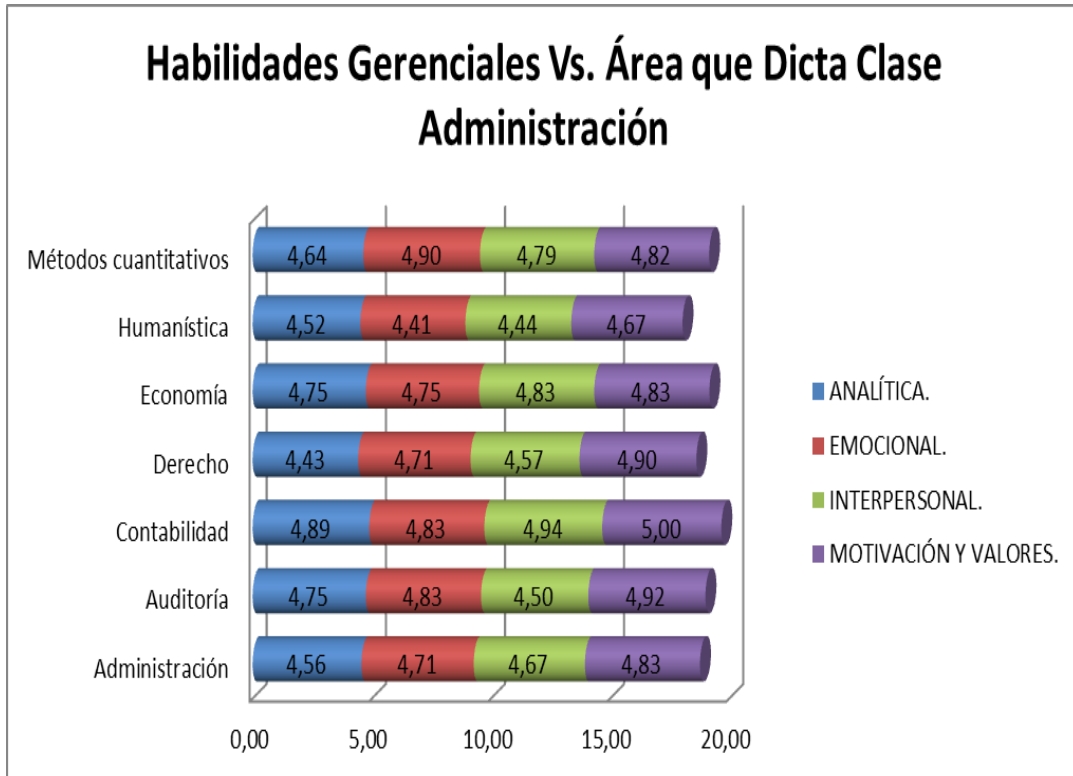


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La carrera en que cada docente se desempeña es un factor determinante en lo que respecta a las habilidades gerenciales, que los mismos pueden desarrollar, en el caso de la habilidad analítica en Auditoría es más aplicada por el enfoque que la misma posee, en el caso de Administración las habilidades interpersonales presentan un porcentaje mayor que las demás, pues se relaciona en mayor manera con lo que se imparte y a lo que esta se enfoca.

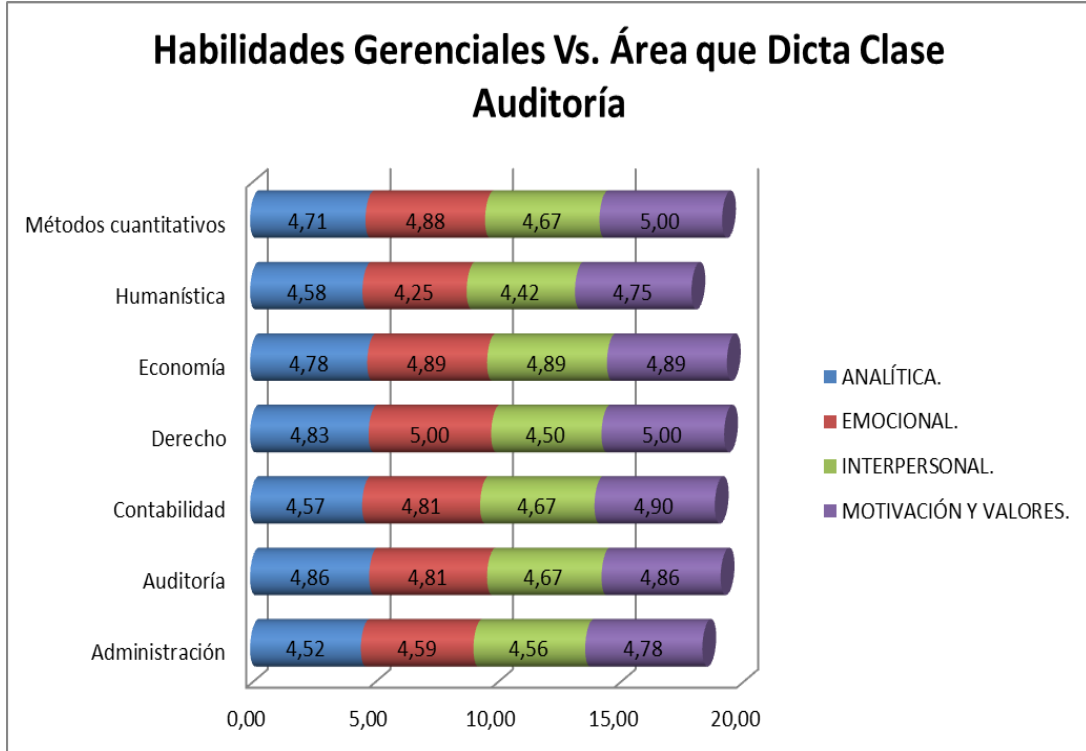
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Área en que Dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El área en que se imparte una materia permite tener una mejor perspectiva de cuáles son las habilidades que el docente posee como una fortaleza y cuáles son las que debe desarrollar, pues sin importar en la carrera que imparta cátedra se debe tener habilidades desarrolladas. De esta manera podemos observar que una de las habilidades que se encuentran más fortalecidas son las interpersonales, lo cual es razonable, pues el área administrativa se enfoca más al ámbito de relacionarse con sus colaboradores de un equipo de trabajo.

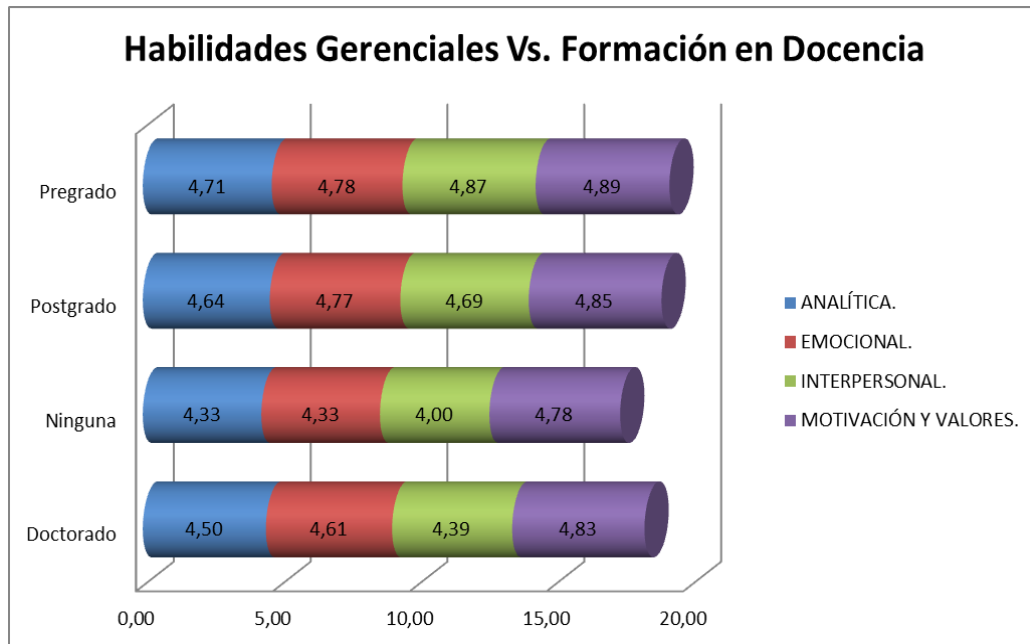
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Área en que Dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En la carrera de Auditoría podemos determinar que las habilidades gerenciales a tomar en cuenta se desarrollan de forma casi paralela en todas sus áreas, aunque se debe considerar que la parte humanística no se encuentra impulsada como se debería, ya que en este tipo de carreras no se enfocan en su mayoría a las relaciones interpersonales, sino más bien al logro de objetivos.

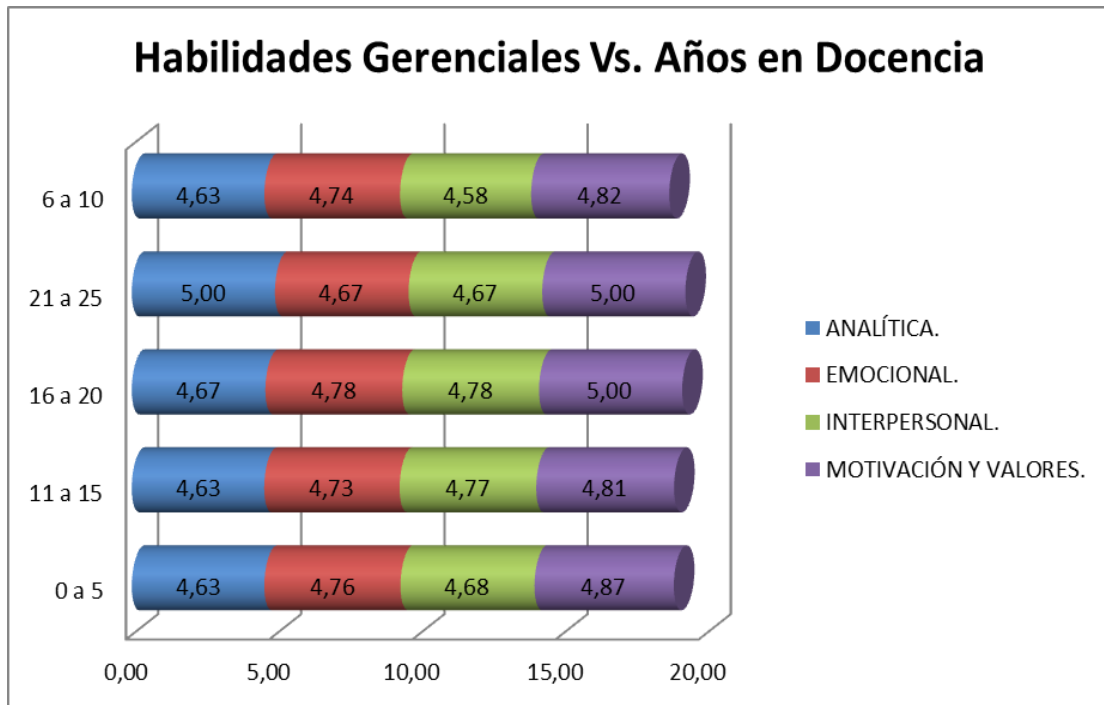
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Formación en Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La formación académica por otro lado influye en el desarrollo de ciertas habilidades, pues entre más preparación posee un docente, se vuelve más hermético en lo que se refiere a la aplicación de nuevas técnicas o tendencias de mejoramiento estudiantil y esto lo podemos observar en el los docentes que poseen un doctorado en lo que respecta a las áreas emocional, interpersonal y motivación.

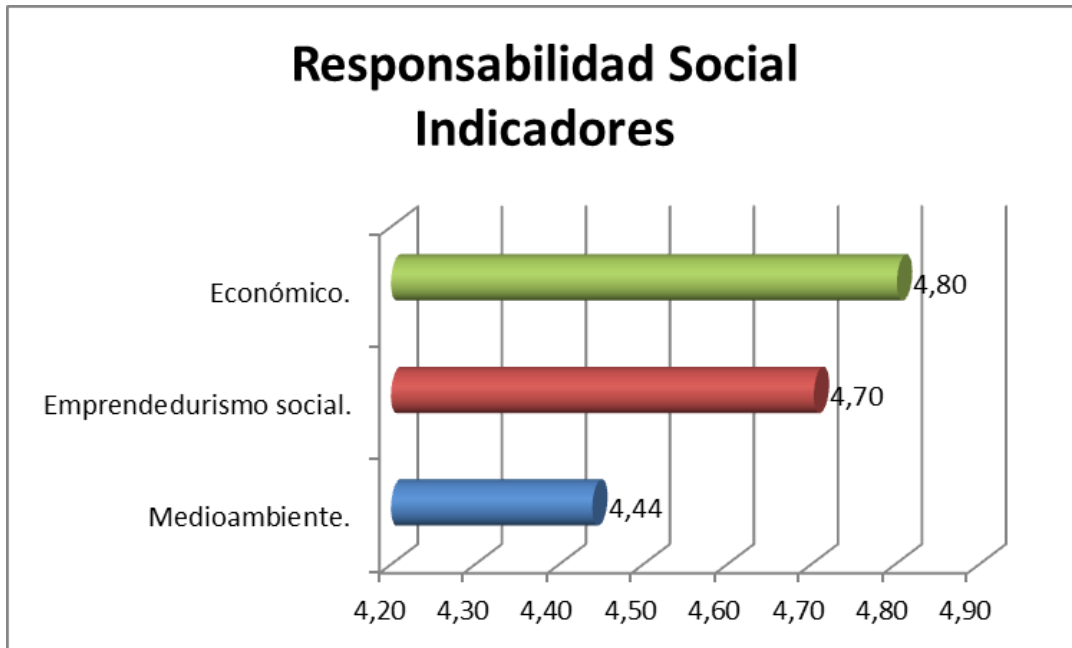
Análisis de Habilidades Gerenciales Vs. Años de Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los años de docencia influyen en el desarrollo de ciertas Habilidades Gerenciales, pues entre más años un docente forme parte de una institución genera un mayor desarrollo de las habilidades de motivación, mientras que las habilidades emocionales e interpersonales tienen a declinar por el tiempo de permanencia.

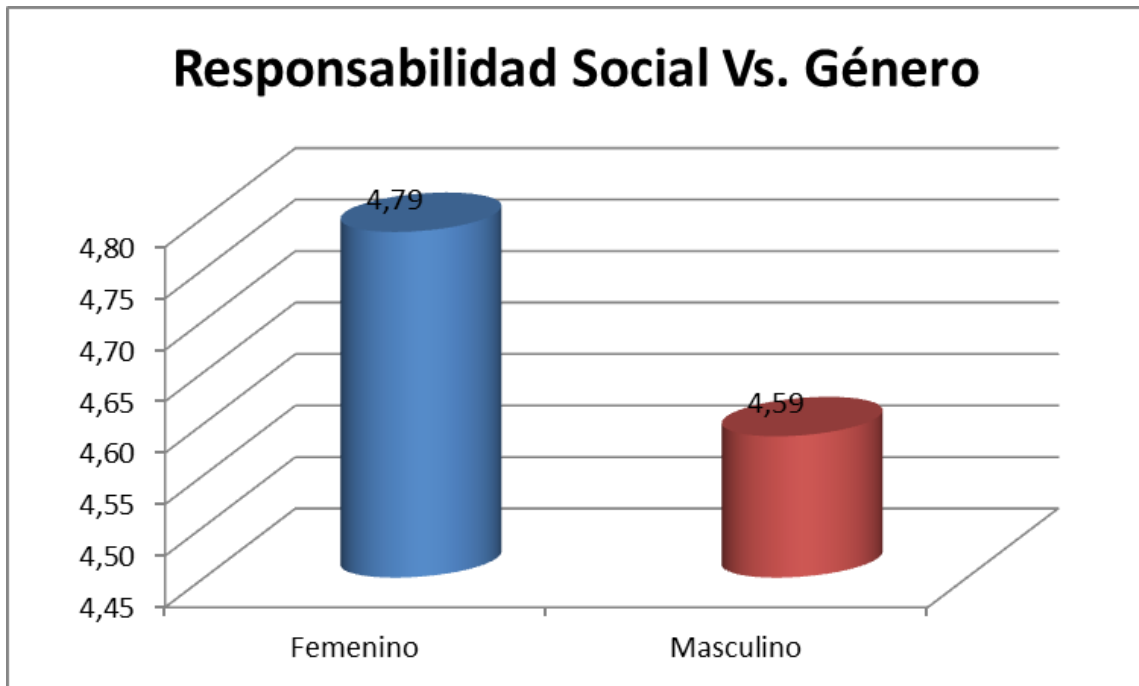
Análisis de la Responsabilidad Social



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En lo que respecta a la responsabilidad social en diversos enfoques, observamos que los docentes de ambas carreras tienen una mayor inclinación hacia la parte económica, mientras que la parte del medio ambiente no es desarrollada de la forma que se debería, pues dada la situación actual del país y del mundo, se debe buscar la concientización de todos, por lo que se debe impulsar en los docentes una conciencia enfocada en el cuidado de nuestro ambiente. El Emprendedurismo Social si se encuentra avanzando pero solo en una pequeña parte, no es su totalidad como debería.

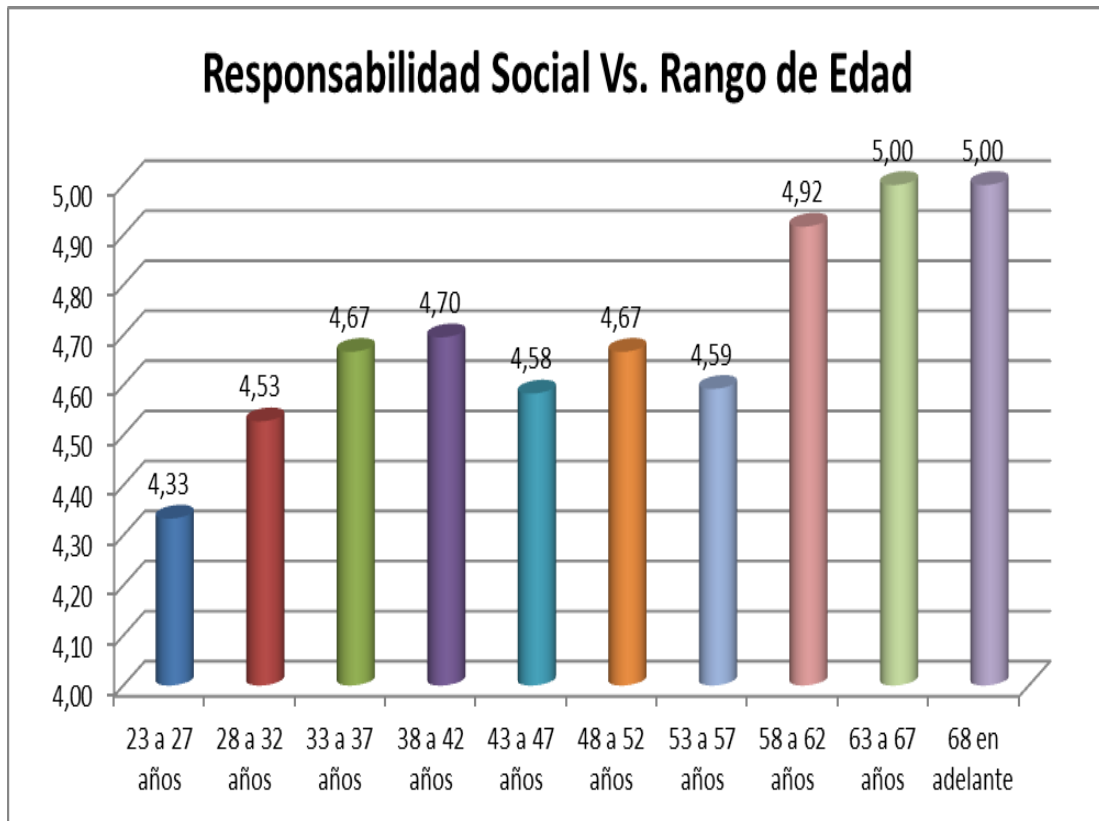
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Género.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En los docentes de la Universidad Salesiana podemos notar un marcada tendencia en lo que se refiere a la Responsabilidad Social, especialmente en el género femenino, pues tienen una mayor participación en este tema que los docentes de género masculino, lo que evidencia quienes impulsan esta importante habilidad en la formación de los estudiantes, pues hoy en día el tema de la responsabilidad social debe ser, un tema sumamente incentivado, no solo en compañías, sino desde las aulas, para así lograr no solo una mejora en empresas sino en los profesionales, del futuro y por ende del el país en general.

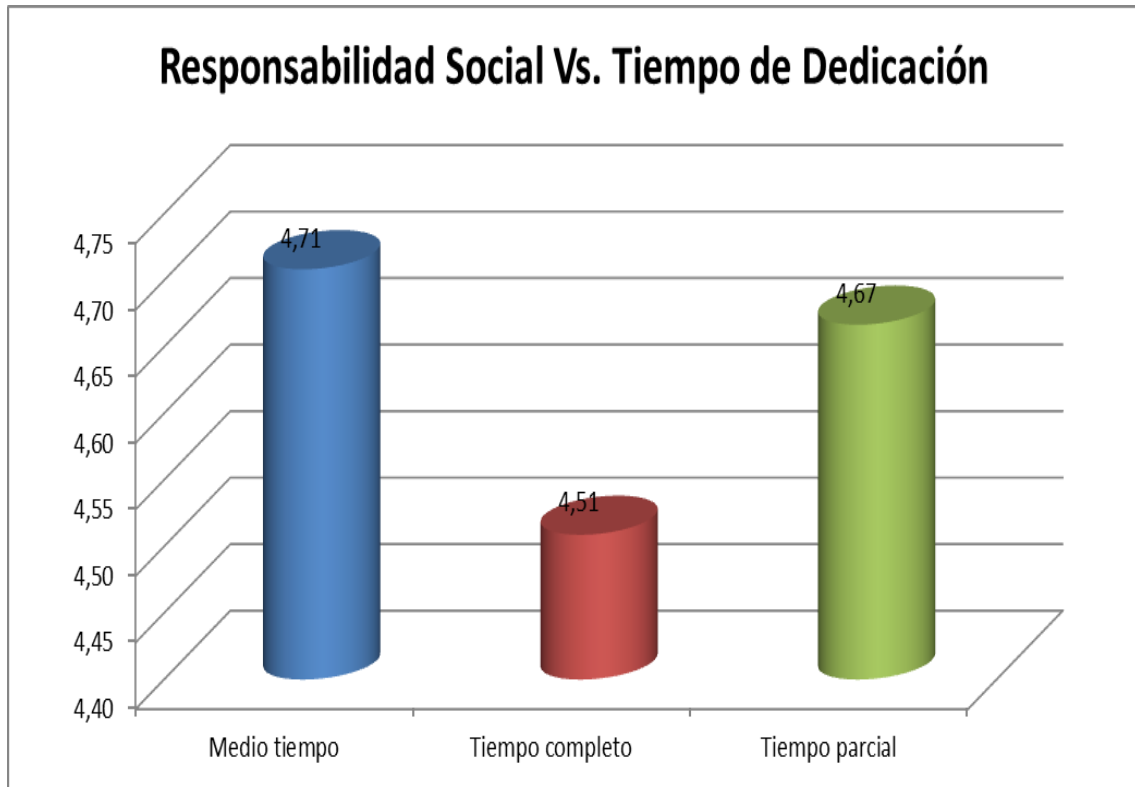
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Rango de Edad.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La responsabilidad social es un acto de conciencia de llevar a tomar un cambio, e implementar nuevas tendencias hacia el logro de objetivos e identificación y aprovechamiento de oportunidades. Tomando estos puntos en cuenta, observamos que los docentes de más edad se preocupan por lograr la implementación de este importante pilar en la enseñanza, mientras que los de menor edad no lo consideran aun una gran fortaleza.

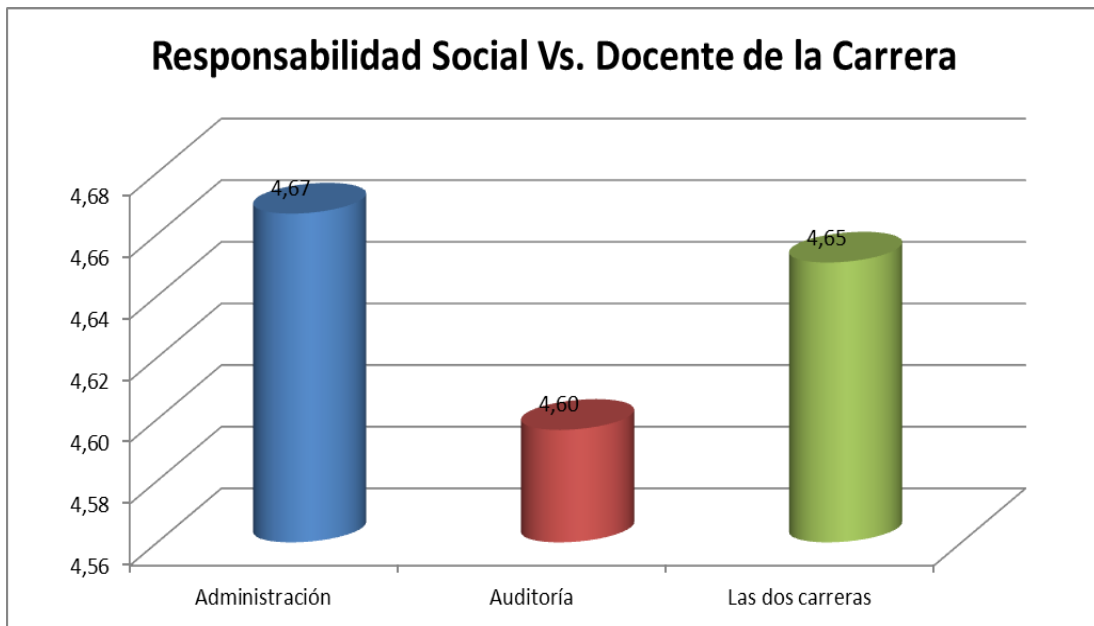
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Tiempo de Dedicación



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La Responsabilidad Social se ve influenciada por el tiempo de dedicación, pues los docentes que trabajan a medio tiempo son los que promueven este factor, ya que ellos al tener un contacto no solamente con los estudiantes, sino con las empresas en el día a día, entienden la importancia de su conocimiento, por lo que lo imparten entre los estudiantes, formándolos integralmente para un futuro profesional.

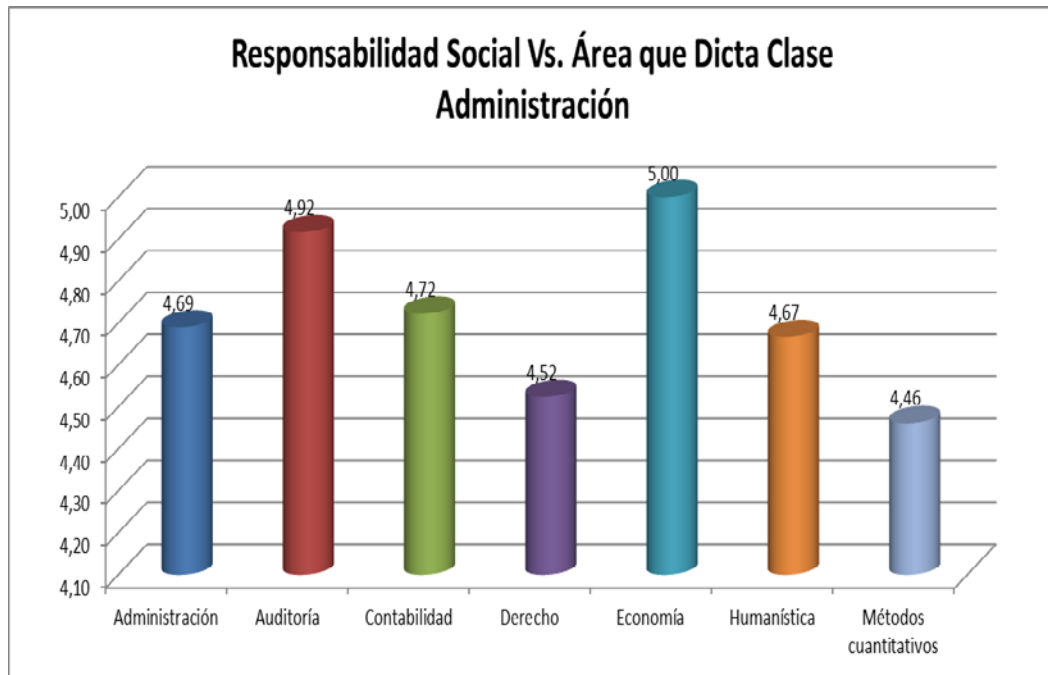
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Docente de la Carrera



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En las carreras de Administración y Auditoría, en lo referente a la Responsabilidad Social, se demuestra mayor contribución de conocimiento y puesta en práctica en los docentes de la primera, mientras que en los docentes de Auditoría es incentivada pero no de la misma forma. Esta variación se da ya que para algunos docentes de estas cátedras, no es considerado tan importante el desarrollo de este tipo de aprendizaje en los estudiantes.

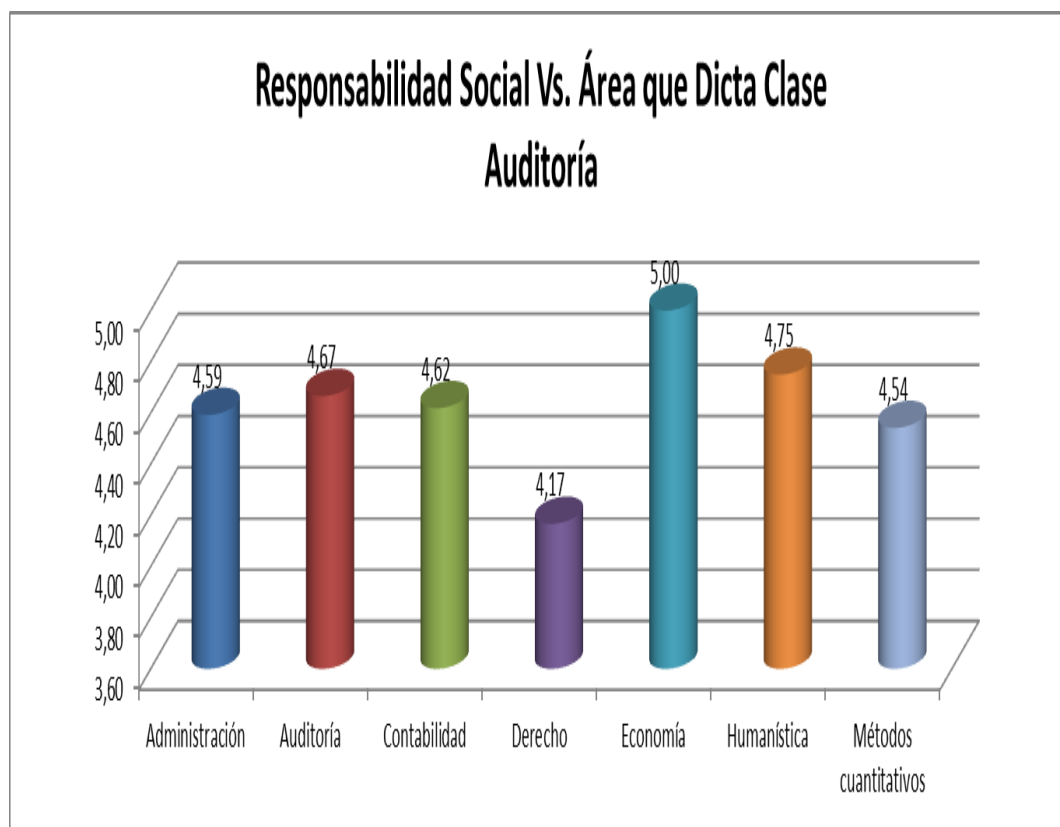
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Área que se dicta clase.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En la carrera de Administración, el área de Economía evidencia mayor aporte en el conocimiento y prácticas de Responsabilidad Social en la formación de los estudiantes, que las demás áreas de esta carrera. El área de Métodos Cuantitativos es la que refleja un aporte menor de este conocimiento.

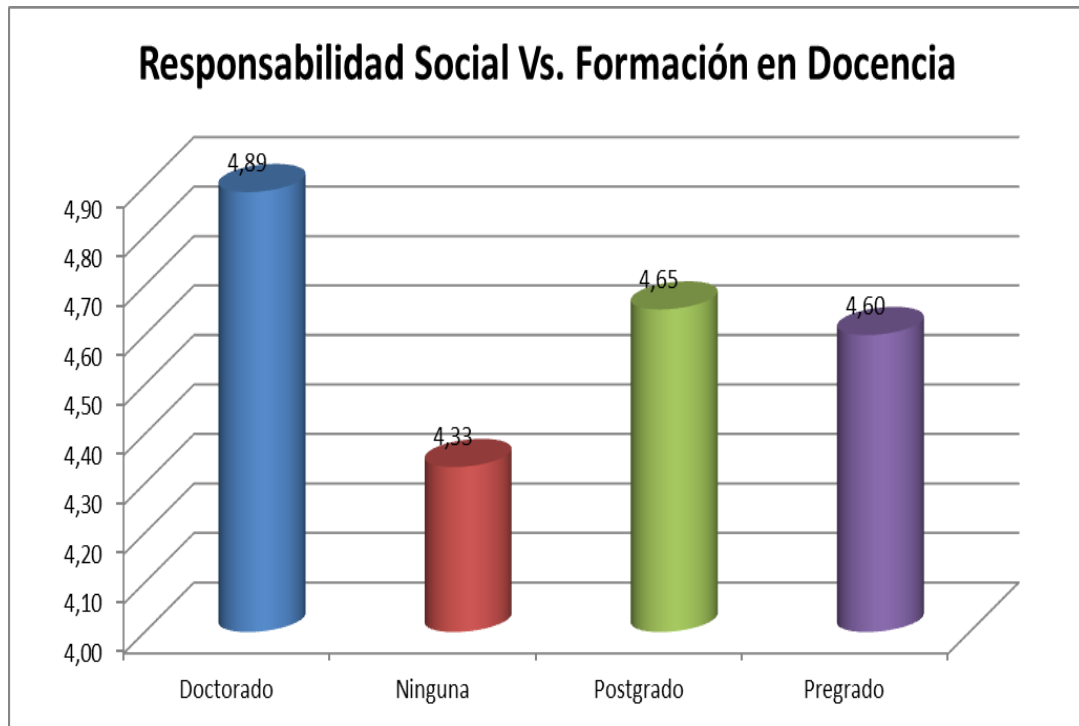
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Área que se dicta clase



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En la carrera de Auditoría, el área de Economía aporta con mayor conocimiento, enseñanzas y aprendizaje acerca de lo que es la Responsabilidad Social, en la formación de los estudiantes, a diferencia de las demás áreas de la carrera. El área de Derecho es la que refleja un menor aporte de este conocimiento.

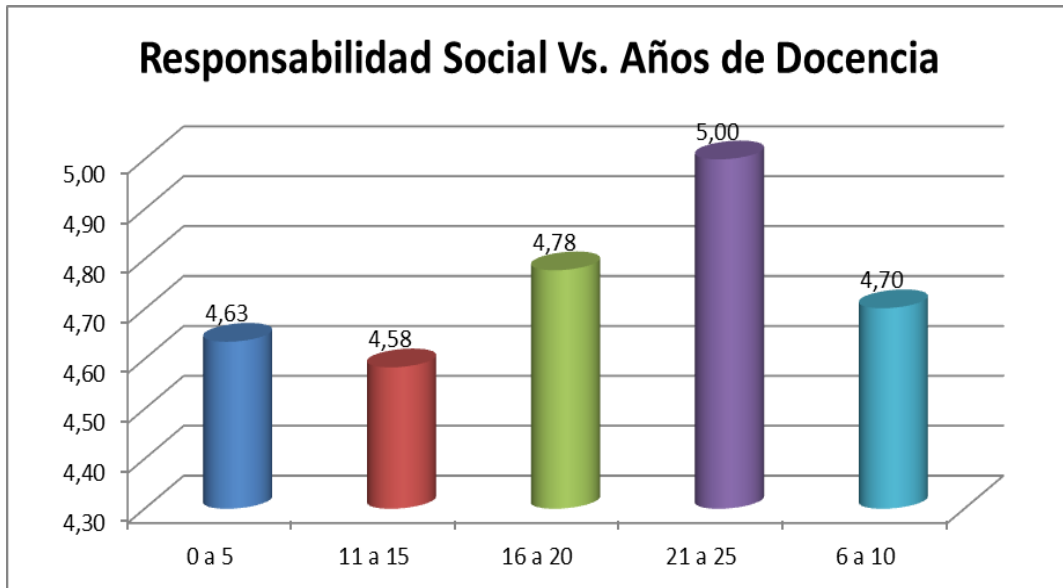
Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Formación en Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La formación que un docente posee influye en la Responsabilidad Social, impartida, y en la capacidad que cada uno tiene para transmitir el conocimiento y como pueden ponerlo en práctica en su vida profesional. Por lo que dicha formación le permite al docente conocer mejores y efectivas formas de la implementación y aplicación de la Responsabilidad, dándole así un mayor aporte al estudiante. Con este precedente observamos que los docentes que no tienen ninguna formación no poseen un conocimiento de la responsabilidad social en sí, mientras que los docentes con una formación aportan con su conocimiento al desarrollo de la misma.

Análisis de la Responsabilidad Social Vs. Años de Docencia.

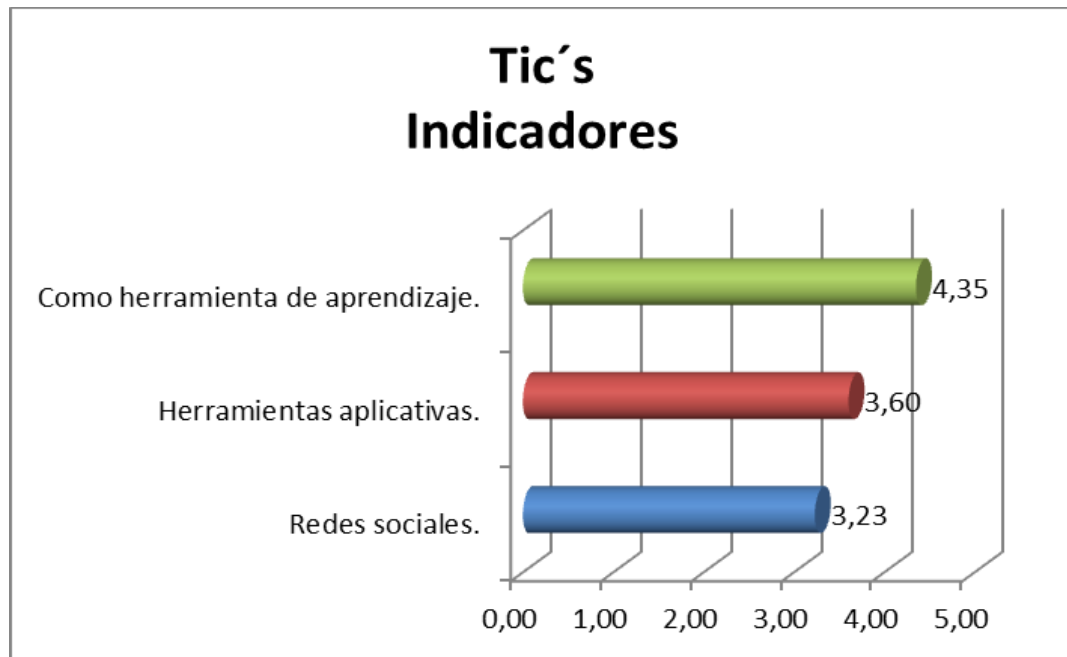


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los años de docencia tienen repercusión en la Responsabilidad Social, pues los docentes que poseen mayor tiempo de docencia, entienden lo indispensable que es la formación de un conocimiento sólido en un estudiante, para que así, pueda en un futuro ponerlo en práctica. Y aportar de mejor manera al desarrollo de la Sociedad.

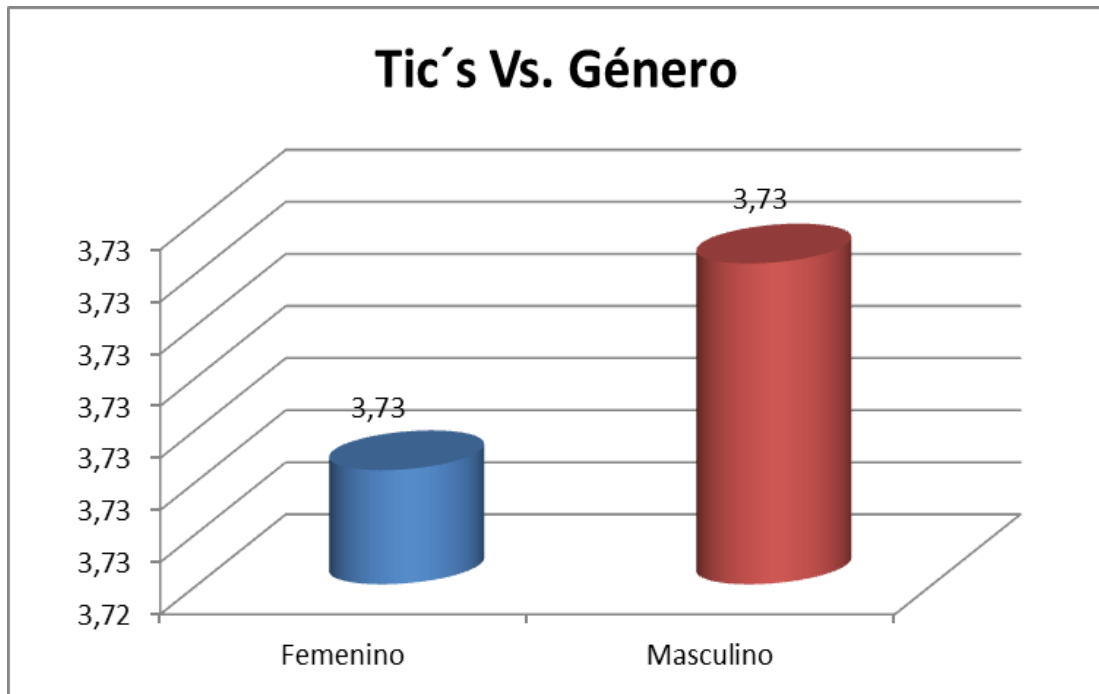
Análisis de las Tic's



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Las herramientas informáticas en la enseñanza nos muestran que los docentes las utilizan en su mayoría como herramientas de aprendizaje, es decir buscan impulsar el desarrollo de la tecnología en la educación. Cabe recalcar que no están muy familiarizados con las redes sociales y tampoco con la utilización programas específicos de cada carrera, lo que se convertirá en un limitante en comparación a otras instituciones.

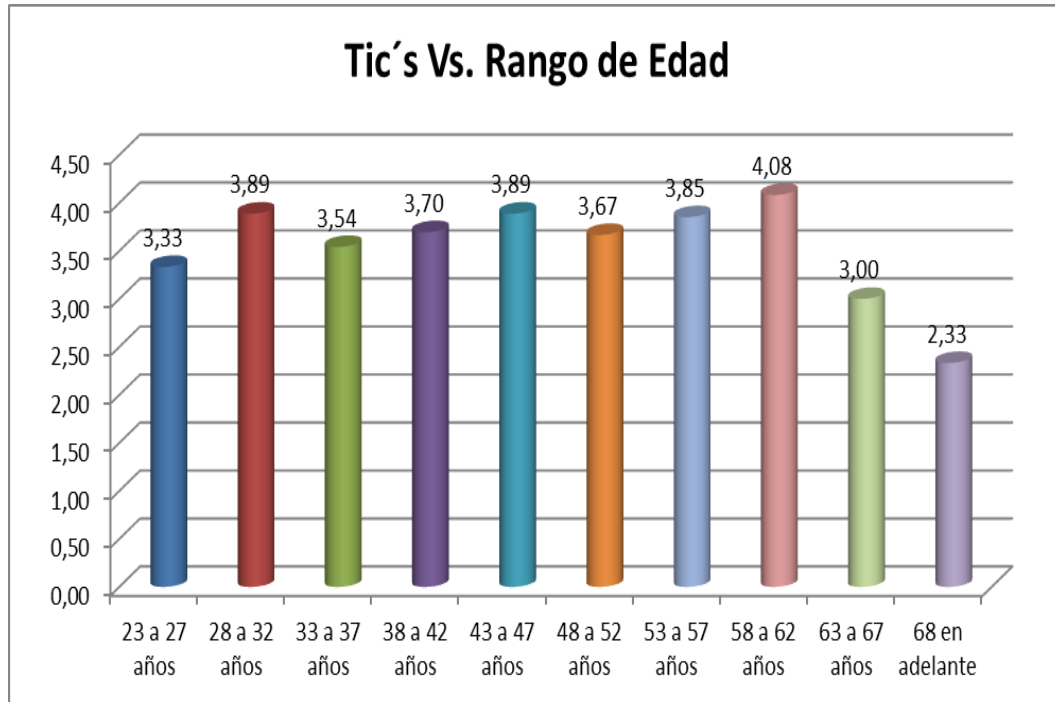
Análisis de las Tic´s Vs. Género



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Las Tics con relación al género, nos muestra que las mismas son aplicadas principalmente por el género masculino, el cual lo emplea no solamente para el desarrollo de sus clases, sino también para desarrollar destrezas como el manejo de programas, dominio de plataformas, entre otras. Las cuales son indispensables para el desarrollo de una clase en la actualidad.

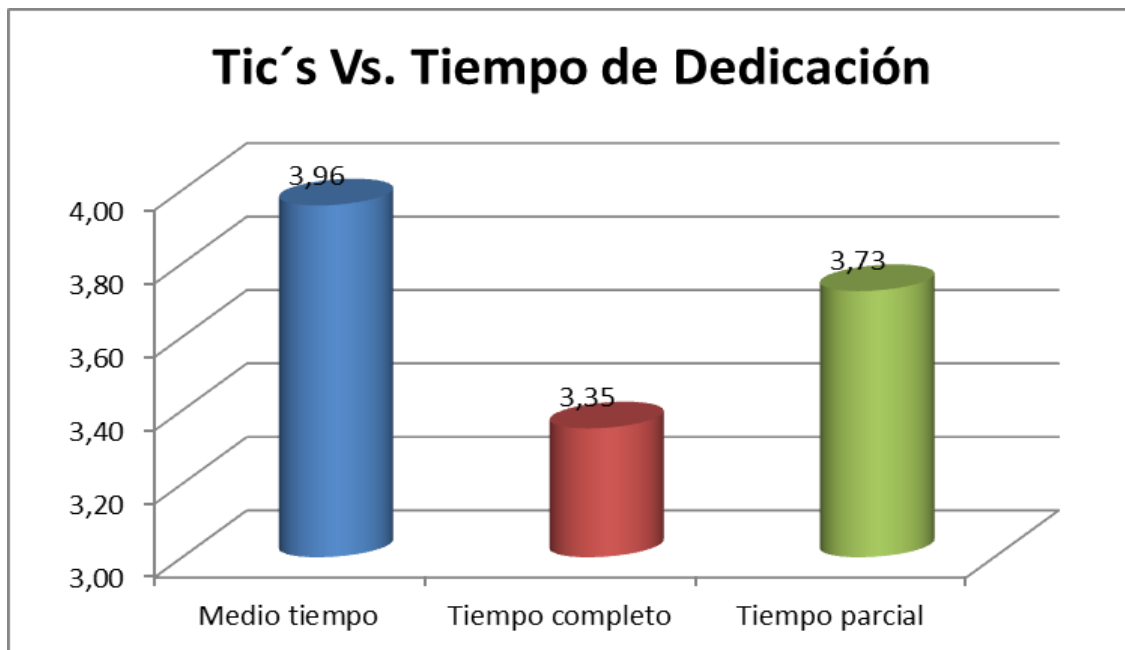
Análisis de las Tic's Vs. Rango de Edad



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Las Tics en relación con la edad, nos indica que los docentes de entre 58 a 62 años son los que aplican más estas herramientas informáticas. Por otro lado, los docentes de 68 en adelante, no lo hacen frecuentemente, pues estos docentes consideran que este tipo de herramientas no son importantes y se mantienen en la enseñanza tradicional. Mientras que los docentes de 23 a 57 años no solo manejan las Herramientas informática, sino las dominan en muchos aspectos, aunque no las aplican para la enseñanza de los estudiantes, en su mayoría.

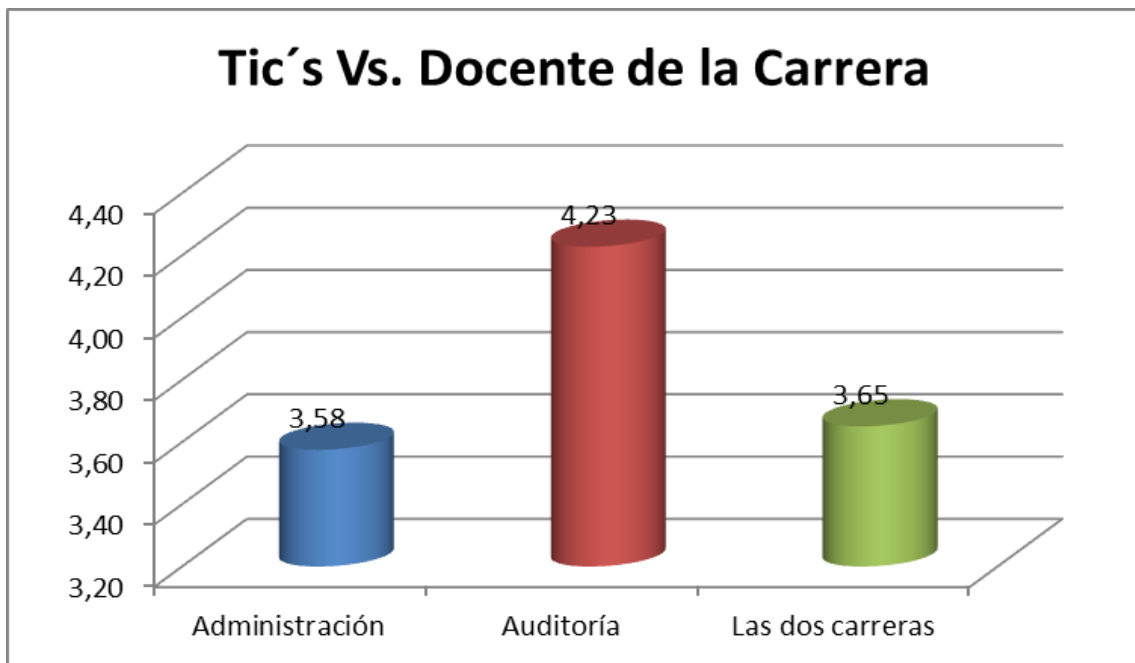
Análisis de las Tic's Vs. Tiempo de Dedicación



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El tiempo de dedicación influye en el uso de las Tics, pues los docentes de medio tiempo poseen un nivel más elevado no solo en la enseñanza, sino en la aplicación de este conocimiento a los estudiantes, ya que ellos poseen la oportunidad de poner en práctica sus conocimientos del campo en las aulas. Por otro lado, que los docentes de tiempo completo no lo aplican de la misma forma que los docentes de medio tiempo.

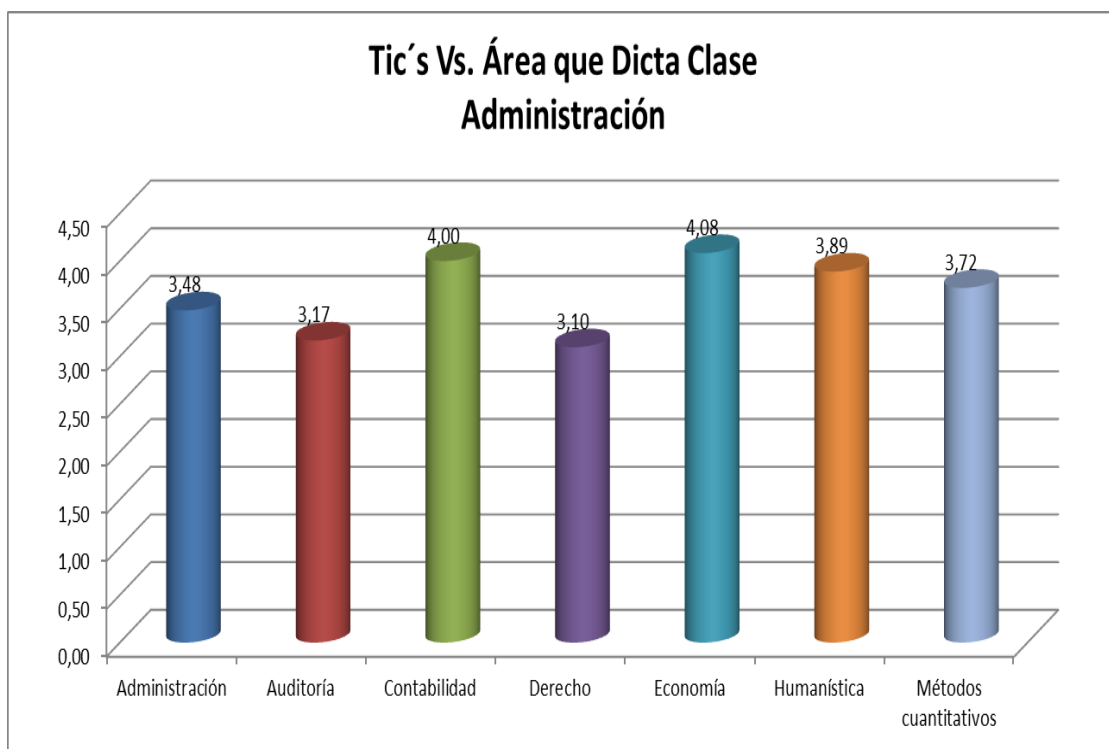
Análisis de las Tic's Vs. Docente de la Carrera



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En lo que respecta a las carreras de Administración y Auditoría, las Tic's se ven relacionadas, en la aplicación de éstas en cada área. Sin embargo, los docentes de auditoría las aplican de forma más constante en sus clases, para poder transmitir de una forma dinámica sus conocimientos a los estudiantes. Por el contrario, los docentes de administración de empresas aplican los beneficios de las herramientas informáticas pero no con la misma frecuencia que en la carrera Auditoría.

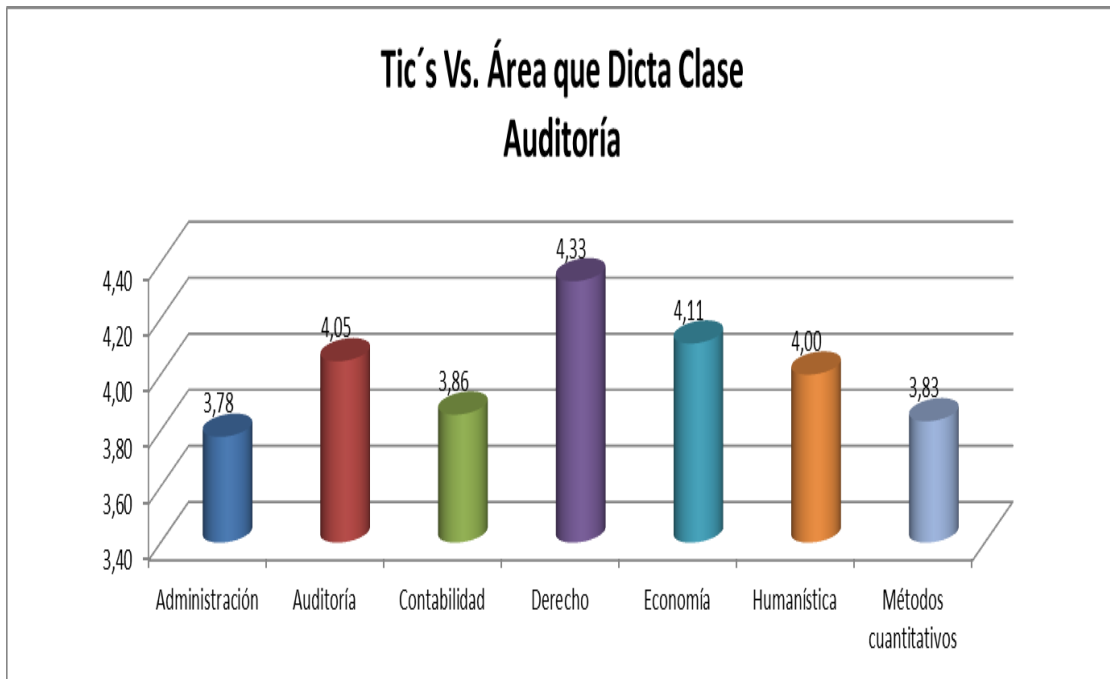
Análisis de las Tic´s Vs. Área que dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El área que más aplica las Tic´s en la carrera de administración es economía, la cual utiliza esta herramienta para poder transmitir conocimientos y mejorar el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo al pensum de estudios. Por el contrario el área de Derecho es la que menos aplica las Tics en su proceso educativo, debido a que sus contenidos a ser impartidos no requieren de dichas herramientas en su mayoría.

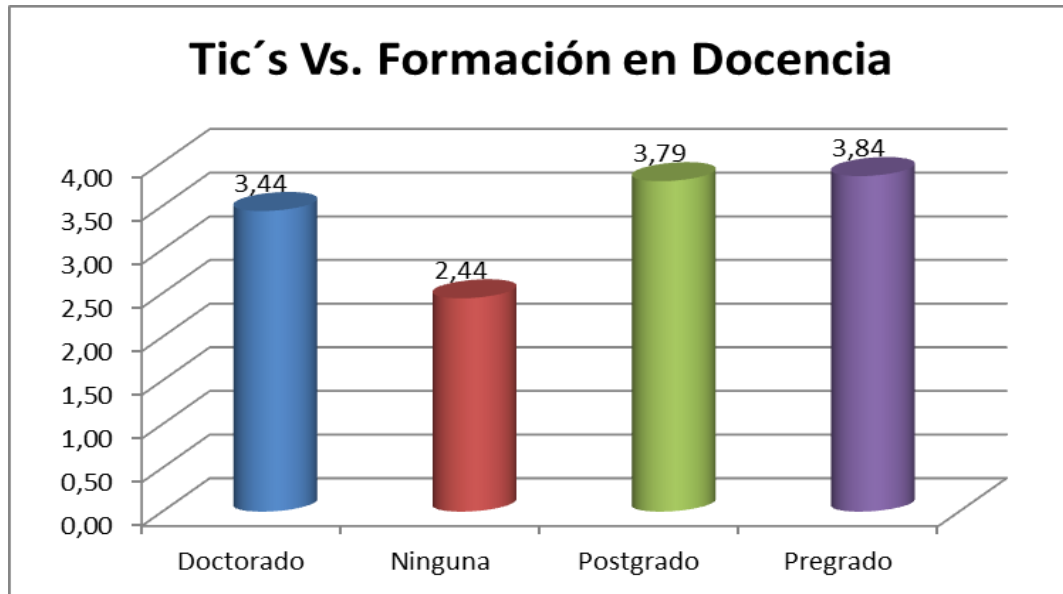
Análisis de las Tic's Vs. Área que dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En la Carrera de Auditoría, el área que aplica con más frecuencia las herramientas informáticas es el área de derecho, para enseñar uno de los ámbitos que abarca como tributario por ejemplo, y de esta forma fortalecer el conocimiento teórico. Por el contrario el área de Administración es la que menos aplica las Tics en su proceso educativo, pues lo aplica en función de otros beneficios que brinda esta herramienta.

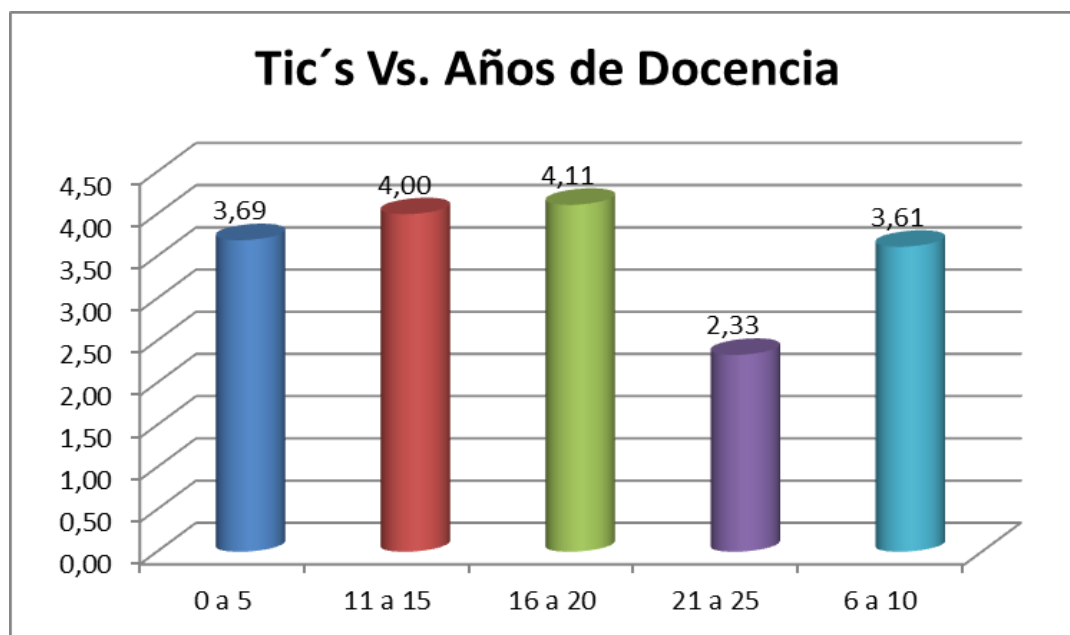
Análisis de las Tic´s Vs. Formación en Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La Formación en la docencia influye en el manejo de las Tics, pues los docentes que tienen títulos de cuarto nivel, son los que transmiten el conocimiento y los beneficios que las Tics generan en la actualidad, en la vida de un profesional, pues reconocen que es una forma desarrollar varias áreas en la formación del estudiante. Por otro lado los docentes con una formación diferente no las aplican con la misma intensidad.

Análisis de las Tic's Vs. Años de Docencia

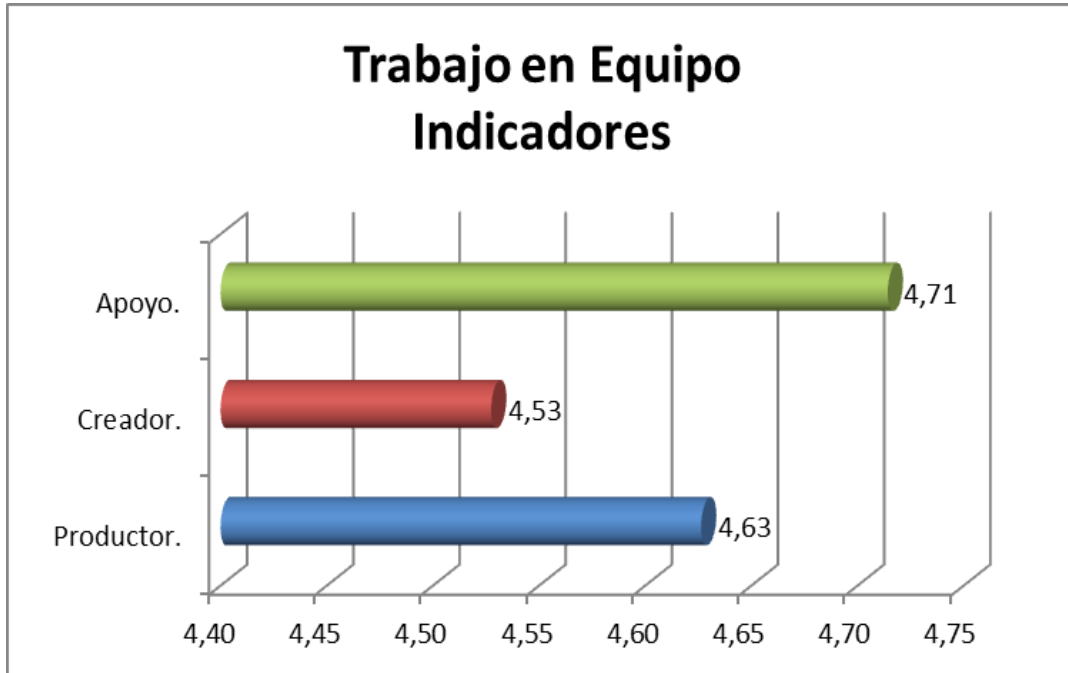


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El manejo de las Tics en los años de docencia se ven reflejadas en su mayoría en los docentes que laboran un periodo de entre 16 a 20 años, pues observamos que ellos comprenden la importancia del uso de éstas con los estudiantes. Por otro lado, los docentes más antiguos, muchas veces no consideran relevante su uso, pues piensan que lo tradicional es lo mejor.

Análisis del Trabajo en Equipo

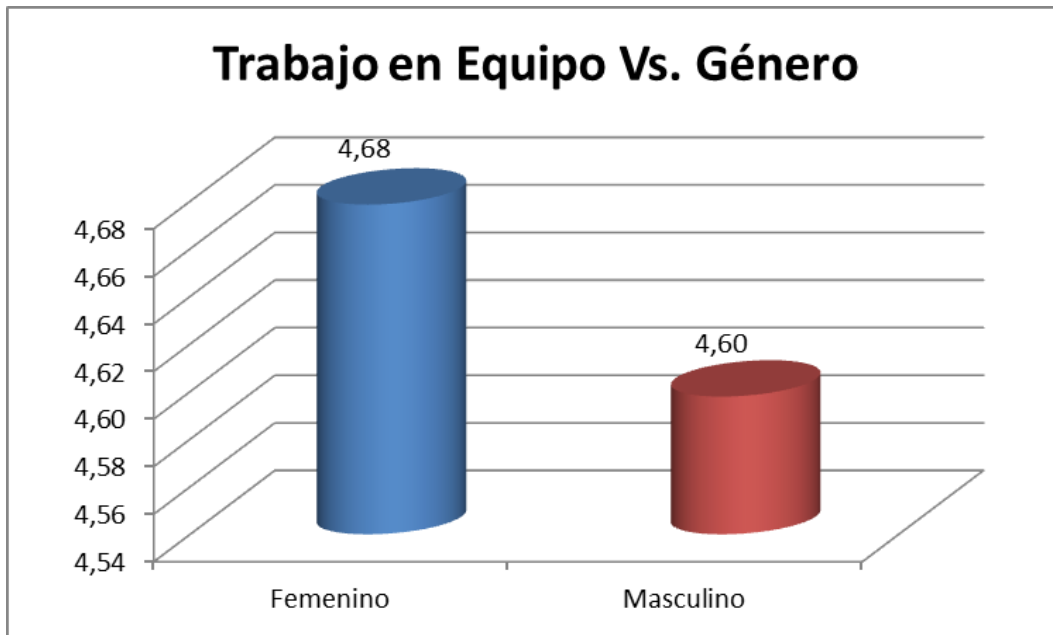


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El trabajo en equipo es un factor importante no solo para los estudiantes, pues en la actualidad se busca el compañerismo, tanto en las universidades como en los trabajos, aunque algunas veces no se logran los resultados esperados, se puede observar el progreso y la aceptación que ha obtenido. En los indicadores que se tomaron en cuenta, observamos que el apoyo es uno de los más aplicados. Por otro lado, evidenciamos que la creatividad, que permite combinar diversos escenarios para un trabajo efectivo, no se encuentra tan desarrollada.

Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Género.

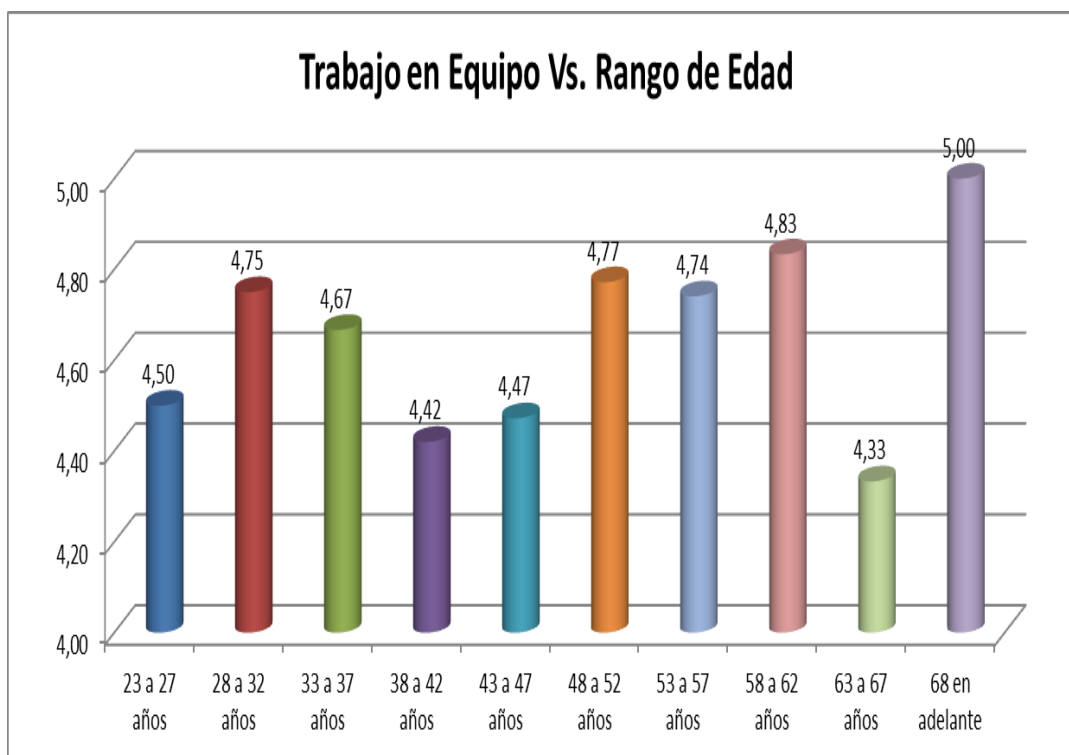


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El Trabajo en equipo en función con el género, nos permite determinar que es impulsado más por las docentes de la Universidad, quienes procuran desarrollar y formar esta habilidad en los estudiantes, con el fin de dar un valor agregado en la aplicación de sus cátedras.

Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Rango de Edad

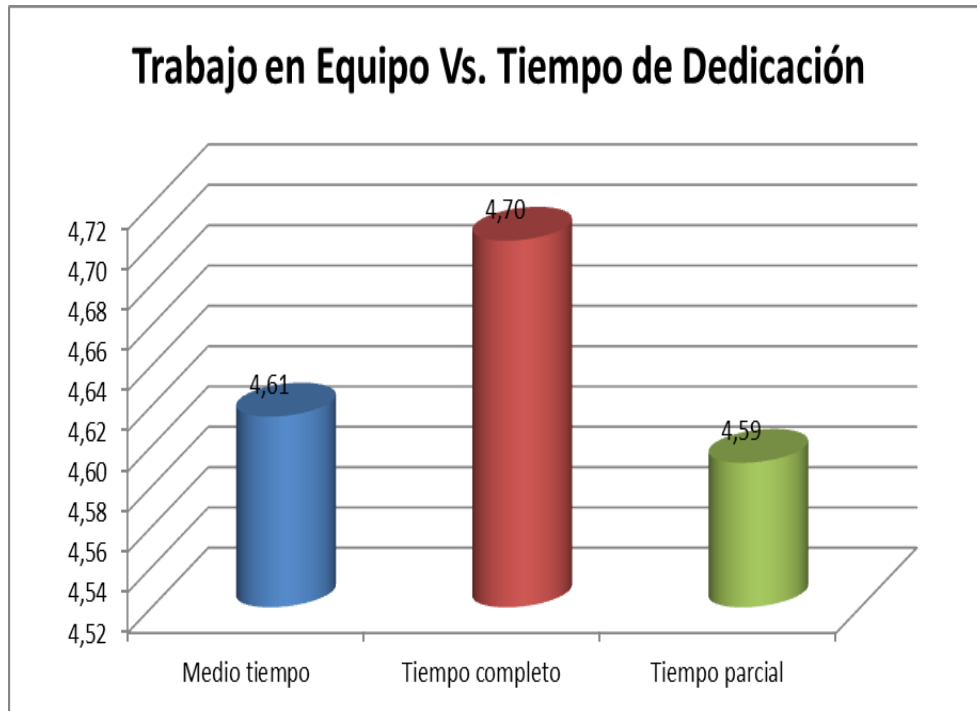


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El trabajo en Equipo en función con la edad de los docentes, nos permite observar un panorama global de cada uno de los grupos seleccionados de docentes, en los cuales los docentes de 68 años en adelante son los que más impulsan este factor, pues ellos procuran motivar a los estudiantes a utilizar esta herramienta como un método de enseñanza, pues no solo es un tema que está tomando fuerza, sino que permite un crecimiento integral. Mientras que en otras edades consideradas no se impulsa el trabajo en equipo de manera continua entre los estudiantes.

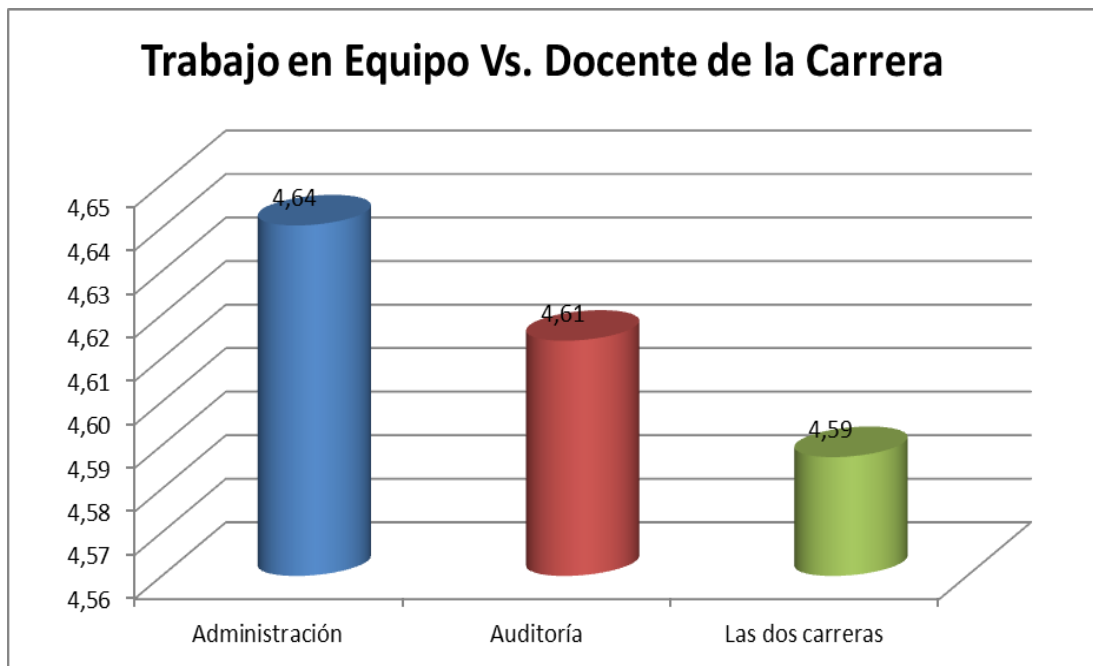
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Tiempo de Dedicación.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El tiempo de dedicación tiene una gran influencia en la aplicación del trabajo en equipo en los estudiantes, pues los docentes de tiempo completo son los que más impulsan este método de aprendizaje. El cual es necesario para poder desarrollar no solamente una clase, sino que también permite la implantación de proyectos que la institución propone, logrando así, el cumplimiento de objetivos presentes y futuros.

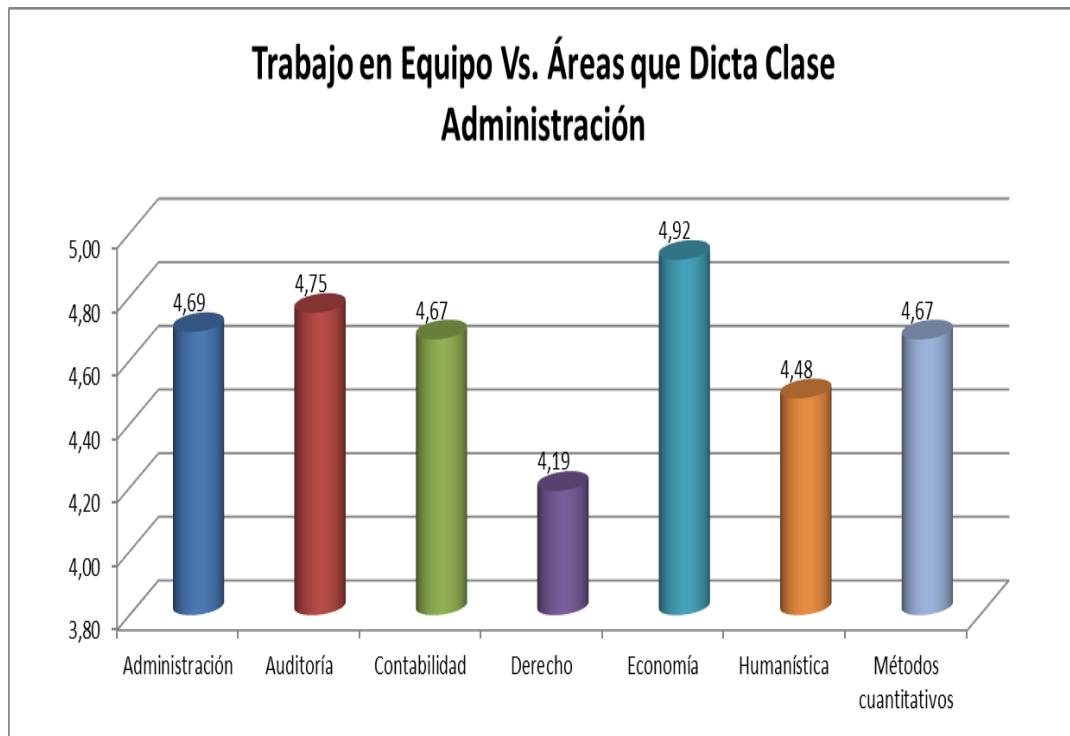
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Docente de la Carrera.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La carrera de Administración al impulsar profesionales y emprendedores dispuestos a planificar con el fin alcanzar objetivos, es la que más promueve el trabajo en equipo, ya que es una de sus mayores fortalezas, no solo en las aulas, sino también en el momento de dirigir una organización, entendiendo que la ayuda mutua es la base de toda operación. Por otro lado la carrera de auditoría también fomenta el trabajo en equipo, pues es importante contar con un grupo de personas que ayuden a alcanzar objetivos propuestos para el desarrollo de la organización.

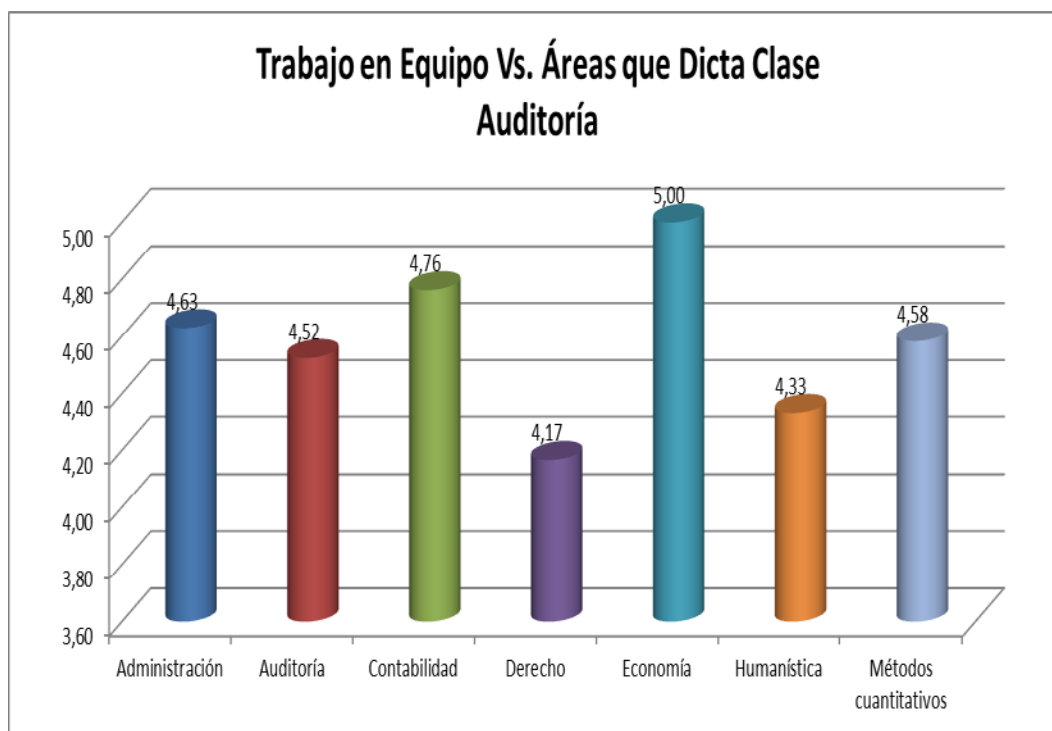
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Áreas que Dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El trabajo en Equipo es más empleado por los docentes de las áreas de economía y administración, las cuales buscan el fortalecimiento de este factor que genera en los estudiantes el desarrollo de habilidades importantes en su aprendizaje y formación profesional.

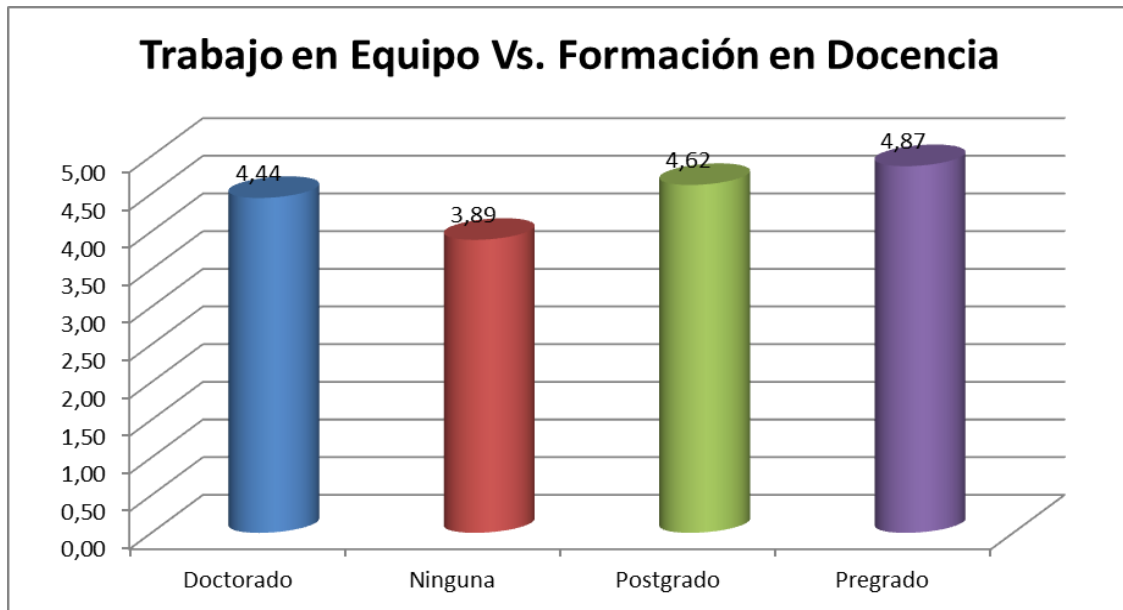
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Áreas que Dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El trabajo en Equipo es más aplicado por los docentes de las áreas de economía y contabilidad, pues en estas áreas se busca formar habilidades a través de una enseñanza en la cual se fomenta la ayuda mutua, el compañerismo y un pensamiento que no sea individualista

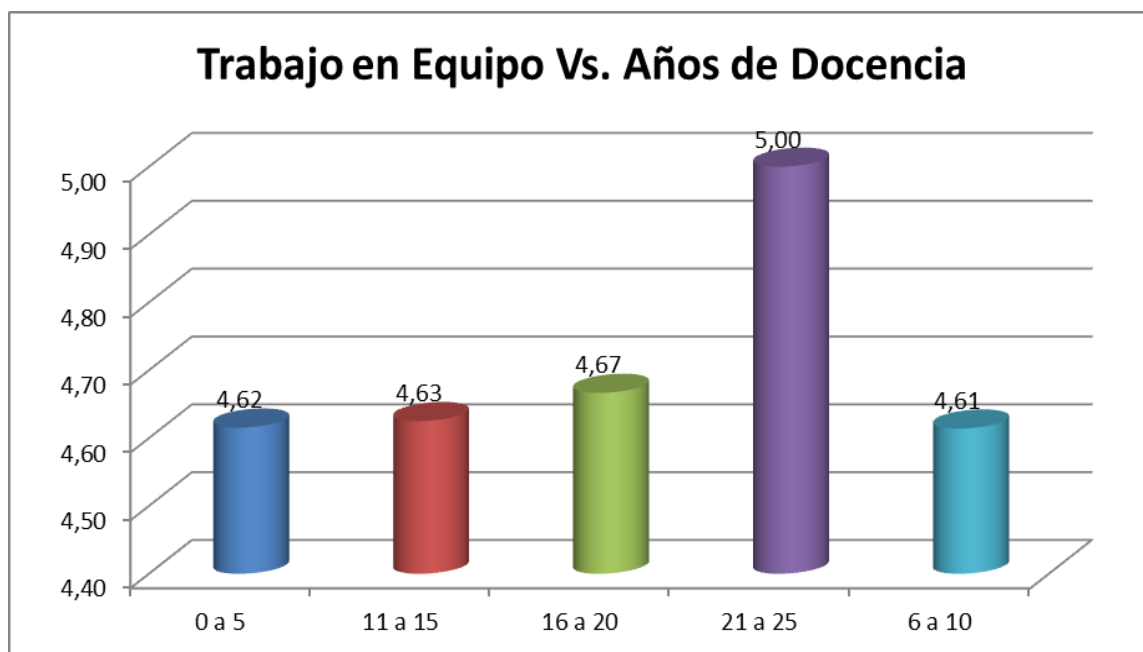
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Formación en Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La formación de los docentes en relación con el trabajo en Equipo permite determinar, que los docentes de pregrado son los que más impulsan este método de enseñanza entre los estudiantes. Pues entienden la necesidad de aplicarlo y desarrollarlo entre los alumnos, pues les permitirá alcanzar metas, objetivos, entre otros. Aportando de esta forma a su crecimiento integral como profesionales del futuro.

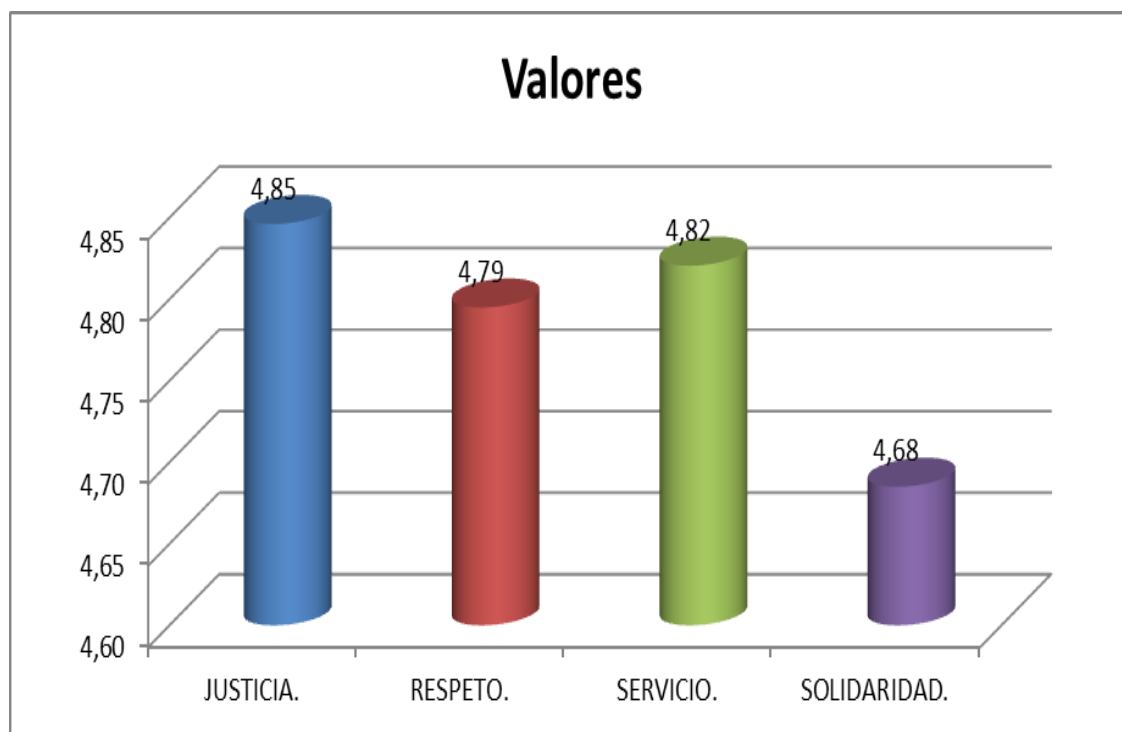
Análisis del Trabajo en Equipo Vs. Años de Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

El trabajo en Equipo también puede ser relacionado con los años de docencia, pues podemos observar que los docentes de entre 21 a 25 años, aplican siempre esta herramienta en sus clases, a diferencia de los docentes que laboran menos tiempo en la Universidad, los cuales también lo aplican pero en menor frecuencia.

Análisis de los Valores

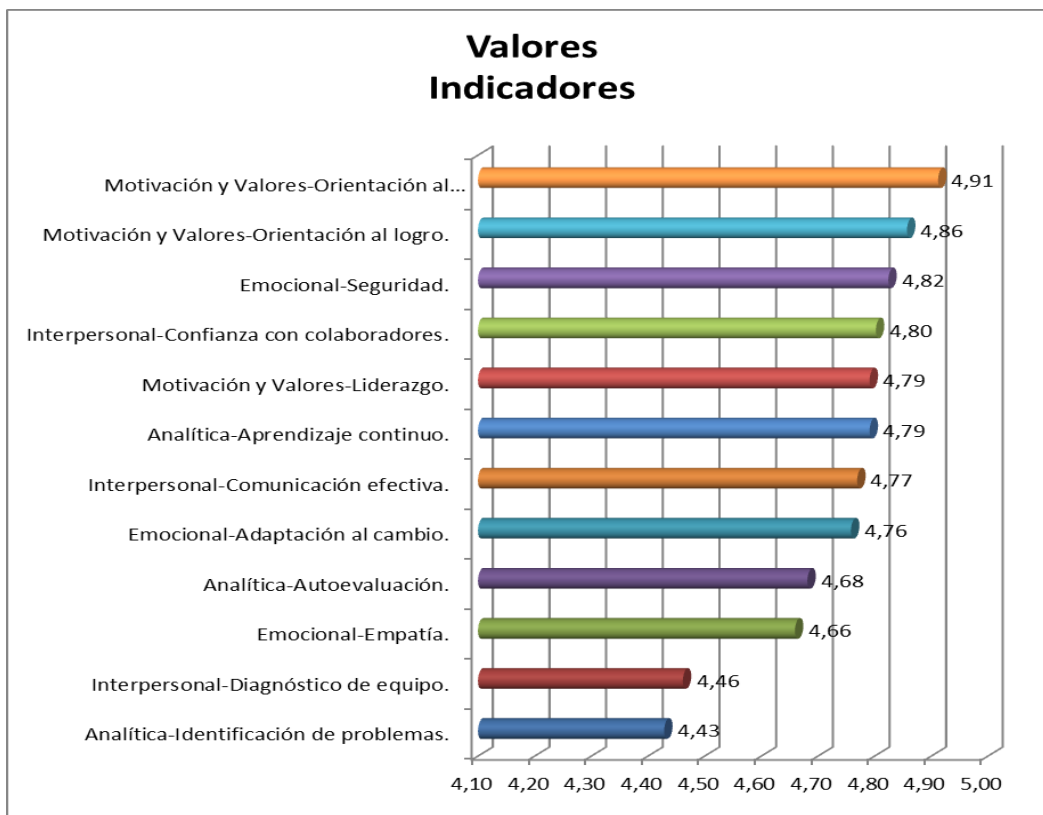


Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

De los cuatro valores presentados para el estudio, el valor con mayor prevalencia en los docentes encuestados es la Justicia, a través del cual se procura enseñar a los estudiantes, la igualdad social, la igualdad de oportunidades y el Estado de bienestar, para una formación integral. Por otro lado un valor poco desarrollado es la solidaridad en los docentes, por lo que se debe incentivarla a través de talleres, cursos, capacitaciones, entre otros.

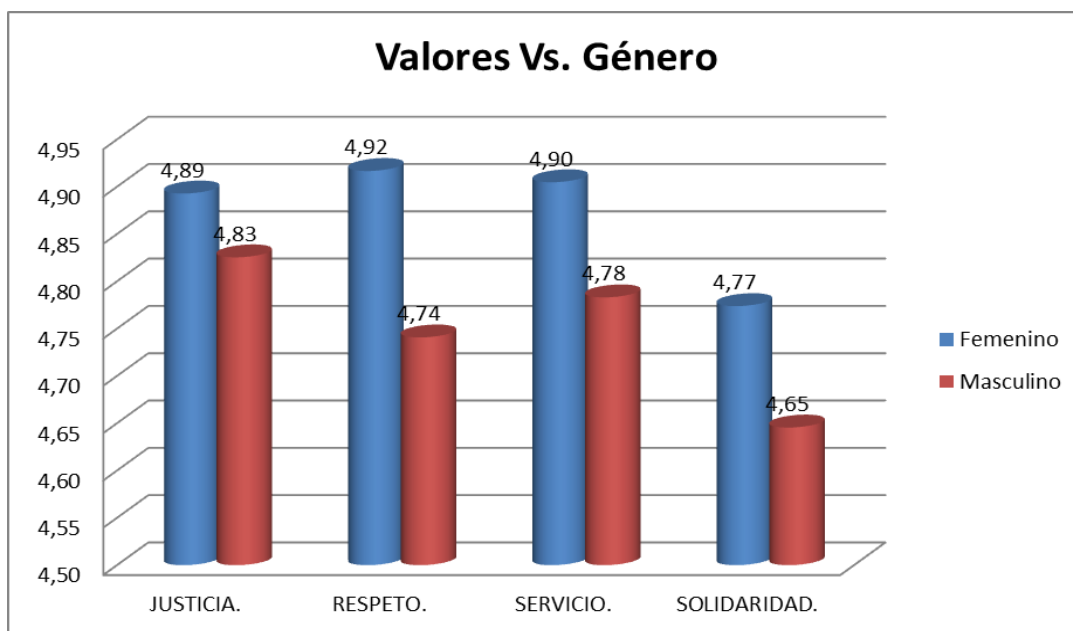
Análisis de los Subvalores



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En este gráfico, observamos que una de las fortalezas que los docentes poseen es la Motivación y Orientación al crecimiento personal, lo cual es importante y necesario para emprender un cambio, no solo en la forma de enseñar en las aulas, sino en la actitud de cada docente de la Universidad. Sin embargo, un factor a ser principalmente desarrollado es el Interpersonal y analítico, pues como docente no solo se debe buscar impartir un conocimiento, sino tener una excelente comunicación, entre colaboradores y con los estudiantes para que estos a su vez fomente un mejor desarrollo profesional.

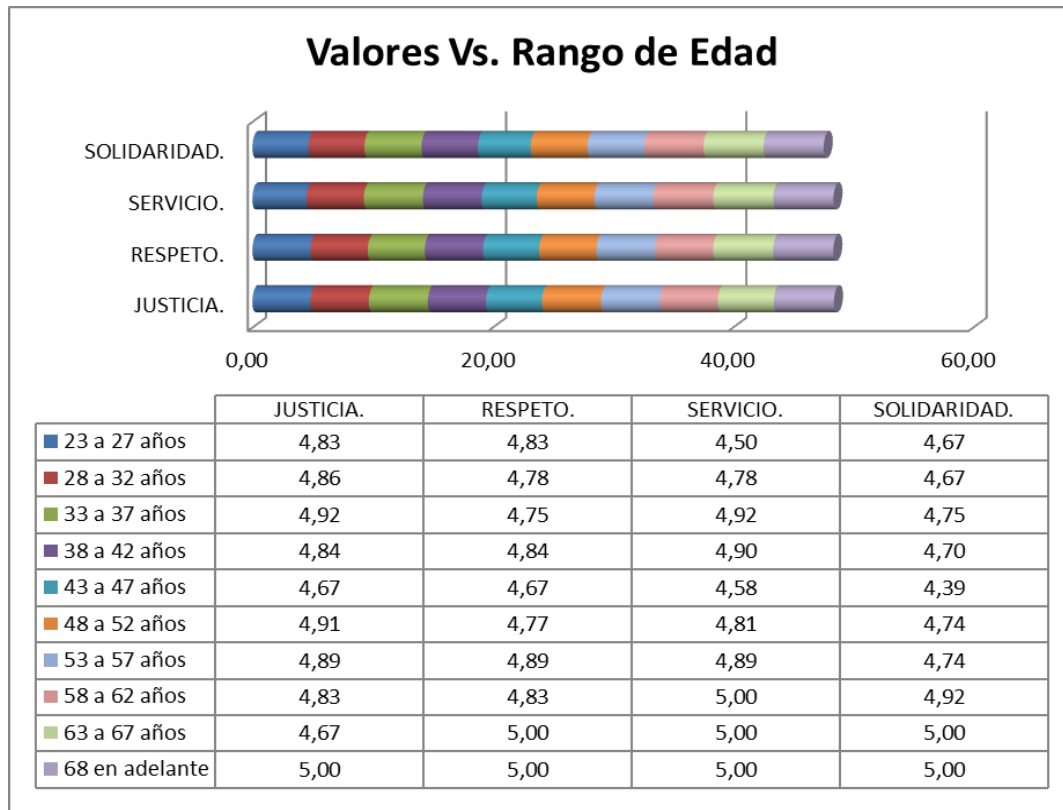
Análisis de los Valores Vs. Género.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los valores analizados en relación con el género, nos permiten determinar que los mismos predominan principalmente en el género femenino, y de estos el que se destaca es el respeto. Por otro lado, en el género masculino el valor que más resalta es la justicia. Este suceso se da debido a que el género femenino busca que el respeto se dé tanto en los estudiantes como en los docentes al momento de dar una opinión, una propuesta o sugerencia. Mientras que el género masculino busca que los estudiantes se preocupen por lograr la justicia en cada paso que emprendan.

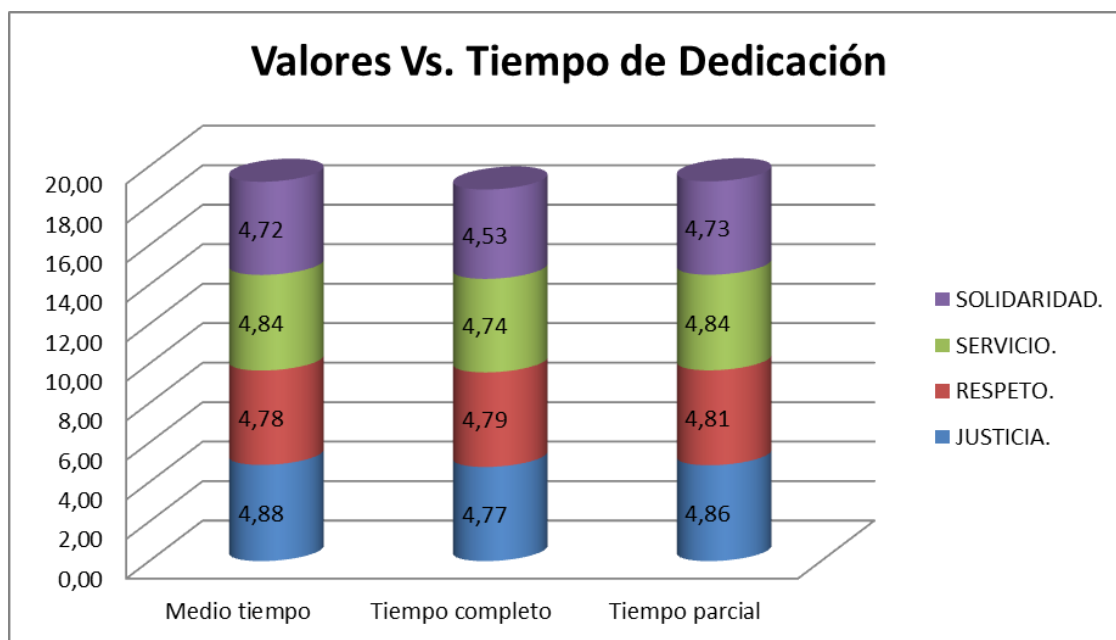
Análisis de los Valores Vs. Rango de Edad.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

En los valores tomados en cuenta para el estudio, los docentes de 68 años en adelante, impulsan los valores debido a su experiencia y conocimientos, no solamente en su vida diaria, sino que también los transmiten a sus estudiantes en las aulas, procurando que ellos los desarrollen como un proceso de formación integral. Por otro lado observamos que los docentes de entre 23 a 27 años no muestran tan marcados estos valores en su crecimiento profesional, por lo que sería importante un refuerzo para de esta forma poder desarrollarlos.

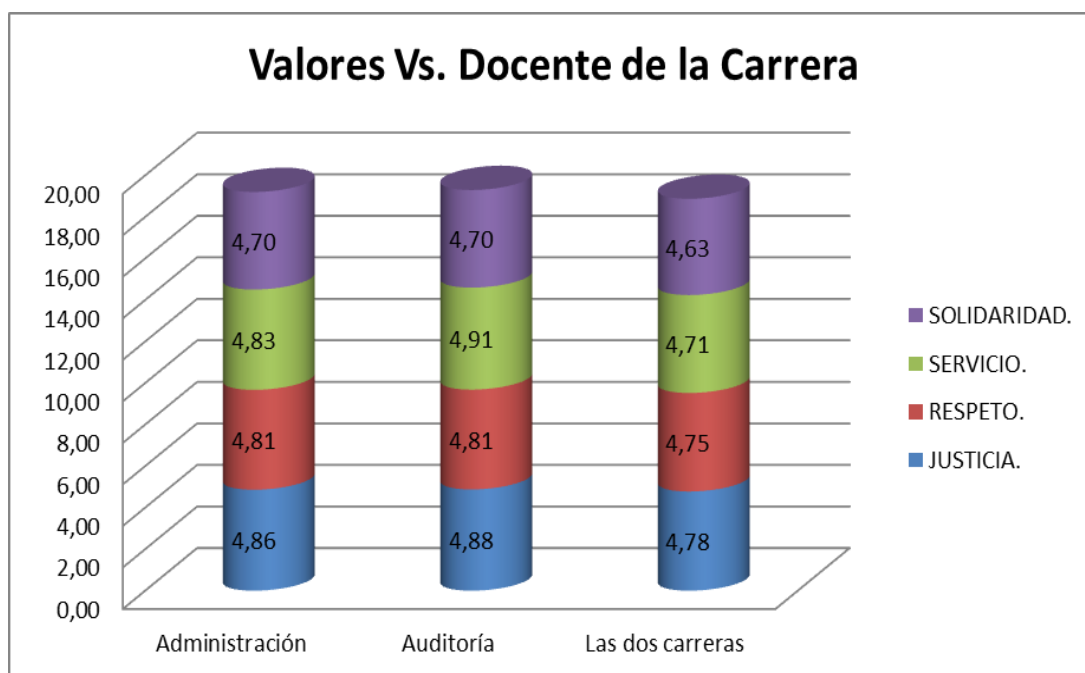
Análisis de los Valores Vs. Tiempo de Dedicación.



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los valores se encuentran relacionados con el tiempo de dedicación que cada docente tiene en la institución, pues los docentes de tiempo parcial y medio tiempo logran un desarrollo más estable de los valores que los docentes de tiempo completo, debido a que los mismos poseen una retroalimentación de las organizaciones a las que pertenecen. Por lo que se debe procurar que los docentes de tiempo completo también tengan la misma oportunidad.

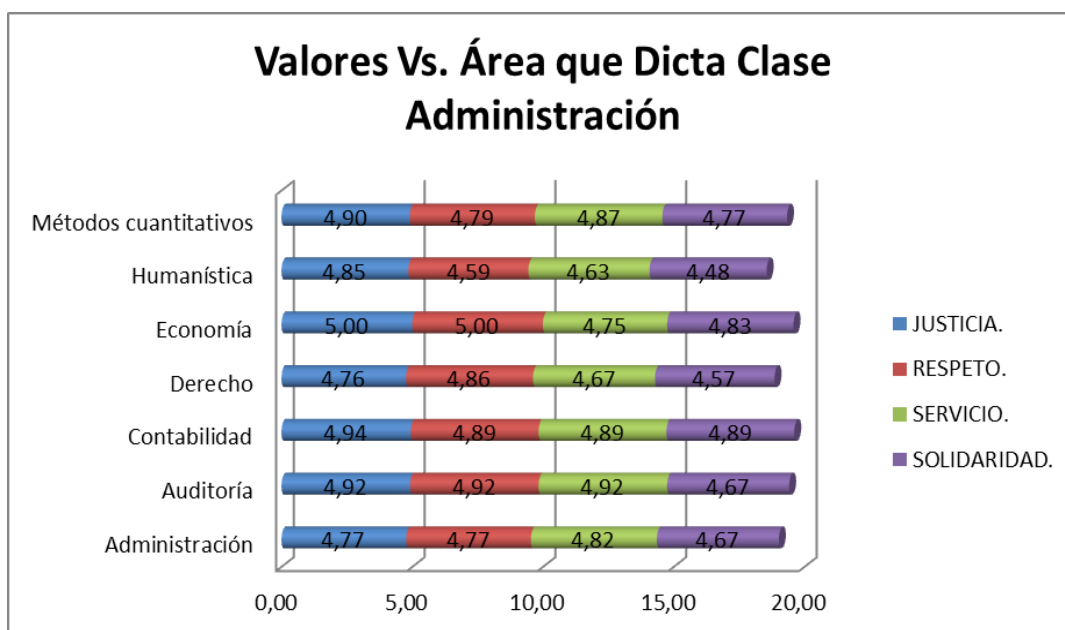
Análisis de los Valores Vs. Docencia de la Carrera



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los valores que los docentes de la carrera Administración poseen como fortaleza son el respeto y la justicia, las cuales les permitirán en su vida profesional identificar y analizar la situación actual de las empresas, además de mejorar su toma de decisiones. Mientras tanto, en los docentes de la carrera de Auditoría los valores que resaltan son el servicio y la justicia, los cuales servirán para identificar y analizar diversas situaciones en su vida profesional.

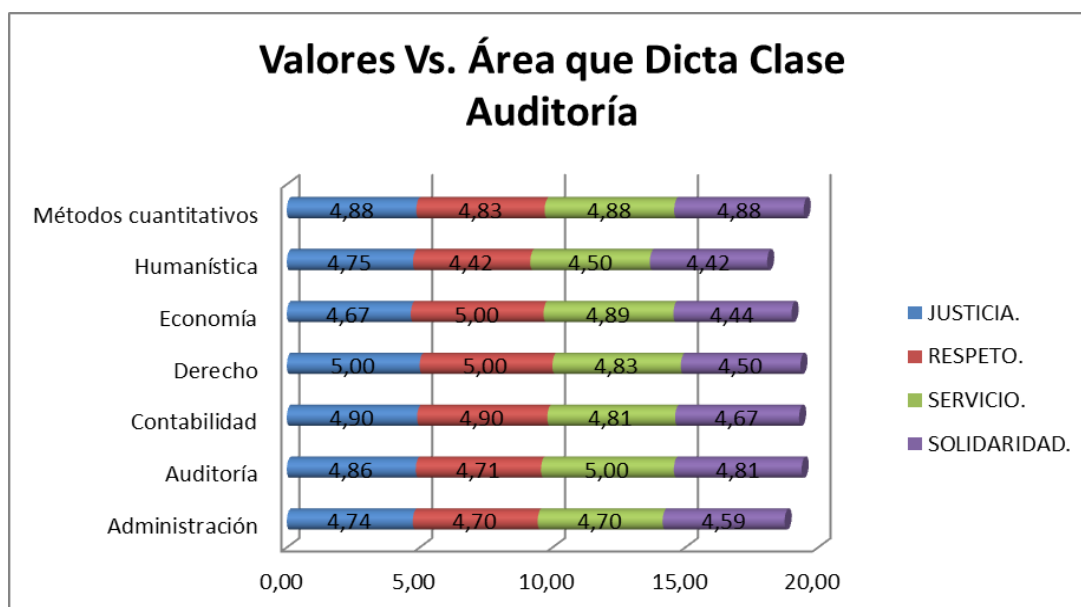
Análisis de los Valores Vs. Área que dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La Carrera de Administración con relación a los valores nos muestra que el área que promueve el desarrollo de los mismos es la de economía, en la cual vemos un impulso mayor en relación a las demás áreas. En este sentido, los valores que sobre salen son la justicia y respeto, los cuales están relacionados con la formación del estudiante.

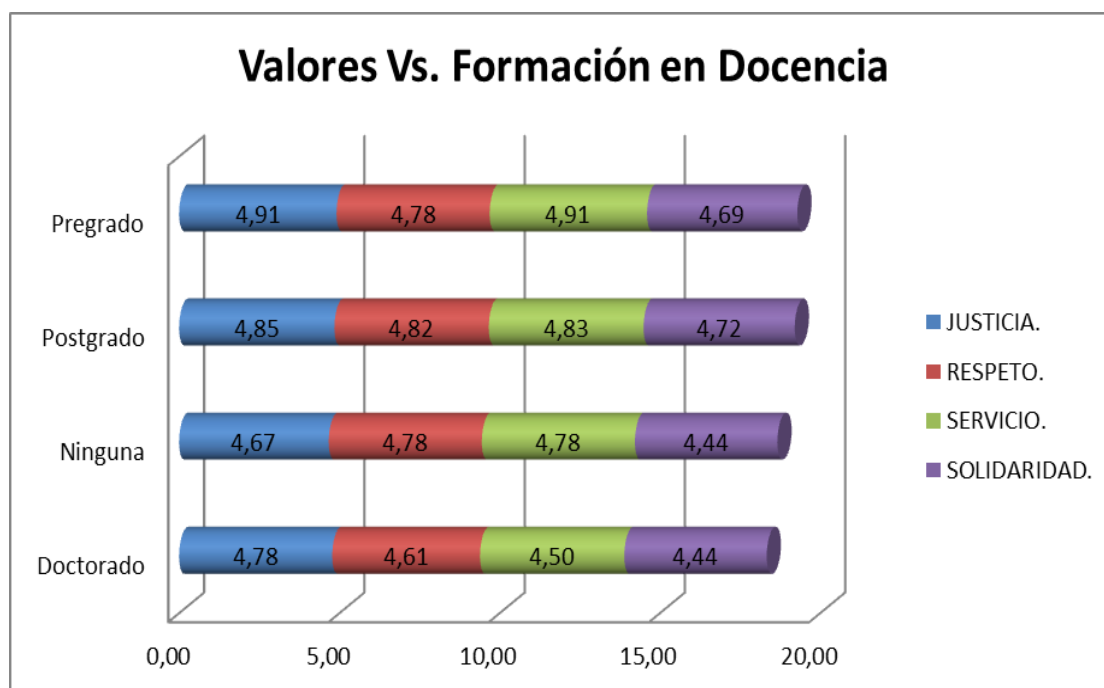
Análisis de los Valores Vs. Área que dicta clases



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La Carrera de Auditoría con respecto a los valores, evidencia que el área de derecho es la que los impulsa, pues aplica en sus clases los valores considerados, como instrumento fundamental en la formación integral de los estudiantes. Por otro lado el área humanística no impulsa los valores con la misma magnitud.

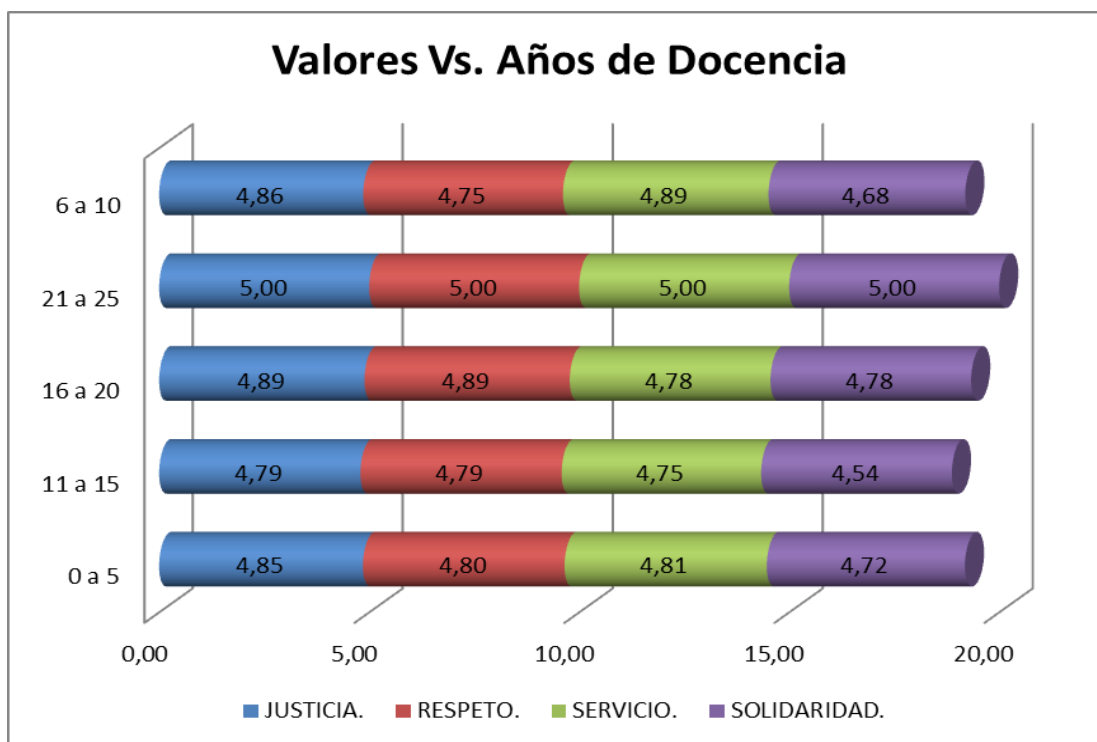
Análisis de los Valores Vs. Formación en Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

La formación en docencia con respecto a los valores, nos permite determinar el desarrollo que tiene cada uno. Además se puede determinar los docentes que necesitan de una capacitación, curso o taller, para poder desarrollar estos valores de mejor forma y así poder aplicarlos en los estudiantes, en este caso los docentes que no poseen ninguna formación adicional necesitan una retroalimentación para lograr desarrollarlos.

Análisis de los Valores Vs. Años de Docencia



Fuente: Base de datos investigación: El Docente como gerente en el aula
Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín, directora del proyecto 2013

Los Valores en relación con los años de docencia, evidencia mayor presencia de los mismos en las edades comprendidas entre los 21 a 25 años, demostrando que los docentes con más trayectoria en la universidad buscan impulsarlos en los estudiantes, seguido por los docentes de entre 16 a 20 años de docencia en la institución, los cuales también buscan fomentar estos valores en la educación de los estudiantes aunque no tan rigurosamente.

8. CONCLUSIONES

Una vez concluido el estudio, realizado a la Universidad Politécnica Salesiana, se evidenciaron los atributos de la Gerencia Participativa como: el Trabajo en Equipo, La Responsabilidad Social, Habilidades Gerenciales, Valores y el uso de las TICs, concluyendo la presencia de las mismas en la gestión del docente de esta muestra puntual.

Este estudio representa una herramienta para la planificación de capacitación enfocada a desarrollar los atributos de la Gerencia Participativa en la gestión del docente, al considerar a éste como líder en el aula.

El estudio de la Ley orgánica de Educación Superior permitió destacar el papel del docente tutor en las instituciones de educación superior, su formación, sus deberes y su compromiso con el estudiante.

En lo que Respecta al uso de las TiCs como un método de enseñanza esta mantiene una menor presencia. Pues aún se tienen pensados proyectos que permitan la implementación de varias plataformas virtuales, que promuevan mejoras continuas y una vinculación en los estudiantes. Además de promover un aporte en la enseñanza de cada materia para generar así un desarrollo de las habilidades en los estudiantes.

Los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana poseen fortalezas como la Motivación y Orientación al crecimiento personal, lo cual es necesario para poder emprender un cambio, no solo en la forma de enseñar, sino de actitud de cada docente.

El trabajo en Equipo por otro lado es un pilar fundamental con el que cuenta la Institución, pues los docentes buscan apoyarse y buscar apoyo para enfrentar los retos futuros, dando a los estudiantes el ejemplo para que aprendan a trabajar en conjunto.

La aplicación de la Gerencia Participativa en las Universidades, sería un paso importante hacia el desarrollo integral no solo de la Institución como tal, sino del docente, quien debe adoptar una visión de líder en el aula. Los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana a pesar de tener habilidades fuertemente definidas, deben procurar impulsar aún más su desarrollo.

Como consecuencia los valores presentan un desarrollo alto entre los docentes de la institución, lo cual genera un ambiente propicio para la formación de los estudiantes. Logrando fomentar decisiones más acertadas, personas más seguras y responsables que logran objetivos y resultados. Aportando no solo a su comportamiento, identidad y formación personal, sino a un crecimiento integral.

9. RECOMENDACIONES

- Se debe promover talleres, proyectos, capacitaciones, cursos, entre otros, los cuales impulsen el trabajo en equipo, el compañerismo, la responsabilidad, la solidaridad entre los estudiantes, para de esta manera contribuir a la formación no solo académica, sino también personal.
- La Universidad debe tomar en cuenta las reformas que la Nueva Ley propone y plantearse los cambios necesarios, no solo por cumplir un requisito, sino más bien para lograr una educación de calidad y así poder perfeccionar sus metodologías de enseñanza, generar conocimiento y formar profesionales que contribuyan con el desarrollo del país. Para esto se debe cambiar la manera de ver la Docencia Universitaria y empezar a formar docentes y profesionales acorde a los altos niveles académicos de un mundo globalizado.
- Se debe promover los proyectos de investigación en las universidades, pues estos aportan con las necesidades o falencias que posee la universidad, para de esta forma ayudar con soluciones que permitan un crecimiento a la institución.

- Promover el desarrollo programas de capacitación para que los docentes puedan desarrollar habilidades como el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades interpersonales, entre otros, las cuales servirán como base en la formación de los estudiantes en la aplicación y desarrollo de problemas corporativos, de comunicación y liderazgo.
- La Responsabilidad Social se debe incentivar entre los docentes para la creación de planes y proyectos los cuales incentiven a los estudiantes a que se involucren siendo generadores de soluciones para la sociedad, como en el caso del medio ambiente el cual se debe fortalecer a través de proyectos que fomenten el reciclaje.
- Se debe impulsar el correcto uso de las redes sociales, pues en la actualidad son una herramienta que contribuyen en el aprendizaje y desarrollo de habilidades en los estudiantes, abriéndoles puertas a nuevas oportunidades y al mismo tiempo derribando barreras de tiempo y espacio.
- La aplicación de la Gerencia Participativa en las Universidades, sería un paso importante hacia el desarrollo integral no solo de la Institución como tal, sino del docente, quien debe adoptar una visión de líder en el aula. Los docentes de la Universidad Politécnica Salesiana a pesar de

tener habilidades fuertemente definidas y establecidas, aún deben desarrollar las características de líderes.

- En lo que respecta a los valores, se debe reforzar la solidaridad entre los docentes, a través de talleres que permitan una vinculación y a su vez que lleven a mejorarla y fortalecerla, entre los docentes.

GLOSARIO

Actividades ambientales

Es el conjunto de operaciones o acciones que realizan los seres humanos a nivel cultural, económico y social, con el fin de prevenir, cuidar, mitigar o disminuir los impactos ambientales positivos o negativos generados por la ejecución de las operaciones, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los seres humanos y del medio ambiente.

Actividades económicas

Son aquellas acciones, operaciones y procedimientos que realiza el ser humano con el fin de generar y administrar los recursos (bienes y servicios) con el objetivo de satisfacer las necesidades de la sociedad.

Actividades sociales

Son acciones realizadas por los seres humanos, que generan hábitos, costumbre y tradiciones dentro de una sociedad de ideologías y formas de pensar diferentes, buscando siempre la mejor manera de convivir con los demás.

Acreditación de carreras

Es un proceso de control voluntario y técnico por el cual todas las carreras de las Instituciones de Educación Superior deben pasar, con la finalidad de asegurar el cumplimiento correcto de los lineamientos y estándares de calidad, buscando que los estudiantes reciban una educación de excelencia y mejoramiento continuo. En el Ecuador la entidad encargada de realizar este control es el CEAACES.

Acreditación universitaria

Es el resultado de una autoevaluación y evaluación externa rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad nivel internacional, certifica de manera fidedigna y objetiva la calidad de las Instituciones de Educación Superior.

Art. 95.- Acreditación.- 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.

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. (CEACES, s/f)

Aprendizaje

Es una capacidad que desarrollan las personas a través del estudio o de la experiencia por medio del cual adquieren conocimientos, conductas, habilidades, valores, destrezas, actitudes, comportamientos a lo largo del tiempo.

Aprendizaje permanente

Son actividades intencionales realizadas a lo largo de la vida, con el fin de acumular vastos conocimientos e información sobre, habilidades, conductas, valores, actitudes, comportamientos.

Aprendizaje servicio

Es una metodología innovadora muy compleja que integra o combina el aprendizaje junto con las actividades que se desarrollan en la comunidad, a

través del servicio de voluntariado, con el fin de retroalimentarse tanto de conocimientos como de vivencias o experiencia.

Aprender a aprender

Es una metodología que ha ido evolucionando en los seres humanos, con el cual se crean y desarrollan nuevas maneras de adquirir conocimientos e información tratando de optimizar tiempo y recursos generando mejoras a nivel personal y profesional.

Áreas de formación

Es un conjunto de conocimientos que el ser humano adquiere de manera conceptual, metodológica o práctica, con el fin de desarrollarse de manera profesional, personal, humana, religiosa e integral.

Crisis

Es un cambio o transformación brusca, abrupta, traumática en el desarrollo de algún evento, que puede generar inestabilidad o incertidumbre en la parte económica, social o ambiental, difícil de superar.

Crisis de valores

Es un problema o una dolencia social debido a la carencia o ruptura abrupta de principios y valores éticos y morales en las personas.

Creatividad

Es la capacidad que tienen todas las personas para generar ideas, conceptos, teorías, destrezas, solución de problemas de manera original e innovadora

Competencias

Es el conjunto complejo e integrado de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, pensamientos, valores con el fin de realizar las tareas de manera eficaz y eficiente.

Competencias Sociales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades, emocionales y comunicativas para entender el entorno, comprender las relaciones entre los actos y las consecuencias, tener la capacidad de solucionar problemas y adaptación al cambio. Es contemplar los aspectos culturales y sociales que tienen las personas y en medio donde se desenvuelven.

Competencias Laborales

Son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas en el campo productivo, para lograr los objetivos de la empresa y los márgenes esperados. Estas estrategias se dividen en generales y específicas.

Competencias Laborales Específicas

Son las competencias que están enfocadas en capacitada a una persona en las funciones productivas de una actividad propia de su ocupación de un conjunto de actividades. Este tipo de formación está dada básicamente por las instituciones de educación de nivel técnico.

Competencias Laborales Generales

Son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, son aquellas que sirven para moverse en la vida de manera funcional, disciplina, comprensión lectora, capacidad de planear, ejecutar y terminar algo ya que estas sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, son transferibles y genéricas

Comunicación activa

Es la habilidad o capacidad que desarrollan los seres humanos orientada a transmitir y recibir conocimientos y mensajes de manera clara y concisa.

Conciencia social

Es un juez interior que tienen las personas como filtro de ayuda para analizar, reflexionar y discernir entre el bien y el mal que está generando por realizar determinadas actividades en la sociedad.

Conocimientos

Es el conjunto de datos o información que se encuentra almacenada en el cerebro producto del aprendizaje o experiencia adquirida.

Currículo

Es una estructura curricular o plan de estudios académicos que permiten conocer los requisitos con los que se organiza una carrera, pensum o malla curricular para ver el crecimiento y desenvolvimiento a nivel profesional, personal y social.

Desarrollo

Es un proceso de evolución, cambio, crecimiento que tienen todos los seres a lo largo de su existencia ya sea de orden físico, intelectual o moral.

Desarrollo integral

Es un conjunto de políticas y normas que no solo involucran el aprendizaje intelectual sino también el físico, emocional, espiritual, desarrollo de valores a nivel de crecimiento personal.

Desarrollo humano

Es el proceso por el cual las personas y la sociedad mejoran sus condiciones de vida, va más allá del desarrollo económico, es más bien un desarrollo integrado de valores, dignidad, salud, educación, bienestar, seguridad, justicia.

Desarrollo humano sostenible

Es un proceso de cambio en la calidad de vida del ser humano con el fin de preservar, conservar y proteger los recursos naturales que satisfacen las necesidades básicas y complementarias, sin comprometer a las futuras generaciones.

Declaración mundial sobre educación superior siglo XXI, UNESCO

Es un documento donde se reconoce a la educación superior como un derecho humano, cuentan también los aspectos o puntos más importantes que deben considerarse al momento de brindar el servicio de educación

universitaria a nivel mundial, busca integrar el desarrollo económico, cultural y social, con el afán de formar ciudadanos responsables, informados y comprometidos para actuar en pro del futuro de la sociedad(UNESCO, 1998).

Declaración mundial de derechos humanos

Es un documento que consta de 30 artículos enfocados en derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, religiosos, que buscan promover la libertad, justicia, paz (ONU, 1948).

Docente investigador

Es aquel profesor, maestro que posee las bases del conocimiento de manera científica, y lo aplica en sus labores pedagógicas, creador de nuevas teorías, con el fin de dar soluciones a los problemas al momento de dictar la cátedra a sus estudiantes.

Docente universitario

Es aquella persona formada académicamente que imparte conocimientos sobre determinada ciencia o especialización basándose en independencia, creatividad, motivación profesional, valores éticos y morales a estudiantes que cursan niveles de educación superior.

Epistemología

Es una rama de la filosofía que estudia el conocimiento científico, que ayuda a desarrollar el pensamiento.

Escala de Likert

Es un método de evaluación cualitativo que mide actitudes en grados positivos, neutrales y negativas y que usualmente es utilizado en encuestas y cuestionarios para investigaciones sociales.

Estudiante universitario

Es aquella persona que se encuentra cursando por una institución de educación superior, con el objetivo de adquirir, copiar y procesar conocimientos de diversos temas, para aplicarlos en el ámbito profesional y personal.

Ética profesional

El Código de Ética Profesional contempla 10 principios básicos de ética profesional que son: Integridad, Objetividad, Independencia, Responsabilidad, Confidencialidad, Observaciones de las disposiciones normativas, Competencia y Actualización Profesional, Difusión y

Colaboración, Respeto entre colegas y Conducta Ética. En relación con la competencia y actualización profesional se establece que el Contador Público solo deberá contratar trabajos para los cuales el o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria. Igualmente, mientras se mantenga en ejercicio activo, el Contador Público, deberá considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional y especialmente para aquellos requeridos por el bien común y los imperativos del progreso social y económico.

Flexibilidad

Es la disposición que tienen las personas o las cosas para adaptarse, ceder, acomodarse a los cambios de manera fácil de acuerdo a las circunstancias, sinónimo de maleable o de movilidad.

Gerencia humanismo

Es una nueva tendencia que han adoptado las organizaciones con el fin de rescatar o resaltar la parte humana, los valores éticos y morales, la motivación hacia el personal, el liderazgo.

Gerencia participativa

Es un modelo de gerencia muy innovador y actuar, busca involucrar a los diferentes grupos de la organización en la toma de decisiones, tanto en la parte física como en la mental, con el fin de cumplir los objetivos de la organización de una manera efectiva y eficaz.

Habilidades

Es una capacidad, una destreza, una aptitud, un talento para hacer determinada actividad de manera ágil y fácil, esta se adquiere a través del entendimiento, practica o de forma innata.

Habilidades analíticas

Es la capacidad lógica que tienen las personas para entender, comprender, identificar, analiza y resolver problemas académicos, profesionales y personales formando un pensamiento crítico y de discernimiento.

Habilidades de motivación y valor

Son las distintas capacidades que tienen las personas para orientar, dirigir o motivar a los demás mediante algún estímulo, valores éticos y morales para mejorar su desempeño en la organización.

Habilidades emocionales

Son las diversas capacidades que tienen las personas para dirigir, controlar y equilibrar sus emociones ante un evento positivo o negativo, asumiendo niveles de responsabilidad altos.

Habilidades gerenciales

Conjunto de conocimientos, capacidades y destrezas que posee una persona para realizar, dirigir, guiar o desarrollar actividades de liderazgo, administración, dirección y coordinación de un individuo o grupo de personas.

Habilidades interpersonales

Conjunto de destrezas que tienen las personas para interactuar efectivamente con la gente y la sociedad que se encuentran a nuestro alrededor, es la aptitud que se tienen para influir, supervisar, guiar, controlar o manipular a las personas para relacionarnos de buena manera y crear buenos vínculos con la sociedad en general.

Igualdad

Busca equidad en todos los aspectos, formas, naturaleza, calidad, cantidad no debe existir discriminación alguna.

Inclusión

Es incluir, insertar, juntar, agrupar, unir, conectar o congregar a las personas o cosas en un todo.

Ingenio

Capacidad que tienen las personas para crear, imaginar, inventar, reinventar, descubrir ideas o cosas con gran facilidad y prontitud, es la chispa, la maña para conseguir lo que se desea.

Interdisciplinariedad

Es un conjunto de disciplinas que pueden llegar a obtener o poner en práctica las personas, con el fin de desempeñar diversas actividades que involucren a grupos de estudiantes, investigadores, maestros con el fin de integrar diversas maneras de pensamiento, metodologías y ciencia en uno solo.

Investigación aplicada

Es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos previos a la investigación sobre algún tema en específico con el fin de aplicarlos en un futuro inmediato que sirva para provecho la sociedad.

Investigación

Es la búsqueda, recopilación de información con el fin de aumentar sus conocimientos en determinados temas, es descubrir algo.

Justicia

Son un conjunto de normas y reglas establecidas de manera legal para generar equidad, igualdad, armonía para la sociedad, prohibiendo y permitiendo determinadas acciones por parte de los individuos dentro de la sociedad, es dar a cada uno lo que se merece.

Ley de educación superior ecuatoriana

Es el conjunto de reglas, normas, parámetros y lineamientos que rigen a las instituciones y organismos de todo el sistema de educación superior en el Ecuador, con el fin ofrecer una educación de calidad, buscando siempre la excelencia académica, fue aprobada el 4 de octubre del 2010.

Art. 1.- Ámbito.- Esta Ley regula el sistema de educación superior en el país, 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 el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley.

Art. 2.- Objeto.- Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al

acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.(REGISTRO OFICIAL DEL ECUADOR, 2010).

Pensamiento innovador

Conjunto de ideas que tienen o que puede desarrollar las personas para encontrar nuevas soluciones a los problemas de manera ingeniosa y fácil, siendo de forma eficiente.

Plan estratégico

También llamado plan de desarrollo, es un documento donde se plasman todas las metas, objetivos y estrategias económicas, políticas, financieras, ambientales que se realizaran a mediano y largo plazo dentro de una organización o institución, sirve de base para la toma de decisiones.

Responsabilidad

Es una habilidad, una cualidad moral, un valor, una virtud que tienen las personas para reconocer, aceptar, pensar, reflexionar, actuar sobre las consecuencias de sus actos que se realizaron con plena conciencia y libertad.

Responsabilidad social

Es un compromiso, una obligación, la forma de actuar de los individuos dentro de una sociedad de manera madura, consiente, sensible frente a los

problemas que tiene la sociedad engloba la parte económica, social y ambiental con el fin de medir las consecuencias positivas y negativas en la ejecución de nuestras acciones que no perjudiquen de manera significativa a las futuras generaciones.

Saber

Tener la habilidad, el conocimiento, la instrucción, la información sobre determinadas cosas, adquiridos a lo largo de la vida a través de la experiencia, práctica o acumulación de conocimientos por el aprendizaje.

Saber hacer

Es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos previamente por medio de la experiencia o por la acumulación de información, es el perfeccionamiento para realizar determinada actividad de manera eficiente y eficaz.

Saber ser

Es el comportamiento ético, moral de principios y valores que tienen todos los individuos para comportarse dentro de la sociedad en la que vivimos, es dotar a los estudiantes de todas las actitudes, destrezas y habilidades para

que estos se desenvuelvan de manera correcta en el entorno personal y laboral.

Sensibilización

Es aumentar la capacidad de sentir o experimentar sensaciones de los individuos y de esta manera dar mayor valor a las cosas.

Servicio

Es la predisposición que tiene una persona para realizar una actividad en función a las necesidades de los demás ya sea por exigencia, obligación o voluntad.

Solidaridad

Sinónimo de fraternidad, hermandad, apoyo y respaldo. Es un valor, sentimiento humano ético y moral basado en la colaboración mutua entre los individuos de una sociedad, es un sentimiento que mantiene unida a las personas en los peores momentos. Es todo lo contrario a egoísmo o individualismo.

Sostenibilidad

Sistema que tiene como fin la perduración en el tiempo, busca servir de equilibrio entre la satisfacción de necesidades de las presentes generaciones

sin perjudicar la capacidad de cubrir las necesidades de las futuras generaciones, trata de que exista una fusión o combinación entre los aspectos económicos, sociales y ambientales dentro de la sociedad.

Tecnología

Es el conjunto de conocimientos y técnicas científicamente desarrolladas de manera lógica y ordenada, con el propósito de facilitar la ejecución de tareas, crear soluciones fáciles, útiles e innovadores y así poder cubrir las necesidades esenciales y de deseos de la humanidad.

Tics

Es la combinación de todas las herramientas existentes en la tecnología, información y comunicación con el fin de favorecer el procesamiento, la preservación y circulación de información, busca la inclusión y desarrollo social, trata de facilitar la ejecución de determinadas tareas de manera eficaz y eficientemente para cubrir las necesidades de la sociedad a nivel mundial.

Trabajo en equipo

Sinónimo de compañerismo, es la combinación entre Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso con el fin de cumplir una meta u objetivo de manera efectiva y eficientemente.

Tutorías

Consiste en ayudar, comprender, dar apoyo y orientación a uno o varios estudiantes en la formación académica y personal de los mismos, para mejor comprensión de lo enseñado en las clases y en lo personal que es parte del desarrollo integral del estudiante.

Universidad

Es un establecimiento conjunto de unidades académicas pública o privada, donde se imparten conocimientos especializados de educación de nivel superior, donde se otorgan títulos académicos y se realizan investigaciones.

Valores éticos

Es el conjunto de reglas, normas y principios que rige a una sociedad, que se encuentran establecidas en nuestra mente para la sana convivencia entre los individuos, sin perjuicio a nada ni nadie, que nos permite actuar de manera responsable frente a los demás.

Valores morales

Son un conjunto de principios que rige la conducta de los seres humanos, promueven la defensa y el crecimiento de la dignidad, no es algo innato, es algo impuesto de acuerdo a la sociedad en la que vivan ej. Vivir de manera honesta, ser sincero y bondadoso.

Bibliografía

- Almenara, J. C. (2001). *Dialnet*. Recuperado el 1 de Septiembre de 2013, de Dialnet:
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1970689>
- Anthony, W. P. (1984). Gerencia participativa . *Ética pública y Modernización de la Gestión Pública*, 277.
- CEACES. (s/f). Recuperado el 25 de 02 de 2013, de
<http://www.ceaaces.gob.ec/images/LOTAIP/informacionfinanciera/normasdecreacion/loes.pdf>
- Cerda, M. D. (20 de Junio de 2013). TIC"S en la Universidad Politecnica del Salesina. (M. F. Tobar, Entrevistador)
- Drucker, P. F. (1999). *Los Desafíos de la Gerencia para el siglo XXI*. Colombia : Norma S.A.
- EL CONSEJO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, R.-S.-0.-N.-2. (31 de Octubre de 2012). *Implementación del Sistema*. Recuperado el 01 de Mayo de 2013, de Consejo de Educación Superior: <http://www.ces.gob.ec/gaceta-oficial/actas-y-resoluciones/sesiones-ordinarias/2012/1064-rpc-so-037-no265-2012>
- Evaluación y gerencia Participativa de los aprendizajes en el aula una mirada en la practica en el tiempo. (s.f.). *Revista Educación*.
- Gomez, J. H. (11 de Noviembre de 2012). La Universidad Politecnica Salesiana a la Opinon Publica. *Tecnologia*, pág. 16.
- GUTIÉRREZ SERRANO, N. (Junio de 2010). *Revista de la Educación Superior* .
Recuperado el 03 de Abril de 2013, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-

27602010000200008

Informativa, C. (Junio de 2013). *Biblioteca de Documentos* . Recuperado el 10 de

Noviembre de 2013, de

[http://www.ups.edu.ec/home;jsessionid=A14539A86B61E0C96CCDB7EFEEB1EC](http://www.ups.edu.ec/home;jsessionid=A14539A86B61E0C96CCDB7EFEEB1ECD9?p_p_auth=Bb5SSVmY&p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_count=2&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch)

[D9?p_p_auth=Bb5SSVmY&p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p](http://www.ups.edu.ec/home;jsessionid=A14539A86B61E0C96CCDB7EFEEB1ECD9?p_p_auth=Bb5SSVmY&p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_count=2&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch)

[_p_mode=view&p_p_col_count=2&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch](http://www.ups.edu.ec/home;jsessionid=A14539A86B61E0C96CCDB7EFEEB1ECD9?p_p_auth=Bb5SSVmY&p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&p_p_col_count=2&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch)

Jarrin, F. (2013). El Docente como Gerente en el Aula, desde la visión de la Gerencia

Participativa. Caso: Facultades de Administración y Auditoría en las Universidades

Categorías A y B de Quito. Pichincha, Ecuador.

Minerva Aristimuño, W. G. (s.f.). *LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA*

GESTION DE. Recuperado el 12 de 10 de 2013, de

http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos

[/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf](http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias/aristimulo_y_otros.pdf)

Oficial, R. (12 de Octubre de 2010). *LOES (Ley Orgánica de Educación Superior)* -

Ceaaces. Recuperado el 1 de Mayo de 2013, de

<http://ceaaces.gob.ec/images/LOTAIP/informacionfinanciera/normasdecreacion/loes.pdf>

[s.pdf](http://ceaaces.gob.ec/images/LOTAIP/informacionfinanciera/normasdecreacion/loes.pdf)

ONU. (1948). Recuperado el 13 de 03 de 2013, de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Pillajo, G. (05 de 09 de 2013). Movilidad de los Docentes a nivel nacional e internacional .

(M. F. Tobar, Entrevistador)

Politécn, C. S. (23 de Enero de 2013). *Remuneraciones para el personal Docente y*

Administrativo . Recuperado el 8 de Julio de 2013, de

<http://www.ups.edu.ec/documents/10156/a5fcccaf-bca5-4274-8d12-99862f34e463>

REGISTRO OFICIAL DEL ECUADOR. (20 de 10 de 2010). Recuperado el 15 de 03 de 2013, de <http://www.ucuenca.edu.ec/estatuto/images/stories/file/ley-organica-educacion-superior.pdf>

Robbins, Stephen P. (1994), —La Evolución histórica del Comportamiento Organizacional || en Com portam iento organizacional: C onceptos, C ontroversias y Aplicaciones, Prentice Hall, México, 7ma edición, pp. 721-723.

Salesiana, U. P. (Octubre de 2013). *Universidad Politécnica Salesiana*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de <http://www.ups.edu.ec/vinculacion-con-la-colectividad>

Salesiana, U. P. (Octubre de 2013). *Universidad Politécnica Salesiana*.
<http://www.ups.edu.ec/conoce>

Schein, E. (1978). *Dinamica de la Carrera Empresnsarial* .

SCHEIN, E. “. (1993). “Cultura Organizacional y Liderazgo”. MEXICO : HALL
The OD Institute, P. b. (s.f.). *The OD Institute*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de
<http://www.theod institute.org>

UNESCO. (09 de 09 de 1998). *DECLARACION MUNDIAL SOBRE LA EDUCACION SUPERIOR*. Recuperado el 01 de 03 de 2013

Unidad de Planeación, E. y. (Mayo de 2009). *Plan Operativo*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2013, de <http://www.ups.edu.ec/documents/10156/030d9420-030a-4d31-a35c-93e047ddc2ea>

Vallaeyes, F. (2006). *Responsabilidad Social Universitaria*. Recuperado el 03 de Abril de 2013, de http://bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/12/Responsabilidad_Social_Universitaria_Francois_Vallaeyes.pdf.

ANEXO 1

ENCUESTA

EL DOCENTE COMO GERENTE EN EL AULA, DESDE LA VISIÓN DE LA GERENCIA PARTICIPATIVA.

Bienvenidos señores Docentes de las Carreras de Administración, Contabilidad y Auditoría de las Universidades Categoría "A y B" de Quito, año 2013.

El siguiente cuestionario tiene el objetivo de evidenciar las habilidades gerenciales, responsabilidad social y trabajo en equipo en el desarrollo humanístico del docente.

Agradecemos su colaboración completando personalmente este cuestionario.

Recuerde:

- Todos los campos son obligatorios.
- Si no completa la encuesta, puede ingresar de nuevo con el link proporcionado y continuar con la encuesta desde el punto que salió.

Toda la información recopilada será de uso estrictamente académico para beneficio de la formación universitaria.

**Atentamente,
Ing. Fabiola Jarrin J., Mgtr.
Directora del Proyecto.**



[salir](#)

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 1/4

Género

Rango de edad

Tiempo de dedicación

Docente de la carrera
Carrera principal

Áreas que dicta clase **Área de conocimiento que más se desempeña** Administración Auditoría

Fonación en docencia

Años de docencia en la universidad

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 2/4

Orienta su accionar y el de sus estudiantes a lograr y superar estándares de desempeño.

Aplica en sus clases nuevas formas de hacer las cosas con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje.

Crea un ambiente que facilita las relaciones de confianza con sus estudiantes

Actúa con convicción en toda situación a pesar de altos niveles de presión por parte del entorno.

En situaciones comprometedoras realiza planteamientos transparentes, respetando las opiniones de los demás.

Lo planificado y acordado con sus estudiantes se cumplen con transparencia durante y al final del semestre.

Presta atenciones a un compañero /a (s) o a un estudiante, que se encuentran en crisis.

En su actividad académica actúa por afán de servir, mas no porque le exigen.

Bernardo Kilksberg. ETICA PARA EMPRESARIOS. Ediciones Éticas y Económicas. Buenos Aires: Distal 2013. Pág. 11. Promueve dentro en su actividad académica el desarrollo de perfiles humanos y éticos para el emprendedurismo social.

De manera permanente sus estudiantes utilizan Excel, Word, Pow er Ponit como herramientas de aprendizaje.

En su desempeño académico promueve grupos con ideas creativas que agregan valor al proceso de aprendizaje.

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 3/4

Orienta con eficiencia y eficacia la acción de sus estudiantes en la dirección necesaria para el logro de objetivos.

Evalúa a profundidad su desempeño como docente y el impacto en los objetivos institucionales.

Expresa su mensaje de forma que los estudiantes se comprometan con los objetivos de desarrollo profesional.

Acepta y adapta las emociones y motivaciones, propias y de otros, a favor del beneficio común.

Realiza sus actividades siguiendo reglas de buen trato y consideración con el otro.

Cuando califica a sus estudiantes lo hace de manera justa.

Realiza actividades docente pensando en las necesidades e intereses de otros.

En su actuar docente expresa gratitud hacia la vida y hacia los estudiantes.

Sus practicas personales, profesionales y académicas las realiza con compromiso a favor del medio ambiente.

En sus clases los estudiantes manejan un software aplicado a la carrera.

En sus clases, siembra el interés para que los estudiantes se apoyen entre sí.

Aceptar

Advertencia. Todos los campos son obligatorios.

Página de 4/4

Estimula a sus estudiantes a desarrollar su capacidades.

Identifica rápidamente problemas de sus estudiantes generados por el proceso de aprendizaje.

Percibe con anticipación la situaciones que pueden influir en un buen desempeño de sus estudiantes.

Acepta y se enfrenta con flexibilidad y versatilidad a nuevas situaciones del entorno académico.

Emite criterios considerando el razonamiento y valoración de las diferencias con los otros.

Trata de conocer, respetar y hacer valer tanto sus propios derechos como los de sus estudiantes.

Cuando realiza un trabajo grupal trata de involucrar a todos sus compañeros en la realización de mismo.

En sus actividades diarias busca servir a los demás como una forma de realización personal.

En la cotidianidad demuestra y enseña a considerar a las personas en forma integral sin anteponer sus interés personales, económicos y profesionales.

Motiva a sus estudiantes a formar redes sociales como herramienta de aprendizaje.

En la docencia promueve trabajos conjuntos en donde el estudiante asume responsabilidades colectivas para producir una tarea.

Aceptar

ANEXO 2.

TABLAS DE REMUNERACIONES PARA EL AÑO 2013 INCLUIDO EL INCREMENTO DEL 10 % ANUAL.

DOCENTES CON DEDICACIÓN A TIEMPO COMPLETO

		Remuneración Básica Unificada (RBU)	
		Nivel 1	Nivel 2
PERSONAL ACADÉMICO TITULAR	Auxiliar	1415	1565
	Agregado	1575	1728
	Principal	1760	1922

		Remuneración Básica Unificada (RBU)
PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR	Ocasional	1294

DOCENTES CON DEDICACIÓN A MEDIO TIEMPO

		Remuneración Básica Unificada (RBU)
PERSONAL ACADÉMICO TITULAR	Auxiliar	708
	Agregado	788
	Principal	880

		Remuneración Básica Unificada (RBU)
PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR	Ocasional	647

DOCENTES CON DEDICACIÓN A TIEMPO PARCIAL GRUPO 2

		Remuneración Básica Unificada (RBU)-Enero
PERSONAL ACADÉMICO TITULAR	Auxiliar	354
	Agregado	394
	Principal	440

		Remuneración Básica Unificada (RBU)-Enero
PERSONAL ACADÉMICO NO TITULAR	Ocasional	323

Los docentes de pregrado, que tengan contratos por prestación de servicios se les cancelará el valor de \$ 10 (diez dólares) por cada hora, incluido impuestos. El contrato tendrá el plazo máximo que determina la normativa vigente.(Politécn, 2013)

ANEXO3.

Administración de Empresas

Formación Académica:

UBICACIÓN	ÁMBITO	TIPO EMPLEADO	TIEMPO DEDICACIÓN	NIVEL	TÍTULO	INSTITUCIÓN	PROFESIÓN	ESPECIALIZACIÓN
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	MAGISTER EN FILOSOFIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Y ORIENTACION	PSICOLOGIA DEL ADOLESCENTE
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	ECONOMISTA	INVESTIGACION EDUCATIVA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERO CIVIL	GERENCIA EMPRESARIAL
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ECONOMISTA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	INGENIERO COMERCIAL	ADMINISTRACION DE LA PRODUCTIVIDAD
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO	UNIVERSITEC	DIPLOMA DE ESTUDIOS EN PROFUNDIDAD DE CIENCIAS Y T	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR EN BIOLOGIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	MAESTRIA EN GERENCIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERO COMERCIAL	MARKETING
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAGISTER EN GERENCIA CONTABLE Y FINANCIERA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES	MAGISTER EN DERECHO CIVIL Y PROCESAL CIVIL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO	INGENIERO DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	LICENCIADO	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	LICENCIADO EN FILOSOFIA	FILOSOFIA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	CPA	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO	CONTADOR PUBLICO AUTORIZADO	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO MECANICO	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	MAGISTER EN GERENCIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	DIPLOMA SUPERIOR EN GESTION TRIBUTARIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR	MAGISTER EN FINANZAS Y GESTION DE RIESGOS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA	MAGISTER EN EDUCACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA QUITO	PEDAGOGIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA	MAGISTER EN EDUCACION	EDUCACION SUPERIOR
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO MECANICO	NINGUNA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	DIPLOMA SUPERIOR EN GERENCIA ESTRATEGICA DE MERCAD	

C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	MASTER EN FINANZAS INTERNACIONALES	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ABOGADO	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	ABOGADO	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	INGENIERO DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERA COMERCIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERO MECANICO	NINGUNA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	GERENCIA EMPRESARIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	INGENIERA DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR	MAGISTER EN DIRECCION DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	PONTIFICA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS MENCION EN	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	LICENCIADO	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	MASTER EN DOCENCIA MENCION EN CULTURA RELIGIOSA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA	DIPLOMADO SUPERIO EN GERENCIA EST	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	PSICOLOGO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	PSICOLOGO INDUSTRIAL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNITA	MASTER EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES	MASTER EN SEGURIDAD Y DESARROLLO	GESTION PUBLICA Y GERENCIA EMPRESARIAL
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ABOGADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	SICOPEDAGOGIA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	PONTIFICA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS, MBA.	PROGRAMA INTEGRAL DE HABILIDADES MULTIPLES
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO EN CIENCIAS ECONOMICAS Y FINANCIERAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO COMPLETO	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	MAGISTER EN DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA Y EDUCACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ABOGADO	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	ABOGADO	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	

C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA	INGENIERA DE SISTEMAS INFORMATICOS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	LICENCIADO EN COMERCIO EXTERIOR	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO MATEMATICO	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	ESPECIALISTA	UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR	ESPECIALISTA EN CONTRATACION PUBLICA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ECONOMISTA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOC. T. AUXILIAR	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR	MAGISTER EN INFORMATICA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO COMPLETO	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ECONOMISTA	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR CIENCIAS DE LA EDUCACION	ORGANIZACION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERO BURSATIL	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BARCELONA	MASTER EN DIRECCION ESTRATEGICA Y GESTION DE LA INNOVACION	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
C.GIRON	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ECONOMISTA	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	CASTELLANO Y LITERATURA
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	INGENIERO DE EMPRESAS	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD INDOAMERICA	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	EDUCACION BASICA
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA	MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	MAGISTER EN AUDITORIA DE GESTION DE LA CALIDAD	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO	
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	CONTADORA PUBLICA - AUDITORA
C. SUR	AD. EMP.	DOCENTE OC.	TIEMPO PARCIAL	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAGISTER EN DOCENCIA MATEMATICA	

Materias asignadas:

MATERIA	CAMPUS	CARRERA
ÉTICA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGLÉS DE NEGOCIOS II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERIA ECONÓMICA II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA III	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE LA CALIDAD	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MERCADO DE CAPITALES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA Y LIDERAZGO	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PLANIFICACIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PSICOLOGÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MICROECONOMÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PRESUPUESTOS I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN DE VENTAS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MARKETING ESTRATÉGICO	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DERECHO EMPRESARIAL I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DERECHO EMPRESARIAL II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DERECHO EMPRESARIAL III	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FUNDAMENTOS DE MARKETING	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
LEGISLACIÓN ADUANERA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGLÉS DE NEGOCIOS I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INFORMÁTICA APLICADA I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INFORMÁTICA APLICADA II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMACION BASICA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA ESTRATÉGICA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE OPERACIONES I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE OPERACIONES II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESTADÍSTICA INFERENCIAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD DE COSTOS I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AUDITORIA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GESTIÓN DE EMPRESAS IV	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MICROECONOMÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MACROECONOMÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMATICA APLICADA I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FUNDAMENTOS DE MARKETING	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PLAN ANUAL DE MERCADEO	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS II	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALORACIÓN DE EMPRESAS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AUDITORIA DEL MARKETING	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE MARKETING	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
NEGOCIACIÓN	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROMOCIÓN Y PUBLICIDAD	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS III	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESTRATEGIAS FINANCIERAS E INVERSIONES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS AVANZADAS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE RIESGO FINANCIERO	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
NEGOCIACIÓN	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
NEGOCIOS INTERNACIONALES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
EVALUACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AUDITORIA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERÍA ECONÓMICA I	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE LA CALIDAD	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MARKETING DE SERVICIOS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERIA FINANCIERA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS INTERNACIONALES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIO INTERNACIONAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMACION BASICA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIO EXTERIOR	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRÁMITES ADUANEROS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
VALORACIÓN ADUANERA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MACROECONOMÍA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS CORPORATIVAS	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA FINANCIERA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MARKETING INTERNACIONAL	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROMOCIÓN DE EXPORTACIONES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
SEGUROS Y FIDUCIA	EL GIRON	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MATERIA	CAMPUS	CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ÉTICA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DERECHO EMPRESARIAL I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DERECHO EMPRESARIAL II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD DE COSTOS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS III	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MACROECONOMÍA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE LA CALIDAD	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE OPERACIONES I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GERENCIA DE OPERACIONES II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FUNDAMENTOS DE MARKETING	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE MARKETING	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MACROECONOMÍA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MICROECONOMÍA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGLÉS DE NEGOCIOS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGLÉS DE NEGOCIOS II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA III	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESTADÍSTICA INFERENCIAL	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PRESUPUESTOS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
AUDITORIA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CONTABILIDAD DE COSTOS II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIO EXTERIOR	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIO INTERNACIONAL	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INFORMÁTICA APLICADA II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INFORMÁTICA APLICADA I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PROGRAMACION BASICA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PRESUPUESTOS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
GESTIÓN DE EMPRESAS I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERÍA ECONÓMICA I	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERIA ECONÓMICA II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA III	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MATEMÁTICA APLICADA II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
COMERCIO EXTERIOR	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FINANZAS II	SUR	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Años de antigüedad en la institución:

UBICACION	AMBITO	AÑOS ANTIGÜEDAD
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	10
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	12
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	14
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	15
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	3
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	5
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	7
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	10
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	14
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	11
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	7
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	10
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	14
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	10
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	9
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	21
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4

C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	9
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	11
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	7
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	12
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	12
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	9
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	15
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	6
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	3
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C.GIRON	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	14
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	2
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	4
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0
C. SUR	ADMINISTRACION DE EMPRESAS	0

Fuente: Julissa M. Freire Sánchez Departamento Tecnológico

Elaborado por: María Fernanda Tobar

ANEXO4.

Contabilidad y Auditoría

Formación académica:

UBICACIÓN	ÁMBITO	TIPO EMPLEADO	NIVEL	TÍTULO	INSTITUCIÓN	PROFESIÓN	ESPECIALIZACIÓN
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	ESPECIALIDAD FILOSOFIA Y PEDAGOGIA
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO SUPERIOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAESTRIA EN GERENCIA CONTABLE Y FINANCIERA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	DOCTOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DOCTOR EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	NINGUNA
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA	MAGISTER EN EDUCACION A DISTANCIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DE CHIMBORAZO	INGENIERA	ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE RECURSOS NATURALES Y ECOTURISMO
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO SUPERIOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DIPLOMADO SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	ECONOMISTA	NINGUNA
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO SUPERIOR	UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS	DIPLOMADO SUPERIOR EN MANEJO DE CONFLICTOS	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	ECONOMISTA	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR	ECONOMISTA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO SUPERIOR	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	DIPLOMADO EN GERENCIA DE MARKETING	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAGISTER EN DESARROLLO EDUCATIVO	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO QUIMICO	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	DIPLOMADO SUPERIOR	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	DIPLOMA SUPERIOR EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERO COMERCIAL	CONTABILIDAD Y AUDITORIA
C.GIRON	CONT / AUD	DOC TIT.AUX	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR	MAGISTER EN TRIBUTACION	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL	MAGISTER EN SISTEMAS INFORMATICOS EDUCATIVOS	

C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAESTRIA EN ADMINISTRACION	MBA
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	INGENIERO COMERCIAL ESPECIALIZADO EN AUDITORIA Y F	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC TIT.AUX	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR	
C.GIRON	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	MAGISTER EN GERENCIA CONTABLE Y FINANCIERA	
C. SUR	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	LICENCIADO EN CIENCIAS PUBLICAS Y SOCIALES	
C. SUR	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	LICENCIADO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C. SUR	CONT / AUD	DOC OC.	TERCER NIVEL	INGENIERO	ESCUELA POLITECNICA NACIONAL	INGENIERO MATEMATICO	
C. SUR	CONT / AUD	DOC TIT.AUX	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS	
C. SUR	CONT / AUD	DOC TIT.AUX	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA INDOAMERICA	MAGISTER EN ADMINISTRACION Y MARKETING	
C. SUR	CONT / AUD	DOC OC.	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EQUINOCCIAL	MAGISTER EN ECONOMIA	ADMINISTRACION
C. SUR	CONT / AUD	DOC. INV.	TERCER NIVEL	INGENIERO	UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR	INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA	
C. SUR	CONT / AUD	DOC TIT.AUX	CUARTO NIVEL	MAGISTER	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA	MAGISTER EN EDUCACION	EDUCACION SUPERIOR

Materias asignadas:

MATERIA	CAMPUS	CARRERA
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
PENSAMIENTO SOCIAL DE LA IGLESIA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MATEMÁTICA APLICADA II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FINANZAS II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA FINANCIERA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD AVANZADA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ECOLOGÍA Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD AVANZADA II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FINANZAS CORPORATIVAS	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FINANZAS I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ADMINISTRACIÓN GENERAL II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
GESTIÓN DE EMPRESAS I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FUNDAMENTOS DE MARKETING	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INGLÉS DE NEGOCIOS I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
GERENCIA DE OPERACIONES I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MERCADO DE CAPITALES	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
VALORACIÓN DE EMPRESAS	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INGLÉS DE NEGOCIOS II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD DE COSTOS I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INFORMÁTICA APLICADA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INFORMÁTICA APLICADA II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ADMINISTRACIÓN GENERAL I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DERECHO EMPRESARIAL I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DERECHO EMPRESARIAL II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
DERECHO EMPRESARIAL III	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MACROECONOMÍA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MICROECONOMÍA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MATEMÁTICA APLICADA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ESTADÍSTICA INFERENCIAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
GESTIÓN DE EMPRESAS II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INGENIERÍA ECONÓMICA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
TÉCNICAS DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
INFORMÁTICA APLICADA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ANTROPOLOGÍA CRISTIANA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MATEMÁTICA APLICADA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MATEMÁTICA APLICADA III	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA FINANCIERA II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
COMERCIO EXTERIOR	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ESPIRITUALIDAD JUVENIL SALESIANA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD DE COSTOS II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTROL DE COSTOS	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
GERENCIA FINANCIERA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
PRESUPUESTOS I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
PRESUPUESTOS II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
GERENCIA ESTRATÉGICA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
NEGOCIACIÓN	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
PROGRAMACION BASICA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA AMBIENTAL	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA OPERATIVA I	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
COMERCIO EXTERIOR	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
ÉTICA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
AUDITORIA OPERATIVA II	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
HISTORIA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD APLICADA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTABILIDAD DE INSTITUCIONES FINANCIERAS	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
SEGUROS Y FIDUCIA	EL GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

Años de antigüedad en la institución:

UBICACION	AMBITO	AÑOS ANTIGÜEDAD
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	0
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	0
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	10
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	7
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	6
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	7
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	0
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	3
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	0
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C.GIRON	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	1
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	9
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	2
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	11
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	7
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	7
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	7
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	3
C. SUR	CONTABILIDAD Y AUDITORIA	13

Fuente: Julissa M. Freire Sánchez Departamento Tecnológico

Elaborado por: María Fernanda Tobar

ANEXO 5.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD
SEDE QUITO

No.	CAMPUS	INSTITUCIÓN	FECH. INICIO	FECHA FIN	TIPO	CONCEPTO
1	CAYAMBE	CODEMIA	03/01/2011	03/01/2013	ACUERDO MARCO	CONVENIO MARCO DE COOPERACIÓN TÉCNICA Y CIENTÍFICA PARA DESARROLLO DE CURSOS, SEMINARIOS, FOROS Y REALIZAR PROCESOS DE INVESTIGACIÓN CONJUNTA.
2	CAYAMBE	JAAP-LA ESPERANZA LA JUNTA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LA PARROQUIA LA ESPERANZA	25/01/2011	31/12/2014	COOPERACION TECNICA	DESPLIEGAR PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN LOS ÁMBITOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD, QUE PERMITIRÁN LA GESTIÓN INTEGRAL Y SOSTENIBLE DEL AGUA, INVOLUCRANDO A LOS TALENTOS HUMANOS LOCALES.
3	CAYAMBE	CADERS PROYECTO DE COMPETITIVIDAD AGROPECUARIA Y DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE	11/02/2011	11/02/2016	ACUERDO MARCO	LLEVAR ADELANTE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE INTERÉS Y CONVENIENCIA MUTUA, EN LOS CAMPOS DE LA COOPERACIÓN SOCIAL, TECNOLÓGICA Y ECONÓMICA EN PARTICULAR, EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO DEL SECTOR RURAL.
4	CAYAMBE	UNOPAC FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES AYORA, CAYAMBE	11/02/2011	31/12/2013	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA DESARROLLAR EL PROGRAMA DE APOYO A LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y ORGANIZATIVOS, A TRAVÉS DE LA INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA, CAPACITACIÓN, PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES Y PASANTÍAS.
5	CAYAMBE	MAGAP MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA	19/05/2011	19/05/2016	ACUERDO MARCO	LLEVAR ADELANTE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE INTERÉS Y CONVENIENCIA MUTUA, EN LOS CAMPOS SOCIALES, TECNOLÓGICOS Y ECONÓMICOS EN PARTICULAR, EN EL ÁMBITO PRODUCTIVO DEL SECTOR RURAL A NIVEL NACIONAL.
6	CAYAMBE	CIL CENTRO DE LA INDUSTRIA LÁCTEA	02/06/2011	21/05/2015	COOPERACION TECNICA	CARTA ACUERDO DONDE LA UPS APOYARÁ AL CIL EN LA TOMA DE MUESTRA EN LOS SITIOS SELECCIONADOS Y BAJO LAS NORMAS ESTABLECIDAS DE MUESTREO EN EL MARCO DEL CONVENIO VIGENTE.
7	CAYAMBE	ASOCIACIÓN DE GANADEROS TULIPE	30/06/2011	31/12/2013	COOPERACION TECNICA	DESPLIEGAR PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN LOS ÁMBITOS DE INVESTIGACIÓN TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA, CAPACITACIÓN, CONSULTORÍAS, ETC. QUE PERMITIRÁN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD, INVOLUCRANDO AL TALENTO HUMANO LOCAL, OPTIMIZANDO LOS RECURSOS NATURALES EXISTENTES.
8	CAYAMBE	FONAG FONDO AMBIENTAL PARA LA PROTECCIÓN DE LAS CUENCAS Y AGUA	20/09/2011	20/09/2016	ACUERDO MARCO	LLEVAR ADELANTE PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE INTERÉS Y CONVENIENCIA MUTUA, EN LOS CAMPOS DE LA COOP. SOCIAL, TECNOLÓGICA, AMBIENTAL Y ECONÓMICA, EN PARTICULAR EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA EN EL PAÍS.
9	CAYAMBE	GOBIERNO PARROQUIAL DE CANGAHUA	27/03/2012	27/03/2013	ACUERDO MARCO	CARTA ACUERDO PARA EL ESTUDIO, LEVANTAMIENTO Y PLANIFICACIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DE LA CASA DE LA PARROQUIA DE CANGAHUA, ADICIONALMENTE SER HARÁ LA RPOUESTA DEL DISEÑO DEL AUDITORIO QUE PERMITA DAR UNA ATENCIÓN AMIGABLE A SUS POBLADORES.
10	CAYAMBE	INTI INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGÍA INDUSTRIAL	03/07/2012	03/07/2014	ACUERDO MARCO	CONTRIBUIR AL INTERCAMBIO INSTITUCIONAL QUE APOYE LA GENERACIÓN DE CAMBIOS EN LA GESTIÓN Y PROCESOS DE PLANIFICACIÓN EN EL SECTOR LECHERO Y OTROS SECTORES ADEMÁS DE LA GENERACIÓN CONJUNTA DE INFORMACIÓN, TECNOLOGÍA Y CONOCIMIENTOS TÉCNICO -CIENTÍFICO ASÍ COMO FORMACIÓN DE TALENTO HUMANO.
11	CAYAMBE	LABORATORIO DE LA CALIDAD DE LA LECHE	03/07/2012	03/07/2013	CAPACITACION	CARTA ACUERDO CON EL FIN DE DESARROLLAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN DE JUECES PARA EVALUACIÓN DE QUESOS Y APOYO TÉCNICO CIENTÍFICO PARA LA REALIZACIÓN DEL 1ER. CONCURSO DEL QUESO DEL ECUADOR 2012 ORGANIZADO DENTRO DEL MARCO DE LA III FERIA NACIONAL DEL QUESO.
12	CAYAMBE	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES LÁCTEOS MITAD DEL MUNDO	04/07/2012	04/07/2013	COOPERACION TECNICA	CARTA ACUERDO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "INFLUENCIA DE CÉLULAS SOMÁTICAS EN EL RENDIMIENTO DE QUESO MOZARELA, ESTUDIO EN TRES NIVELES INDUSTRIALES".
13	CAYAMBE	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA	06/09/2012	06/09/2013	CONSULTORIA	CONVENIO ESPECÍFICO TRIPARTITO INTERINSTITUCIONAL PARA FORTALECER EL PROCESO DE GESTIÓN SOSTENIBLE E INTEGRAL DEL RIEGO COMO APOORTE AL DESARROLLO DE LA ZONA DE INFLUENCIA DEL PROYECTO CAYAMBE-PEDRO MONCAYO.
14	CAYAMBE	FÁBRICA BACHELI	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA, LA CALIDAD QUÍMICA, HIGIÉNICA Y SANITARIA A NIVEL DE PROVEEDORES DE LECHE, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO, IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS
15	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DELIGURT	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PAR MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA, QUÍMICA, HIGIÉNICA, Y SANITARIA A NIVEL DE PROVEEDORES DE LECHE, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO, IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS.
16	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS DON PABLO	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE MATERIA PRIMA Y LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO QUESO, YOGURT E IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS DE LA ASOPROLAMM
17	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS MALCO FORTUNA	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA, HIGIÉNICA Y SANITARIA A NIVEL DE PROVEEDORES DE LECHE, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO, E IMPLEMENTAR LA BPM EN QUESERÍAS DE LA ASOPROLAMM
18	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS PROLAD'S	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO E IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS DE LA ASOPROLAMM
19	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS SAN PABLITO	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO EN QUESERÍAS DE LA ASOPROLAMM COMO PARTE DEL CONTROL DE PROCESOS E IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS DE LA ASOPROLAMM PARA SU CERTIFICACIÓN.
20	CAYAMBE	FÁBRICA DE PRODUCTOS LÁCTEOS UNIQUESO	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA CON LA QUE TRABAJAN LAS EMPRESAS DE ASOPROLAM, MONITOREO DE LA CALIDAD QUÍMICA, HIGIÉNICA Y SANITARIA, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO, IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS.
21	CAYAMBE	FÁBRICA EL TAMBO	20/09/2012	20/09/2013	SERVICIOS PRESTADOS/RECIDIDOS	CARTA ACUERDO PARA MONITOREAR LA CALIDAD DE LA MATERIA PRIMA, LA CALIDAD QUÍMICA, HIGIÉNICA Y SANITARIA A NIVEL DE PROVEEDORES DE LECHE, VERIFICAR LA CALIDAD MICROBIOLÓGICA DEL PRODUCTO TERMINADO, IMPLEMENTAR LAS BPM EN QUESERÍAS ASOPROLAMM
22	CAYAMBE	SENAGUA SECRETARÍA NACIONAL DEL AGUA	05/10/2012	05/10/2014	COOPERACION TECNICA	LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS NACIONALES Y PROVINCIALES QUE LA SENAGUA Y LA UPS PLANTEEN PARA LA GESTIÓN INTEGRAL DE LOS RECURSOS HÍDRICOS POR CUENCAS HIDROGRÁFICAS, SOBRE LA BASE DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN NACIONAL DEL BUEN VIVIR.
23	CAYAMBE	INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMO DE INVESTIGACIONES AGROPECUARIAS INIAP	14/01/2013	14/01/2015	COOPERACION TECNICA	ACUERDO DE COLABORACIÓN PARA DISEÑAR Y EJECUTAR EN FORMA CONJUNTA PROCESOS DE INVESTIGACIÓN DESTINADOS A LA BÚSQUEDA DE LA SOBERANÍA ALIMENTARIA EN EL CULTIVO DE TRIGO.
24	CAYAMBE	AGROCALIDAD AGENCIA ECUATORIANA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL AGRO	18/01/2013	18/01/2014	VARIOS	PARA QUE EL LABORATORIO DE CALIDAD DE LA LECHE DE LA UPS INTEGRE LA RED DE LABORATORIOS DE AGROCALIDAD, PARTICIPE EN ACTIVIDADES DE ANÁLISIS/DIAGNÓSTICOS REQUERIDOS.
25	EL GIRÓN	FUNDACIÓN CHANKUAP RECURSOS PARA EL FUTURO	15/02/2011	15/02/2014	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON LA FUNDACIÓN CHANKUAP, PARA POTENCIAR LAS FORTALEZAS ORGANIZACIONALES Y ACTUAR CONJUNTAMENTE A FIN DE PROMOVER EL DESARROLLO LOCAL DE AQUELLAS POBLACIONES DONDE LAS DOS ENTIDADES DECIDAN INTERVENIR.

26	EL GIRÓN	MIES MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICO Y SOCIAL	22/03/2011	22/03/2016	ACUERDO MARCO	ESTABLECEN LAZOS DE COOPERACIÓN Y DELINEAR LOS MECANISMOS BÁSICOS DE COORDINACIÓN Y ARTICULACIÓN DE ACCIONES Y ACTIVIDADES QUE PERMITAN A LAS DOS INSTITUCIONES REALIZAR ACTIVIDADES CONJUNTAS, QUE SEAN DE INTERÉS MUTUO.
27	EL GIRÓN	FUNDACION GENERAL ECUATORIANA	23/03/2011	23/03/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES EN LA FUNDACIÓN GENERAL ECUATORIANA. ESPECIALMENTE DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA.
28	EL GIRÓN	INFA	28/03/2011	28/03/2015	ACUERDO MARCO	ESTABLECER UN MARCO DE ACTUACIÓN PARA LA COLABORACIÓN MUTUA EN ACTIVIDADES DE ASISTENCIA TÉCNICA, INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, DESARROLLO TECNOLÓGICO, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN PARA LA ESPECIALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO DEL MIES/INFA.
29	EL GIRÓN	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR	08/04/2011	08/04/2016	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACIÓN MUTUA QUE PRETENDE ESTABLECER UNA ALIANZA ESTRATÉGICA ENTRE AMBAS INSTITUCIONES PARA CONTRIBUIR A LA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL CONGRESO DE VOCES E IMÁGENES DE LAS LENGUAS EN PELIGRO QUE TENDRÁ LUGAR EN QUITO DEL 7 AL 19 DE SEPTIEMBRE DEL 2011.
30	EL GIRÓN	FUNDACIÓN ECUATORIANA DE TELEMEDICINA	09/06/2011	INDEFINIDO	COOPERACION TECNICA	COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON FUND. TELEMEDICINA Y ESALUD PARA DESARROLLAR PROGRAMAS DE ESTUDIO CONJUNTOS, INTERCAMBIOS Y COOPERACIÓN EN EL CAMPO DE LA DOCENCIA, FORMACIÓN DE ESTUDIANTES, INVESTIGACIÓN, BIENESTAR ESTUDIANTIL, VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD.
31	EL GIRÓN	COMAGA CONSORCIO DE MUNICIPIOS AMAZÓNICOS Y GALÁPAGOS	22/06/2011	22/06/2016	ACUERDO MARCO	AUNAR ESFUERZOS PARA DESARROLLAR PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN LOS ÁMBITOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD, QUE PERMITIRAN EL FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE LOS GOBIERNOS MUNICIPALES.
32	EL GIRÓN	UNIVERSIDAD DE WIEN (VIENA)	06/07/2011	06/07/2016	EXTENSION Y PASANTIAS	ACUERDO DE COLABORACIÓN ACADÉMICA EN PARTICULAR CON LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS Y CENTROS DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS SOCIALES, PARA INVITACIONES SEMINARIOS, INTERCAMBIOS ESTUDIANTILES, INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN CIENTÍFICA, EDICIONES CONJUNTA DE INVESTIGACIONES, ETC.
33	EL GIRÓN	GOBIERNO A.D. PARROQUIAL RURAL LA ESPERANZA DEL CANTÓN PEDRO MONCAYO	19/07/2011	31/12/2014	COOPERACION TECNICA	DESARROLLAR EL PROGRAMA DE VINCULACIÓN DE LA UPS, EN LOS PROCESOS DE DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES CAMPESINAS E INDÍGENAS PERTENECIENTES A LA PARROQUIA MEDIANTE LA FORMACIÓN PROFESIONAL, LA INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGÍA Y CAPACITACIÓN.
34	EL GIRÓN	PASTORAL SOCIAL CÁRITAS ECUADOR	21/07/2011	21/07/2014	ACUERDO MARCO	REALIZACIÓN DE 8 INVESTIGACIONES EN 3 ZONAS Y FORMACIÓN DE ESTUDIANTES, PROFESIONALES, LÍDERES SOCIALES, MEJORADO CON ELLO LAS RESPUESTAS INSTITUCIONALES Y ACADÉMICAS A LA DEFENSA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA POBLACIÓN MÁS VULNERABLE DEL PAÍS.
35	EL GIRÓN	UNIDAD DE GESTIÓN DEL BARRIO LA RONDA	21/07/2011	21/07/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES EN LA UNIDAD DE GESTIÓN DEL BARRIO LA RONDA.
36	EL GIRÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	28/07/2011	28/07/2013	CAPACITACION	CONTRATO DEL PROGRAMA ACADÉMICO CISCO PARA CCNP CON EL OBJETIVO DE CREAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA UPS UNA ACADEMIA LOCAL DE "CISCO NETWORKING ACADEMY", PARA IMPULSAR Y OFRECER EL CURRÍCULO CCNP
37	EL GIRÓN	ULAC UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE	16/08/2011	16/08/2015	ACUERDO MARCO	ACUERDO MARCO DE COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA FOMENTAR EL INTERCAMBIO DOCENTE, ESTUDIANTIL Y DE EXPERIENCIAS EN LOS CAMPOS DE LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA CULTURA EN GENERAL, DENTRO DE AQUELLAS ÁREAS EN LAS CUALES AMBAS TENGAN INTERÉS MANIFIESTO.
38	EL GIRÓN	CONFEDERACIÓN DEL PUEBLO KAYAMBI	03/10/2011	31/12/2015	ACUERDO MARCO	DESPLIEGAR PROGRAMAS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL EN LOS ÁMBITOS DE LA INVESTIGACIÓN, TRANSFERENCIA (INTERCAMBIO) DE TECNOLOGÍA RESPETANDO LO PROPIO Y A LA DIVERSIDAD, CAPACITACIÓN, CONSULTORÍAS, PRÁCTICAS, PASANTÍAS, ETC. BAJO EL RESPETO A LOS PRINCIPIOS DE INTERCULTURALIDAD.
39	EL GIRÓN	SOCIEDAD SALESIANA EN EL ECUADOR	03/10/2011	03/10/2013	CAPACITACION	CAPACITAR A LOS JÓVENES ANIMADORES DEL MOVIMIENTO JUVENIL SALESIANO PARA QUE ACOMPAÑEN Y PROMUEVAN LOS PROCESOS GRUPALES EN LAS DIFERENTES PRESENCIAS SALESIANAS DEL ECUADOR, INSPIRADOS EN LOS VALORES DEL EVANGELIO Y CON IDENTIDAD SALESIANA.
40	EL GIRÓN	COMPAÑÍA GENERAL MOTORS	07/10/2011	07/10/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTÍAS CON EL FIN DE CONTAR CON PASANTES QUE SE ENCUENTREN CURSANDO CUALQUIERA DE LAS DIFERENTES CARRERAS QUE OFRECE LA UPAS, CUYA SELECCIÓN Y CONTRATOS RESPECTIVOS DEBERÁN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL.
41	EL GIRÓN	COMPAÑÍA OMNIBUS BB TRANSPORTES S.A.	13/10/2011	13/10/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTÍAS CON EL FIN DE CONTAR CON PASANTES QUE SE ENCUENTREN CURSANDO CUALQUIERA DE LAS DIFERENTES CARRERAS QUE OFERTA LA UNIVERSIDAD, CUYA SELECCIÓN Y CONTRATOS RESPECTIVOS DEBERÁN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA LEY DE PASANTÍAS DEL SECTOR EMPRESARIAL.
42	EL GIRÓN	SOCIEDAD SALESIANA EN EL ECUADOR	24/10/2011	24/10/2015	COOPERACION TECNICA	PARA CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN HUMANA, CRISTIANA Y PROFESIONAL DE JÓVENES INDÍGENAS QUE PROVIENAN DE LAS MISIONES SALESIANAS ANDINAS Y AMAZÓNICAS DEL ECUADOR, MEDIANTE EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE RESIDENCIA UNIVERSITARIA.
43	EL GIRÓN	INSTITUTO DE LA CIUDAD DE QUITO	29/11/2011	29/11/2014	ACUERDO MARCO	REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS DE INVESTIGACIÓN Y PARTICIPATIVAS Y SU INSTITUCIONALIDAD ESTAS PODRÁN DESARROLLARSE EN LAS ÁREAS DE CAPACITACIÓN, INVESTIGACIÓN, PUBLICACIONES, CONSTITUCIÓN DE FONDOS BIBLIOGRÁFICOS.
44	EL GIRÓN	INSTITUTO DE LA CIUDAD DE QUITO	29/11/2011	29/11/2014	COOPERACION TECNICA	DEFINIR PROCEDIMIENTOS Y NORMAS RELACIONADOS CON LA DIFUSIÓN DEL II CONCURSO: PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOBRE CIUDAD, QUE CONTEMPLARÁ ACUERDOS ENTRE LAS DOS INSTITUCIONES.
45	EL GIRÓN	GOBIERNO AUTÓNOMO DESETRALIZADO MUNICIPAL DE TAIASHA GADMT	03/01/2012	03/01/2013	COOPERACION TECNICA	PARA QUE LOS CIUDADANOS DE TAIASHA PUEDAN ACCEDER A CURSAR ESTUDIOS SUPERIORES EN LA UPS, CONCEDIENDO UN CERS DEL 80% A 20 ESTUDIANTES DE ESTE CANTÓN.
46	EL GIRÓN	FUNDACIÓN ECUATORIANA PARA EL DESARROLLO SOCIAL "DR. CARLOS MOSQUERA"	06/01/2012	06/01/2013	COOPERACION TECNICA	DISEÑO, PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE COMPETENCIA LABORALES DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR FLORICULTOR DE LAS PROVINCIAS DE: PICHINCHA, IMBABURA, COTOPAXI, ETC.
47	EL GIRÓN	SUPERTEL SUPERINTENDENCIA DE TELECOMUNICACIONES	09/01/2012	09/02/2013	ACUERDO MARCO	CONVENIO MARCO PARA OTORGAR PRÁCTICAS VACACIONALES Y PASANTÍAS A LOS ESTUDIANTES DE LOS ÚLTIMOS AÑOS DE LA CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA UPS.
48	EL GIRÓN	PDVSA ECUADOR S.A	10/01/2012	INDEFINIDO	EXTENSION Y PASANTIAS	ACUERDO DE PASANTÍAS PARA LOS ESTUDIANTES DE LAS DISTINTAS CARRERAS DE LA UPS.
49	EL GIRÓN	FUNDACIÓN AMERICA SOLIDARIA	17/01/2012	17/01/2013	COOPERACION TECNICA	DESARROLLAR CONJUNTAMENTE EL PROYECTO DE EVALUACIÓN DE POSTULANTES AL VOLUNTARIADO PROFESIONAL QUE PROMUEVE Y GESTIONA AMÉRICA SOLIDARIA PARA LA GLOBALIZACIÓN DE LA SOLIDARIDAD, CON EL FIN DE IMPULSAR Y FORTALECER INICIATIVAS DE PROMOCIÓN HUMANA Y SUPERACIÓN DE POBREZA.
50	EL GIRÓN	FUNDACIÓN MÉDICA TIERRA NUEVA	19/01/2012	19/01/2014	ACUERDO MARCO	DESARROLLO DE PROYECTOS E INVESTIGACIONES EN LAS VARIABLES DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN, FOMENTAR PROCESOS DE CAPACITACIÓN, PUBLICACIÓN DE TRABAJOS INVESTIGATIVOS, OFERTAR Y DEMANDAR PROGRAMAS ACADÉMICOS DE PRE Y POSGRADOS, REALIZACIÓN DE PASANTÍAS DE ESTUDIANTES DE LA UPS.
51	EL GIRÓN	CARE	20/01/2012	20/01/2013	COOPERACION TECNICA	CONVENIO ESPECÍFICO Y CARTA COMPROMISO PARA PRESENTAR PROPUESTA PARA FINANCIAMIENTO PARA EL PROYECTO "COMPETENCIA DE LECTURA. TODOS LOS NIÑOS EN LENGUA MATERNA EN ASOCIACIÓN CON CARE ECUADOR.
52	EL GIRÓN	ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL NORTE DE QUITO	05/03/2012	05/03/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PRÁCTICAS Y PASANTÍAS PARA UBICAR A ESTUDIANTES DE LA USP COMO PASANTES EN LAS EMPRESAS AFILIADAS A LA ASOCIACIÓN

53	EL GIRÓN	UNIDAD EDUCATIVA MUNICIPAL EXPERIMENTAL DEL MILENIO "BICENTENARIO" UEMEMB	19/03/2012	19/03/2013	COOPERACION TECNICA	ESTABLECER UNA ALIANZA ESTRATEGICA QUE PERMITA EL APOYO ACADEMICO DE LA UPS EN EL DESARROLLO DE CAPACITACION, NIVELACION, TRANSMISION DE EXPERIENCIAS Y BUENAS PRACTICAS EN EL CAMPO EDUCATIVO EN BENEFICIO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO BICENTENARIO.
54	EL GIRÓN	EXXONMOBIL ECUADOR CIA.LTDA.	02/04/2012	02/04/2015	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTIAS CON EL FIN DE INTEGRAR PASANTES, LOS QUE DEBERAN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SEÑALA LA LEY DE PASANTIAS (PUBLICADA EN REGISTRO OFICIAL NO. 889 DE 5 DE MAYO DE 1995)
55	EL GIRÓN	SUPERINTENDENCIA DE BANCOS Y SEGUROS	11/04/2012	11/04/2014	EXTENSION Y PASANTIAS	INCORPORAR JOVENES DE LA UPS A FIN DE COADYUVAR EN SU FORMACION ACADEMICA Y PROFESIONAL, Y DE ESTA MANERA APORTAR A LA COLECTIVIDAD CON PROFESIONALES CON EXPERIENCIA Y CLAROS CONOCIMIENTOS SOBRE LA REALIDAD LEGAL, ADMINISTRATIVA, ORGANIZATIVA Y PROCEDIMENTAL DE ESTA INSTITUCION.
56	EL GIRÓN	GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN MEJÍA	27/04/2012	27/04/2015	ACUERDO MARCO	CONVENIO MARCO DE COLABORACION INTERINSTITUCIONAL PARA CONSOLIDAR LA GESTION DE LAS 2 ORGANIZACIONES, ENCAMINAR ESFUERZOS, FORTALECER PROCESOS DE CAPACITACION AMBIENTAL Y PROPICIAR LA PUBLICACION DE TRABAJOS INVESTIGATIVOS EN LOS ORGANOS DE DIFUSION DE LAS INSTITUCIONES.
57	EL GIRÓN	GADMUR PATRONATO DE PROMOCION SOCIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE RUMIÑAHUI	16/05/2012	16/05/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PRACTICAS Y PASANTIAS -PRE-PROFESIONALES LAS MISMAS QUE SE DESARROLLARAN EN LAS INSTALACIONES DEL CENTRO DE ATENCION Y CAPACITACION A LA COMUNIDAD, DENOMINADO "CASA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA" Y SUS ZONAS DE INFLUENCIA CON MODALIDAD PRESENCIAL.
58	EL GIRÓN	FUNDACION DESARROLLO SOCIAL Y HABITAT	30/05/2012	30/04/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACION DE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA
59	EL GIRÓN	BAYER S.A.	11/06/2012	INDEFINIDO	EXTENSION Y PASANTIAS	ACUERDO DE PASANTIA DONDE BAYER ACEPTA RECIBIR EN CALIDAD DE PASANTES A LOS ESTUDIANTES DE LA UPS QUE SEAN SELECCIONADOS POR BAYER S.A. DE ACUERDO A LA LISTA PROPORCIONADA POR LA UPS.
60	EL GIRÓN	SYMRISE AG	21/06/2012	21/06/2022	VARIOS	ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACION DE LOS POSIBLES FUTUROS PROYECTOS DE COLABORACION EN RELACION CON ESTAS DISCUSIONES, LA INFORMACION CLASIFICADA Y CONFIDENCIAL.
61	EL GIRÓN	CORPEI CORPORACION DE PROMOCION DE EXPORTACIONES E INVERSIONES	06/07/2012	06/07/2014	ACUERDO MARCO	ACUERDO PARA ESTABLECER RELACIONES ACADÉMICAS, CULTURALES Y CIENTÍFICAS ENTRE AMBAS INSTITUCIONES QUE CONTRIBUYAN A SUS RESPECTIVOS DESARROLLOS EN LOS CAMPOS DE LA EDUCACION SUPERIOR, DOCENCIA, CAPACITACION, INVESTIGACION, TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA, EXTENSION Y SERVICIOS.
62	EL GIRÓN	CORPORACION CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE ENERGIA-CENACE	10/07/2012	10/07/2014	COOPERACION TECNICA	CONTRATO PRACTICAS PRE-PROFESIONALES PARA ESTUDIANTES, DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACION EN TEMAS PROPUESTOS POR EL CENACE Y AQUELLOS ORIENTADOS AL ESQUEMA DE PROYECTOS, Y ACTIVIDADES DE COLABORACION ON LOS LABORATORIOS Y BIBLIOTECAS TÉCNICAS RELACIONADAS.
63	EL GIRÓN	PRODUBANCO	10/07/2012	10/07/2014	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTIAS EDUCATIVAS EN LAS DEPENDENCIAS DE EL BANCO PARA COMPLEMENTAR LA ESPECIALIDAD TEORICA CON LA PRACTICA QUE SE REALICE Y DE ESTA MANERA ADQUIRIR HABILIDADES EN EL EJERCICIO DE LA PROFESION ELEGIDA Y CONTACTO CON TECNOLOGIAS ACTUALIZADAS.
64	EL GIRÓN	ASOCIACION FE Y ALEGRIA - ECUADOR	13/07/2012	28/02/2013	CONSULTORIA	CONTRATO DE SERVICIOS DE CONSULTORIA PARA DISEÑAR Y EJECUTAR UN PROGRAMA DE EDUCACION TEMPRANA PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN FE Y ALEGRIA.
65	EL GIRÓN	ASOCIACION FE Y ALEGRIA - ECUADOR	13/07/2012	28/02/2013	CONSULTORIA	DISEÑAR Y EJECUTAR UN PROGRAMA DE EDUCACION TEMPRANA PARA NIÑOS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN FE Y ALEGRIA, QUE COMPRENDA: DISEÑAR, EJECUTAR Y EVALUAR PROGRAMA DE EDUCACION TEMPRANA, DESARROLLO DE MODULOS, EVALUACION, DESARROLLO DE MANUALES, ACOMPAÑAMIENTO METODOLÓGICO.
66	EL GIRÓN	BANCO DE LA PRODUCCION S.A. PRODUBANCO	20/07/2012	INDEFINIDO	EXTENSION Y PASANTIAS	IMPLEMENTAR DENTRO DE LOS TERMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEY DE PASANTIAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL UN SISTEMA EN EL CUAL LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD REALICEN PASANTIAS EN EL BANCO PARA QUE REALICEN ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE LES PERMITAN FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.
67	EL GIRÓN	SERTECPEP S.A	16/08/2012	INDEFINIDO	SERVICIOS PRESTADOS/ RECIBIDOS	CONVENIO DE PRESTACION DE SERVICIOS PARA QUE LOS TRABAJADORES DE SERTECPEP PUEDAN UTILIZAR LOS SERVICIOS DE CENTRO PSICOLOGICO DE LA UPS CON UN MONTO DE \$5 POR CONSULTA LOS CUALES SERAN CANCELADOS POR LA EMPRESA DIRECTAMENTE.
68	EL GIRÓN	PROEXPORT COLOMBIA EN ECUADOR	05/09/2012	05/09/2016	EXTENSION Y PASANTIAS	AUNAR ESFUERZOS DIRIGIDOS A PROPICIAR UN ESPACIO EN EL CUAL LOS ESTUDIANTES MATRICULADOS EN LA UNIVERSIDAD E INSCRITOS PARA LA PRACTICA PUEDAN DESEMPEÑARSE EN UNA LABOR DE APOYO DENTRO DE LAS AREAS DE PROEXPORT PARA AMPLIAR Y APLICAR SUS CONOCIMIENTOS.
69	EL GIRÓN	WARSILÁ	20/09/2012	20/09/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTIAS PARA TODAS LAS CARRERAS DE LA UPS
70	EL GIRÓN	COLEGIO TARQUI	25/09/2012	25/09/2014	ACUERDO MARCO	FORTALECER ESTRATEGIAS Y ACCIONES CONJUNTAS DESTINADAS A DESARROLLAR PROCESOS DE INCIDENCIA EN POLITICAS PUBLICAS EN NIÑEZ Y ADOLESCENCIA CON ENFASIS EN LA EDUCACION VINULADAS AL EMPODERAMIENTO DE MUJERES, PROMOVER LA CONSTRUCCION INTERCULTURALIDAD Y EQUITAD DE GENERO
71	EL GIRÓN	COLEGIO ARTURO BORJA	27/09/2012	27/09/2014	COOPERACION TECNICA	DESARROLLAR PLANES COOPERATIVOS ENTRE LAS DOS INSTITUCIONES PARA ALCANZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LOS ALUMNOS, PARA DESARROLLAR PROGRAMAS DE PASANTIAS, DESARROLLAR SEMINARIOS Y FOROS, CURSOS DE CAPACITACION, PROYECTOS Y ASESORIAS PROPUESTOS.
72	EL GIRÓN	FUNDACION MUSEOS	22/10/2012	22/10/2014	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL PARA A TRAVES DE LA REVISTA UTOPIA ELABORAR 10 REPORTAJES SOBRE EL MUSEO DE LA CIUDAD Y EL CENTRO DE ARTE CONTEMPORANEO.
73	EL GIRÓN	UNTRAF UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRES DE FEBRERO	20/11/2012	20/11/2016	ACUERDO MARCO	CONVENIO MARCO DE COLABORACION ACADÉMICA PARA ESTABLECER RELACIONES DE COMPLEMENTACION, COOPERACION Y ASISTENCIA RECÍPROCA DE CARÁCTER ACADÉMICO, PRODUCTIVO, EDUCATIVO, CULTURAL, TECNOLÓGICO Y DE SERVICIO.
74	EL GIRÓN	ASOCIACION FLAMENCA DE COOPERACION AL DESARROLLO Y ASISTENCIA TÉCNICA	30/11/2012	30/11/2013	COOPERACION TECNICA	CARTA DE INTENCION PARA CONTRIBUIR A FORTALECER LA FORMACION PEDAGOGICA DE LOS ESTUDIANTES DE EDUCACION BASICA Y EDUCACION PARVULARIA, A TRAVES DEL DESARROLLO DE SUS DESTREZAS Y CAPACIDADES EN EL ÁMBITO DE LA DIDÁCTICA.
75	KENNEDY	CONQUITO	22/03/2011	INDEFINIDO	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL QUE TIENE POR OBJETO CONCERNER LA PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES DE CONQUITO, DE PRE PROFESIONALES DESIGNADOS POR LA UPS.
76	KENNEDY	F.V. ÁREA ANDINA	22/07/2011	22/07/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PASANTIAS DONDE ESTUDIANTES QUE CURSAN CARRERAS DE MAS DE TRES AÑOS DE ESTUDIOS, PUEDAN REALIZAR SUS PRACTICAS PRE PROFESIONALES QUE SE PUEDAN DESARROLLAR EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS Y AREAS: ADMINISTRATIVA, COMERCIAL, RRHH, INDUSTRIAL Y SISTEMAS.
77	KENNEDY	CONSEL	13/02/2012	13/02/2014	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO DE PASANTIAS PARA LOS ESTUDIANTES DE LOS ÚLTIMOS SEMESTRES EN LAS AREAS: ADMINISTRATIVA, COMERCIAL, RRHH, INDUSTRIAL Y SISTEMAS, QUE HAYAN OBTENIDO POR LO MENOS UN PROMEDIO DE 8 EN LA UPS.
78	KENNEDY	CORPORACION CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE ENERGIA-CENACE	10/07/2012	10/07/2014	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACION ACADÉMICA PARA LOS SIGUIENTES ÁMBITOS: PRACTICAS PRE-PROFESIONALES, DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACION EN TEMAS PROPUESTOS POR EL CENACE, ACTIVIDADES DE COLABORACION CON LOS LABORATORIOS Y BIBLIOTECAS TÉCNICA RELACIONADAS.
79	SUR	ANF AUTHORITY OF CERTIFICATION ECUADOR S.A.	31/01/2011	31/01/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PRACTICAS Y PASANTIAS PARA GENERAR UN MECANISMO DE AYUDA MUTUA MEDIANTE EL CUAL LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD PUEDAN ADQUIRIR UN MEJOR CONOCIMIENTO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y DE SERVICIOS.
80	SUR	EMPRESA SIFIZOFT	16/03/2011	16/03/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PRACTICAS Y PASANTIAS PARA GENERAR MECANISMOS DE AYUDA MUTUA DONDE ESTUDIANTES DE LA UPS, PUEDAN ADQUIRIR UN MEJOR CONOCIMIENTO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y DE SERVICIOS, ADEMAS REALIZAR ESTUDIOS, TRABAJOS PRACTICOS E INVESTIGACIONES QUE SEAN REQUERIDOS POR LA COMPAÑIA.
81	SUR	ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL	28/04/2011	INDEFINIDO	ACUERDO MARCO	DESARROLLAR PROGRAMAS DE ESTUDIO CONJUNTOS, INTERCAMBIO Y COOPERACION EN EL CAMPO DE LA DOCENCIA, FORMACION DE ESTUDIANTES, INVESTIGACION, BIENESTAR ESTUDIANTIL, VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD, PROMOVRIENDO EL DESARROLLO Y DIFUSION DE LA CULTURA
82	SUR	ADELCA ACERIA DEL ECUADOR C.A.	04/10/2011	04/10/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PASANTIAS DONDE LA UPS SE COMPROMETE A PRESTAR COLABORACION Y ASISTENCIA A FAVOR DE ADELCA PARA DESARROLLAR E INSTRUMENTAR PROCESOS DE INVESTIGACION Y PRODUCCION EN LAS ACTIVIDADES PROPIAS DEL AREA EN LAS QUE DICHA EMPRESA
83	SUR	ITSA INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR ALOASÍ	07/10/2011	07/10/2016	ACUERDO MARCO	DESARROLLAR PROGRAMAS DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL ENTRE LOS DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO COMÚN DE BRINDAR "IGUALDAD DE OPORTUNIDADES" A SUS EDUCANDOS.
84	SUR	SONDA DEL ECUADOR S.A.	31/10/2011	31/10/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PRACTICAS Y PASANTIAS PARA GENERAR UN MECANISMO DE AYUDA MUTUA MEDIANTE EL CUAL LOS ESTUDIANTES DE LA UPS PUEDAN ADQUIRIR UN MEJOR CONOCIMIENTO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y DE SERVICIOS, A TRAVES DE PASANTIAS EN LA COMPAÑIA.
85	SUR	COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL "MIGUEL DE SANTIAGO"	14/11/2011	14/11/2013	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACION PARA DESARROLLAR PRGRAMAS DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL ENTRE LOS DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS, PARA ALCANZAR EL OBJETIVO COMÚN DE BRINDAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A SUS EDUCANDOS.
86	SUR	ROBOTEDUC	14/11/2011	14/11/2013	EXTENSION Y PASANTIAS	PRACTICAS Y PASANTIAS PARA GENERAR UN MECANISMO DE AYUDA MUTUA MEDIANTE LE CUAL LOS ESTUDIANTES DE LA UPS PUEDAN ADQUIRIR UN MEJOR CONOCIMIENTO DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS Y DE SERVICIOS, A TRAVES DE PASANTIAS EN ROBOTEDUC.
87	SUR	FUNDACION MÉDICA TIERRA NUEVA	01/03/2012	01/03/2014	SERVICIOS PRESTADOS/ RECIBIDOS	LA FUNDACION VA A PRESTAR LOS SERVICIOS DE SALUD EN CUANTO SE REFIERE A EXÁMENES DE LABORATORIO CLÍNICO, LA UPS SE COMPROMETE A CANCELAR HASTA US\$12,00 Y EL ESTUDIANTES CANCELARÁ LA DIFERENCIA SEGÚN LOS PRECIOS ESPECIFICADOS EN EL ANEXO.
88	SUR	SOFTWARE SOLUCIONES Y SERVICIOS SOLUCIONES 3S CIA LTDA.	26/04/2012	26/04/2014	EXTENSION Y PASANTIAS	CONVENIO PARA LA REALIZACION DE PRACTICAS Y PASANTIAS DE LOS ESTUDIANTES DE SÉPTIMOS A DÉCIMOS DE INGENIERIA EN SISTEMAS.
89	SUR	COOPERATIVA DE VIVIENDA "ALIANZA SOLIDARIA" COOVIAS	01/07/2012	01/07/2013	COOPERACION TECNICA	CONVENIO DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL PARA DESARROLLAR PROGRAMAS DE COOPERACION EN LOS ÁMBITOS FORMATIVOS, DE INVESTIGACION, PUBLICACION, APOYO TÉCNICO, CONSULTORIAS, DENTRO DE LOS DIVERSOS CAMPOS ACADÉMICOS QUE MANTIENE LA UPS.

Fuente: Consejo Superior

Elaborado por: Vinculación con la sociedad

ANEXO 6.

SISTEMA NACIONAL ACADEMICO		11:11:53 PAGINA: 2
SEGUIMIENTO DE EVALUACION DOCENTE		
SEDE	QUITO	
CAMPUS	EL GIRON	
CARRERA	COMUNICACIÓN SOCIAL	
MODALIDAD	PRESENCIAL	
CUESTIONARIO	ESTUDIANTES: PREGRADO, ACADEMICO-PRESENCIAL	
DOCENTE	BENAVIDES HERRERA PATRICIO VICENTE	
MATERIA	5263 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
GRUPO	106	
COMPETENCIA	CIENTÍFICO-TÉCNICAS	
NRO PREGUNTA	P	
1	El docente demuestra conocimiento y dominio de los temas tratados	
2	El docente resuelve satisfactoriamente las dudas y problemas planteados por los estudiantes	
3	El docente demuestra estar actualizado en los temas de la materia	
COMPETENCIA	METODOLÓGICO-DIDÁCTICAS	
NRO PREGUNTA	P	
4	Los contenidos tratados en clase están de acuerdo al programa de la materia (diseño microcurricular)	
5	El docente es claro y explicativo en clase	
6	El docente fomenta la participación en clase	
7	El docente fomenta el trabajo en equipo	
8	El docente usa recursos didácticos adecuados para la materia	
9	El docente incluye actividades de investigación en el desarrollo de la materia	
10	El docente se preocupa por el aprendizaje de todos los estudiantes	
11	La bibliografía entregada ha sido útil para la comprensión de la materia	
12	El docente fomenta el trabajo autónomo	
13	La evaluación se adecúa a las temáticas trabajadas en clase	
COMPETENCIA	SOCIALES	
NRO PREGUNTA	P	
14	El docente se relaciona con los estudiantes en forma respetuosa	
15	El docente entrega y presenta el programa de la materia al inicio del semestre	
16	El docente revisa oportunamente con los estudiantes los exámenes corregidos	
17	El docente es puntual en la hora de entrada y salida	
18	El docente tiene predisposición para atender a los alumnos más allá del horario de clase	
19	El docente respeta los principios y valores institucionales	

Fuente: Coordinación de Desarrollo Académico