

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

**DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE
ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA EN LAS UNIVERSIDADES DE QUITO,
CATEGORÍA “A” CASO UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**DISERTACIÓN DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA COMERCIAL EN MARKETING**

CRISTINA ELIZABETH CÁRDENAS CASTRO

DIRECTOR: ING FABIOLA JARRÍN, MGT

QUITO, ABRIL 2013

DIRECTORES E INFORMANTES

DIRECTOR

Ing. Fabiola Jarrín Mgtr.

INFORMANTES

Ing. Verónica Apolo.

Ing. René Tola

DEDICATORIA

Con la presentación de esta tesis y su disertación culmino una etapa importante de mi vida que quiero dedicarla a mis padres que han sido la guía en mi vida y mis acciones, son un ejemplo a seguir, que con su dedicación han hecho de mi una persona de bien, mis padres son mi orgullo; a mi hermana con su apoyo incondicional, a mi novio que día a día me ha motivado a lo largo de mi carrera y es la luz de mi camino y a Dios por darme la fuerza necesaria. Les dedico a mis abuelitos paternos y a mi abuelita materna que han sabido estar ahí en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría empezar agradeciendo a mis padres que siempre se han esforzado por darme lo mejor y con su paciencia me han ayudado durante esta etapa de estudiante, a mi hermana, mi novio y sus padres por el apoyo y la ayuda recibida. De manera especial a la Ing. Fabiola Jarrín y Fátima por la ayuda y guía permanente en esta Investigación. Por su ayuda a la Ing. Verónica Apolo y al Ing. René Tola.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO
INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	.
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	9
2. MARCO DE REFERENCIA	10
2.1.1. Tipos de investigación	10
2.1.2. Método estadístico	11
2.1.3. Fuentes de información	13
2.1.3.1 Fuentes primarias	13
2.1.3.2 Fuentes secundarias	14
2.1.3.3 Procesamiento de datos	15
2.2. HIPÓTESIS DE TRABAJO	16
3. LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANA	16
3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN ECUADOR	16
3.2. ANÁLISIS ESTRATÉGICO	18
3.2.1. Fortaleza	18
3.2.2. Oportunidades	20
3.2.3. Debilidades	22
3.2.4. Amenazas	23
3.2.5. Matriz FODA	24

3.3. MANDATO CONSTITUYENTE No. 14	28
3.3.1. Parámetros de evaluación de desempeño institucional del pre grado en las Universidades ecuatorianas	33
3.3.2. Implantación Espacial de las Universidades en el Distrito Metropolitano de Quito	42
3.3.3. Resultados globales	44
3.3.3.1 Suspensión de Universidades categoría “E” y alternativas para docentes, administrativos y estudiantes.	46
3.4. MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES	54
3.4.1. Propósitos de la evaluación para la acreditación	57
3.4.2. Razones para la utilización del modelo multicriterial para la evaluación de carreras	59
3.4.3. La evaluación de la calidad de una carrera	60
3.4.4. Diseño para la acreditación	61
3.4.5. Disposición transitoria	64
3.4.6. Indicadores	66
4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: SAN FRANCISCO DE QUITO	69
4.1. MISIÓN Y VISIÓN	70
4.2. PERFIL ECONÓMICO	70
4.3. OFERTA ACADÉMICA	73
4.4. LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	79
4.4.1. Misión y Visión	79
4.4.2. Malla curricular de las Carreras de la Facultad de de Administración y Finanzas	81
4.4.3. Convenios interinstitucionales e internacionales, Movilidad estudiantil	94
4.4.4. Utilización de TICS en las asignaturas.	97
4.4.5. Vinculación con la colectividad	98
4.4.6. Textos en la Biblioteca que apoyan el desarrollo curricular (número de textos existentes y sus códigos por materia)	100
4.4.7. Docentes de la Facultad: dedicación, categoría, perfil profesional, años de docencia en la facultad, formación académica.	100
4.4.8. Sistema de evaluación.	103
5. PARÁMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL	106
5.1. VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES	106
5.1.1. Respeto	106

5.1.2.	Solidaridad	108
5.1.3.	Justicia	109
5.1.4.	Servicio	110
5.2.	RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES	111
5.2.1.	Normativa Internacional	111
5.2.2.	Visión de la Responsabilidad Social Universitaria	113
5.3.	HABILIDADES GERENCIALES	117
5.3.1.	Propuesta de Edgar Schein	117
5.3.2.	Propuesta de Robert Katz	123
5.3.3.	Otras Propuestas	125
5.4.	EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI	134
5.4.1	Metodología para el aprendizaje	134
5.4.2.	Estrategias de aprendizaje	136
5.4.3.	Las TIC 's en el conocimiento	143
5.4.4.	Informe del desarrollo mundial (World Wide Bank 1999).	146
5.4.5.	Informe para la cooperación económica y desarrollo (OCDE, 1996)	150
6.	ANÁLISIS DE VARIABLES	154
6.1.	NIVEL DE CARRERA	154
6.2	Género.	155
6.3	Rango de edad predominante	155
6.4	Estado Civil	156
6.5	Lugar de nacimiento predominante	157
6.6	Lugar de graduación	158
6.7.	Distinción predominante	159
6.8.	Intercambio internacional	160
6.9.	Vive con sus padres o familiares	161
6.10	Trabajo	162
6.11	Cargas familiares predominantes	163
6.12	Perdida de materias durante la carrera	164
6.13	Nivel de inglés predominante	165
6.14	Otro Idioma	165
6.15	Especialidad que se obtuvo en el bachillerato	166
6.2.	IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VALORES EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO VS LAS VARIABLES:	168

6.3. LISTADO DE SUB-HABILIDADES EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	179
6.4 TOP TEN DE SUB-HABILIDADES EN UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	182
6.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	184
6.6 VALORES EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO	186
7. CONCLUSIONES	188
7.1. Conclusiones.	188
7.2. Recomendaciones	199
GLOSARIO	204
BIBLIOGRAFÍA	222
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
Gráfico 1 Matriz FODA	26
Gráfico 2 Matriz FODA	27
Gráfico 3 Funciones y ámbito de análisis	30
Gráfico 4 Estructura de evaluación del criterio estudiantes y el entorno de aprendizaje	37
Gráfico 5 Estructura de evaluación del criterio investigación	39
Gráfico 6 Función Administrativa, Interacción de Funciones	40
Gráfico 7 Implantación Espacial	42
Gráfico 8 Mecanismos	50
Gráfico 9 Plan de contingencia	54
Gráfico 10 Diseño de acreditación	62

Gráfico 11 Disposición transitoria	66
Gráfico 12 Oferta Académica Pregrado	74, 75
Gráfico 13 Oferta Académica Post grado	76
Gráfico 14 Malla Curricular Administración al 2013	81,82
Gráfico 15 Malla Curricular Finanzas al 2013	86,87
Gráfico 16 Área de formación Administración	88
Gráfico 17 Créditos Administración de Empresas	88
Gráfico 18 Créditos - Porcentaje Administración de Empresas	88
Gráfico 19 Áreas de formación Finanzas	90
Gráfico 20 Créditos Finanzas	91
Gráfico 21 Créditos – Porcentajes Finanzas	102
Gráfico 22 Docentes del Colegio de administradores para el desarrollo	102
Gráfico 23 Sistema de Evaluación USFQ	105
Gráfico 24 Normativa Internacional, RSU	112
Gráfico 25 Habilidades Emocionales	122
Gráfico 26 Roles Gerenciales de Mintzberg	126
Gráfico 27 Proceso de Enseñanza	136
Gráfico 28 Proceso de Aprendizaje	137
Gráfico 29 Modelo Didáctico	141
Gráfico 30 Países de la OCED	151
Gráfico 31 Nivel de Carrera Predominante	154
Gráfico 32 Género Predominante	155
Gráfico 33 Rango de edad	156
Gráfico 34 Estado Civil	157
Gráfico 35 Lugar de Nacimiento	158
Gráfico 36 Lugar de Graduación	159
Gráfico 37 Distinción Predominante	160
Gráfico 38 Intercambio Internacional	161
Gráfico 39 Vive con sus padres o familiares	162
Gráfico 40 Trabajo	162
Gráfico 41 Cargas familiares	163
Gráfico 42 Pérdida de materia	164
Gráfico 43 Nivel de Inglés	165
Gráfico 44 Otro Idioma	166
Gráfico 45 Especialidad en el Bachillerato	167
Gráfico 46 Habilidad vs Carrera Administración	168
Gráfico 47 Habilidades vs Género	169
Gráfico 48 Responsabilidad Social vs Género	170
Gráfico 49 Habilidades vs Rango de Edad	172
Gráfico 50 Responsabilidad vs Rango Edad	173
Gráfico 51 Valores vs Rango edad	173

Grafico 52 Habilidades vs Institución de graduación	174
Grafico 53 Habilidades vs Trabajo	175
Grafico 54 Responsabilidad vs Trabajo	176
Grafico 55 Habilidades vs Especialidad Bachillerato	177
Grafico 56 Responsabilidad vs Especialidad Bachillerato	178
Grafico 57 Sub habilidades USFQ	180
Grafico 58 Su Habilidades	181
Grafico 59 Top Ten sub-Habilidades	183
Grafico 60 Responsabilidad Social USFQ	185
Grafico 61 Valores USFQ	186

RESUMEN EJECUTIVO

Los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito de la Facultad de Administración de Empresas y Finanzas se caracterizan por tener un desarrollo integral en valores, responsabilidad social y habilidades gerenciales.

La educación es fundamental para los estudiantes y desarrollo de los mismos se debe tomar en cuenta los nuevos sistemas de evaluación y acreditación de la educación garantizando la calidad de educación de la Universidad San Francisco de Quito.

La investigación es de tipo aplicada, exploratoria contiene componentes cuantitativos y cualitativos. La parte cuantitativa la conforma un instrumento de recolección de datos que permitió conocer el grado de presencia de responsabilidad social, valores y habilidades que tienen los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito. La fuente primaria de información la constituye la Universidad San Francisco de Quito y la encuesta aplicada a los estudiantes de la universidad.

En la investigación al analizar a los estudiantes se pudo concluir que la formación académica se encuentra distribuida de forma equilibrada entre sus tres aspectos principales los valores, la responsabilidad social y las habilidades gerenciales, esta última presentando una mayor fuerza en las Habilidades Analíticas permitiendo un manejo eficiente de las organizaciones.

INTRODUCCIÓN

Es importante para los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito dar a conocer que su Universidad posee una educación de calidad y que sus estudiantes tienen desarrollo integral.

Todas las Instituciones de Educación Superior tienen que formar parte de la nueva reforma de la Ley Orgánica de Educación Superior ya que deben garantizar a sus estudiantes una educación de calidad formando personas responsables, con valores y capaces de contribuir con el desarrollo del país en un futuro, para lograr esta calidad en los alumnos se deben realizar cambios considerables dentro del Sistema de Educación de cada universidad fortaleciendo los valores, la responsabilidad social y ambiental así como las habilidades gerenciales que los estudiantes deben destacar para tener un conocimiento y desarrollo integral.

1. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA EN LAS UNIVERSIDADES DE QUITO, CATEGORÍA “A” CASO UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Los estudiantes de los dos últimos niveles de las Carreras de Administración y Auditoría tienen una formación integral?

Este proyecto surge de la problemática de la educación superior ecuatoriana que se ha encontrado en un profundo proceso de debate si bien contaba con la Ley de Educación Superior N° 16 RO/77 del 15 de mayo del año 2000. La constitución del año 2008, impuso la obligatoriedad al órgano legislativo dicte una nueva Ley de Educación Superior. Entre los puntos más relevantes de esta ley, se encuentran la disposición del sistema educativo superior esté articulado al sistema nacional de educación y al plan nacional de desarrollo, esta ley establece los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación superior con la función ejecutiva, basándose en los principios de autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia e integralidad y

autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Los estudiantes de los dos últimos niveles de las Carreras de Administración y Auditoría tienen una formación integral?

1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 ¿Qué habilidades gerenciales son necesarias para alcanzar el desarrollo integral de los de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría en las universidades de Quito, categoría “A”?

1.3.2 ¿Qué valores se requieren para alcanzar el desarrollo integral de los de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría en las universidades de Quito, categoría “A”?

1.3.3 ¿Cuál es el grado de responsabilidad social que es demandado para alcanzar el desarrollo integral de los de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría en las universidades de Quito, categoría “A”?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Evidenciar el desarrollo integral de los estudiantes de últimos niveles de las carreras de Administración y Contabilidad de la Universidad San Francisco de Quito.

1.4.2. Objetivos específicos

1.4.2.1 Identificar las habilidades analíticas, de motivación y valores, interpersonales y emocionales requeridas para desempeñar cargos gerenciales.

1.4.2.2 Jerarquizar los valores humanos para una reflexión individual y colectiva.

1.4.2.3 Establecer el grado de responsabilidad social que es demandado para alcanzar el desarrollo integral de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría en la Universidad San Francisco de Quito. Determinar la capacidad de integrar los problemas corporativos, sociales y ecológicos en forma permanente.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La educación superior en el Ecuador, en las últimas décadas se ha visto eminentemente descuidada en el área humana, pues las universidades en general se han preocupado por construir el conocimiento científico y por desarrollar las habilidades y destrezas relacionadas con el campo profesional; pero ha descuidado la parte formativa del hombre que es la construcción de sus valores éticos, morales, sociales, su calidad de persona y los valores que gobiernan su vida. Se manifiesta sobre todo en el ejercicio de sus profesiones, es necesario que estos sean cimentados en todos los niveles de educación profundizando en el desarrollo integral donde estaríamos encerrando valores de conocimiento, lo que haría de los estudiantes universitarios personas aptas para desarrollarse dentro de cualquier campo laboral.

1.5.1 Importancia del Proyecto.

1.5.1.1 Impacto en la solución de problemas de la sociedad.

La educación es la base del desarrollo de las sociedades, actualmente el nivel de instrucción superior en el Ecuador tiene 3.309 carreras que se ofertan, 20% se focalizan en ciencias físicas y naturales e ingenierías y tecnologías, mientras el 80% restante se orienta hacia otros campos de estudio: 24.60% administración y comercio; 16.80% educación; 11.60% salud; y 11.60% Ciencias Sociales y Ambientales,

que conjuntamente abarcan al 64.60% del total de las 68 universidades de pregrado. El presente proyecto busca evidenciar el desarrollo integral que poseen los estudiantes dentro de las universidades categorizadas A en la ciudad de Quito, en la evaluación del exCONEA.

Es importante que la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables cuente con elementos válidos y prácticos, que permitan ofrecer al estudiante mayor conocimiento acerca del desarrollo integral para ser más eficientes y eficaces para el logro de sus objetivos con un eje transversal de responsabilidad social. (Cfr. Ing. Fabiola Jarrín J. Mgtr.)

1.5.1.2 Impacto científico.

La importancia científica de este proyecto consiste en evidenciar la presencia y características de desarrollo integral en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito y validar con la teoría existente en las fuentes que han sido expuestas por diferentes autores especialmente las propuestas por Edgar Schein, así como de los valores y de la responsabilidad social que los estudiantes universitarios deben poseer para catalogarlos como desarrollo integral.

1.5.1.3 Impacto educativo.

El presente proyecto pretende fortalecer a la educación ética ya que la ciencia y la tecnología no es todo, la formación integral requiere de un desarrollo de la conciencia moral como de los valores del estudiante que luego se proyectará como líder empresarial, parte de su formación universitaria.

Las Universidades son el espacio en el cual el estudiante tiene la oportunidad de ser libre, aprender, conocer, convivir y expresarse dentro de un marco de valores y de conocimiento, perfeccionando sus habilidades gerenciales para en un futuro liderar siendo personas de bien.

1.5.1.4 Impacto cultural.

Aportar al desarrollo de la cultura investigativa necesaria para la formación académica de la FCAC, y generar un antecedente de investigación que permita ser fuente de consulta y referencia respecto al desarrollo integral, valores y responsabilidad social que los estudiantes deben tener a lo largo de su carrera estudiantil y profesional.

1.5.1.5 Impacto en la responsabilidad Social Educativa

El presente proyecto aporta a la responsabilidad social educativa ya que las diferentes universidades del país podrán usarlo como material de consulta, apoyo y referencia sobre los valores y las habilidades que los estudiantes con desarrollo integran deben tener procurando mejorar dicho desarrollo para los futuros estudiantes.

1.5.2 Justificación Teórica

La Universidad San Francisco de Quito tiene como prioridad buscar un posicionamiento dentro del mercado universitario y así poder dar a conocer cada una de las carreras que posee la Universidad.

Las Universidades del país están obligados a cumplir lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior (12 de Octubre del 2010) que señala como fines de la educación superior el “Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, y a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social”, artículo octavo literal d.

El prestigio que tiene la Universidad San Francisco dentro del mercado universitario se debe a que cada una de las carreras han fortalecido la formación profesional con un elevado nivel académico, tecnológico, cultura científica, ético, humano y ambiental en sus estudiantes como en sus docentes.

Las instituciones de educación superior del país hoy en día buscan distintos certificados que les ayuden a mejorar la calidad de la educación para que sus estudiantes tengan un desarrollo integral al momento de salir a trabajar.

1.5.3 Justificación Metodológica

El presente estudio tendrá componentes cuantitativos y cualitativos. La parte cuantitativa estará representada por entrevistas a estudiantes representativos de la Universidad San Francisco de Quito, mientras que la parte cualitativa será cubierta por un instrumento de recolección de datos que permita conocer las habilidades y valores de los estudiantes universitarios, así como también pretende convertirse en un referente, que pueda ser replicado en otras ciudades del Ecuador, y que posteriormente los datos de dichos proyectos sean unificados formando un proyecto de alcance nacional.

1.5.4 Justificación Práctica

Este proyecto cultiva el prestigio académico – investigativo de la Universidad así como el de la Facultad y sus programas de posgrados y educación continua proyectados, al incursionar en un campo de gran utilidad práctica en la actualidad.

En calidad de estudiante me refiero al proyecto como un gran referente de investigación para las universidades de Quito, al respecto de todas las

habilidades, valores y conocimientos teóricos como: planificación, dirección y control, guiado por las ciencias administrativas, contables, económicas, financieras, tanto como en otras áreas que los estudiantes deben tener en el desarrollo integral

1.6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El Universo que se tomo en cuenta para el desarrollo del estudio fueron los estudiantes de la carrera de Administración de Empresas y Finanzas que forma parte del Colegio de Administración para el Desarrollo, poniendo como limitante al proyecto que en la Universidad San Francisco no posee una carrera o especialidad de auditoría.

La investigación se realizara a estudiantes ecuatorianos ubicados en la región sierra, en la provincia de Pichincha, en Cumbaya a hombres y mujeres de 18 a mas años de edad con ingresos económicos medio alto – alto que se encuentran estudiando la carrera de Administración de Empresas de la Universidad San Francisco de Quito, con finalidad de evidenciar el desarrollo integral y las habilidades que poseen los estudiantes aplicando el método de Edgar Schein para identificar las habilidades gerenciales.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. METODOLOGÍA

Para este trabajo se realizó la recopilación de datos obteniendo una referencia que con dos variables la primera es estadística y la segunda son las fuentes primarias como secundarias. Existe también una investigación exploratoria en el proyecto que será determinante para algunos aspectos de dicha investigación.

2.1.1 Métodos de investigación

Este estudio corresponde a una investigación aplicada cuyo método inductivo-deductivo nos llevará a alcanzar el objetivo propuesto, en función de una muestra representativa del universo señalado de la Universidad San Francisco de Quito. Estos métodos ayudaron a obtener datos e información para determinar los aspectos más relevantes de la investigación.

2.1.2 Método estadístico

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la

realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas de la hipótesis general de la investigación.¹

El método estadístico tiene las siguientes etapas:

1. Recolección (medición)
2. Recuento (cómputo)
3. Presentación
4. Síntesis
5. Análisis

La recolección de datos se obtuvieron a través de encuestas on line y de manera manual, las manuales posteriormente fueron incorporadas a la base electrónica y así permitieron contar con una base en Excel que a su vez fue transferida al programa SPSS para el análisis.

En el reporte de matriculados para el periodo 2012 de Agosto a Diciembre de la modalidad presencial, son 701 estudiantes los cuales se dividen en 355 en la Carrera de Administración de Empresas, 68 de la Carrera de Finanzas, 114 de la carrera de Marketing y 170 en la carrera de Economía, según la información entregada por la Sra. Decana Magdalena Barreiro PH.D.

¹Reynaga Obregón, Jesús, El *Método Estadístico* www.cobatab.edu.mx/descargasrales/.../metodo%20estadistico.pdf, *Último Acceso: 14/04/2012. P.*
32

Calculo de la muestra:**Calculo del Tamaño de la Muestra**

Población finita < 30.000

Nivel de Confianza 95% 1.96**Error muestral** 5% 0.05**P:** 0,5**Q:** 0,5**Calculo de la muestra - Carrera de Administración de Empresas**

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} =$$

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 355}{0.05^2 * (355-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \mathbf{185}$$

El tamaño de la muestra que se va a tener para esta investigación es de 185 encuestas en la Carrera de Administración de Empresas.

Calculo de la muestra - Carrera de Finanzas**Nivel de Confianza** 86% 1.47**Error muestral** 14% 0.14**P:** 0,5**Q:** 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} =$$

$$\frac{1.47^2 * 0.5 * 0.5 * 68}{0.05^2 * (68 - 1) + 1.47^2 * 0.5 * 0.5} = 20$$

El tamaño de la muestra que se tomo para esta investigación es de 20 estudiantes en la Carrera de Finanzas.

Se utilizo el Programa Estadístico SPSS para obtener datos exactos y confiables en los cuales se fundamenten las conclusiones de toda la investigación que serán efectuados por la autora de esta tesis una vez identificado las habilidades gerenciales, sus valores y responsabilidad social de los estudiantes.

2.1.3 Fuentes de información

2.1.3.1. Fuentes primarias

La encuesta fue dirigida a los estudiantes de los dos últimos niveles de la carrera de Administración de Empresas y Finanzas, y se encuentrorientada para confirmar la validez del perfil del egresado que debe tener un desarrollo integral.

Las encuestas que se realizaron fueron de forma virtual o manual, estas constan de 40 preguntas para analizar las habilidades gerenciales, 10 preguntas respecto a cuatro valores fundamentales que son: respeto, solidaridad, justicia y servicio y por ultimo consta de 10 preguntas que

nos ayudó a determinar el compromiso con el medio ambiente que tienen los estudiantes.

Adicional a las encuestas se realizó entrevistas a los docentes y autoridades del Colegio que sirvieron de guía para el desarrollo del proyecto gracias a la experiencia en el ámbito laboral como docentes de la universidad y así poder obtener una mayor visión de la educación superior.

2.1.3.2. Fuentes secundarias

Se consideró bibliografía relacionada con el desarrollo integral, valores, la responsabilidad social y las habilidades gerenciales de varios autores, especialmente de H.E. Schein, así como editoriales, artículos, documentales e información levantada al respecto.

Como fuentes secundarias se tomó en cuenta documentos obtenidos de la Universidad San Francisco de Quito como:

- Manual del Estudiante 2011 - 2012
- Manual del Profesor 2011 – 2012
- Reglamento General de la USFQ

2.1.3.3. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos de lo realizó mediante la página virtual de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por medio de encuestas virtuales las cuales están conformadas por 60 preguntas, 40 de habilidades gerenciales, 10 de valores y 10 de responsabilidad social.

Para la recopilación y análisis de la información se utilizó una encuesta on lineo manual, el Excel y el sistema estadístico StatisticalPackageforthe Social Sciences (SPSS)², versátil para la elaboración de gráficos y porcentajes que permitirá comparar y analizar las variables y sub-variables presentadas.

Para el análisis se realizaron diferentes combinaciones entre las habilidades gerenciales en función de sexo, de la carrera, de la especialidad en el colegio, al rango de edad, al estado civil al igual que con los valores y responsabilidad social esto nos ayudo a obtener la caracterización de los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito.

2.2. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Las habilidades gerenciales, valores y responsabilidad social son elementos que determinan el desarrollo integran de los estudiantes de las carreras de Administración en la Universidad San Francisco de Quito.

²<http://es.wikipedia.org/wiki/SPSS> jueves 10 de octubre del 2011.

3. LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANA

3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR

Art. 3.- Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano, en sus diferentes niveles, tienen los siguientes objetivos y Estrategias fundamentales:

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

b) Preparar a profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual y de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado, privilegiando la diversidad en la oferta académica para propiciar una oportuna inserción de los profesionales en el mercado ocupacional;

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

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

e) Desarrollar sus actividades de investigación científica en armonía con la legislación nacional de ciencia y tecnología y la Ley de Propiedad Intelectual;

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

g) Preservar y fortalecer la interculturalidad, la educación bilingüe, la solidaridad y la paz; y,

h) Sistematizar, fortalecer, desarrollar y divulgar la sabiduría ancestral, la medicina tradicional y alternativa y en general los conocimientos y prácticas consuetudinarias de las culturas vivas del Ecuador.³

El sistema de educación superior forma parte del sistema nacional de inclusión y equidad social y tiene como propósito garantizar el pleno ejercicio del derecho a la educación superior de los estudiantes. La educación superior de carácter humanista, científico y cultural es un bien y un servicio públicos que se prestará a través de las universidades.

La nueva Ley de Educación ayuda a la formación académica y profesional con visión y contenidos científicos y humanistas; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y la difusión de resultados: de la investigación científica, de los saberes, de las artes y de las culturas; la construcción de soluciones para los problemas nacionales, regionales y mundiales, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la comunidad.

Así como las universidades deberán contar con docentes de cuarto nivel en cada una de sus áreas para que la enseñanza sea la mejor, que se encuentren capacitados para enseñar a los estudiantes para que estén acorde a las exigencias de esta nueva ley.

Se busca con esta ley que los estudiantes egresados salgan a aportar con sus conocimientos a la sociedad y ayudar a mejorarla, así como también a mejorar nuestro país poniendo en práctica lo aprendido en las aulas de clases.

³ ley orgánica de educación superior, registro oficial n° 77

3.2. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

El análisis estratégico ayuda a los estudiantes y profesores ecuatorianos ya que podrán apoyarse en la Ley de Educación para garantizar un mejor futuro mostrando la capacidad de ser mejor, de superación y de aprovechar los beneficios que la Ley les otorga, brindando a los ciudadanos mayores posibilidades una vida digna con respeto por los demás y con el medio ambiente.

3.2.1. Fortalezas

- Asegurar la calidad de las instituciones de educación superior y fomentar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión en los centros de educación superior, para lo cual se integrarán los procesos de autoevaluación institucional, evaluación externa y acreditación.
- Informar a la sociedad ecuatoriana sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento.
- Viabilizar la rendición social de cuentas del C O N E S U P y de los centros de educación superior, en relación con el desarrollo integral

que requiere el país y sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos.

- Contribuir a garantizar la equivalencia de grados y títulos dentro del país e internacionalmente.
- Contribuir a que los procesos de creación de universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos respondan a reales necesidades de la sociedad.
- Ejecución de los procesos de autoevaluación con fines de mejoramiento y acreditación. Rendición social de cuentas.
- Sistema de evaluación y acreditación docente; incentivos al docente por producción de conocimientos.
- Disposición de recursos humanos en desarrollar acciones de vinculación comunitaria.
- Acercamiento de los organismos: CONESUP y CONEA a los establecimientos de educación superior para lograr cambios estructurales en el sistema de educación superior.
- Implementación de procesos de gestión de la calidad.

3.2.2. Oportunidades

- Las tendencias de universidades de clase mundial para realizar proyectos integrales (postgrados, investigación, vínculos) con universidades prestigiosas de América Latina. Políticas de la Comunidad Económica Europea (CEE) de favorecer relaciones con universidades de América Latina.
- Se gestionan acuerdos y convenios interinstitucionales, tanto en el país como en exterior, para obtener información, asesoría, pasantías y todo tipo de colaboración que respalde y apoye el funcionamiento del C O N E A y su Secretaría Técnica con características de excelencia.
- Explícitamente, se harán los contactos internacionales que permitan establecer vínculos permanentes entre el C O N E A y los sistemas internacionales de evaluación.
- Desarrollo de las Tics. Aplicaciones tecnológicas para docencia e investigación.
- Establece intensos nexos de trabajo con el C O N E S U P y cada una de las instituciones de educación superior para asegurar complementariedad, coordinación y participación en las acciones.

- Disponibilidad de recursos externos, nacionales y extranjeros, para ser invertidos en programas educativos, investigación, emprendimiento, asuntos claves mundiales y regionales.
- Los programas de becas y capacitación en el exterior, en especial para formar Magíster en Ciencias e Ingenierías y Ph.D.
- El financiamiento para ser eficaz, deberá diversificarse en su procedencia a fin de que no provenga únicamente del Estado. Para ello, se gestionarán aportes de otras fuentes en el país y en el exterior, y se llevarán adelante programas de autogestión.
- Tiene prestigio y respeto social, en razón de la credibilidad que recibirán sus actividades académicas y sus propuestas.
- Contribuye sustancialmente a lograr importantes mejoras de la calidad académica y administrativa de las instituciones de educación superior, de acuerdo con la Visión, Misión y plan institucional de cada una ellas.

3.2.3. Debilidades

- La formación y capacitación a los evaluadores externos para el proceso de evaluación externa con fines de acreditación de las instituciones de educación superior.
- El objetivo central y las dimensiones que lo caracterizan no están claramente definidos.
- Existe un alto nivel de ambigüedad en los criterios de evaluación, los mismos que pueden entrar en conflicto, una parte considerable de la información a ser procesada es información semántica y por consiguiente, sujeta a márgenes de discrecionalidad en su interpretación y la naturaleza misma del problema exige modificaciones en el curso de su exploración.
- Escasa relación teoría-práctica-investigación.
- Insuficiente incorporación de Ph.D. a la Universidad.
- Falta de políticas institucionales de capacitación permanente.
- Falta de incentivo a los núcleos de investigación; fuga de investigadores formados hacia otros países y regiones, por ausencia de políticas y estrategias nacionales e institucionales

para retener y fortalecer los investigadores formados. Falta de consolidación de la comunidad científica.

- Falta de políticas en el área de vinculación.
- Excesiva dependencia de las universidades públicas a las asignaciones estatales.
- Dispersión de la calidad en la gestión de los procesos de las diferentes instituciones del sistema de educación superior.
- Falta de redes para el intercambio de experiencias del docente.
- Ser un país consumidor y no productor de ciencia y tecnología.

3.2.4. Amenazas

- Falta de compromiso y realimentación del sector productivo y empresarial, sobre el perfil profesional de los graduados, y durante el proceso de formación.
- Migración de estudiantes ecuatorianos a universidades extranjeras; migración masiva.
- Rápido crecimiento de la tecnología y alto costo de equipos de trabajo.

- Privatización de la educación superior.
- Limitados recursos económicos del estado para los centros de educación.
- Baja productividad y competitividad de las empresas productivas ecuatorianas.
- Baja calidad de la educación primaria y secundaria.
- Débil Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología
- Movilidad de profesionales de otros países hacia Ecuador.
- Insuficiente credibilidad del sector empresarial privado hacia las universidades y escuelas politécnicas.
- Ingreso indiscriminado de universidades extranjeras en el país.

3.2.5. Matriz FODA

La matriz FODA permite resumir y evaluar información económica, social, cultural, demográfica, ambiental, política, gubernamental, jurídica, tecnológica y competitiva.

Para la elaboración de la matriz se puede tomar en cuenta los siguientes pasos:

1. Hacer una lista de los factores críticos o determinantes para el éxito, abarcar un total de entre diez y veinte factores, siendo lo más específico posible, usando porcentajes, razones y cifras comparativas en la medida de lo posible.

2. Asignar una ponderación relativa a cada factor de 0,0 % (poco importante) hasta un 10,0% (muy importante). La ponderación indica la importancia relativa que tiene ese factor para alcanzar el éxito.

3. Dar una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores determinantes para el éxito con el objeto de indicar si las características están respondiendo con eficacia, donde 4 es una respuesta de fortaleza mayor o amenaza mayor, 3 es una respuesta de fortaleza menor o amenaza menor, 2 es una respuesta de debilidad menor u oportunidad menor y 1 es una respuesta de debilidad mayor u oportunidad mayor.

4. Multiplicar la ponderación de cada factor por su calificación para obtener una calificación ponderada.

5. Sumar las calificaciones ponderadas de cada una de las variables para determinar el total ponderado.

Independientemente de la cantidad de factores claves incluidas en la matriz, el total ponderado más alto que puede obtenerse y el total ponderado más bajo posible es 4 y el total ponderado más bajo posible es 1, valor promedio ponderado es 2.5. Un promedio ponderado de 4 indica que se está respondiendo de manera excelente a las oportunidades y amenazas existentes en la Ley de Educación mientras que un promedio ponderado de 1 indica que las oportunidades no se están explotando al máximo o de forma eficiente.

FODA	CALIFICACIÓN	VALOR
Fortalezas	Fortaleza mayor	4
	Fortaleza menor	3
Debilidad	Debilidad menor	2
	Debilidad mayor	1
Amenaza	Amenaza mayor	4
	Amenaza menor	3
Oportunidad	Oportunidad menor	2
	Oportunidad mayor	1

Grafico 1: Matriz FODA
Elaborado por: Cristina Cárdenas

FACTORES INTERNOS CLAVES	PONDERACIÓN %	CALIFICACIÓN: D 1, 2 F:3,4	RESULTADO PONDERADO
FORTALEZAS			
Asegurar la calidad de la educación superior	7%	4	0,28
Informar a la sociedad el nivel de desempeño	5%	3	0,15
Viabilizar la relación con el CONESUP	2%	3	0,06
Garantizar la equivalencia de grados y títulos	3%	3	0,09
Contribuir a los procesos de creación	4%	3	0,12
Ejecución procesos de autoevaluación	6%	3	0,18
Sistema de evaluación y acreditación	7%	4	0,28
Disposición de Rh	5%	3	0,15
CONEA Y CONESUP acercamiento con universidades	7%	3	0,21
Implementación gestión calidad	5%	4	0,2
DEBILIDADES			
La formación y capacitación a los evaluadores	7%	2	0,14
Objetivo y dimensiones mal definidos	5%	1	0,05
Ambigüedad en los criterios	5%	2	0,1
Falta relación teórica y practica	4%	1	0,04
Falta de PH en las universidades	5%	2	0,1
Falta de capacitación permanente	4%	1	0,04
Pocos incentivos en la investigación	4%	1	0,04
Falta políticas área de vinculación	6%	1	0,06
Excesiva dependencia con el estado	4%	2	0,08
Dispersión de la calidad en los procesos	5%	1	0,05
TOTAL	100%		2,42
FACTORES EXTERNOS CLAVES	PONDERACIÓN %	CALIFICACIÓN: A 1, 2 O:3,4	RESULTADO PONDERADO
AMENAZAS			
Falta de compromiso y realimentación	4%	2	0,08
Migración de estudiantes	3%	2	0,06
Crecimiento Tecnología	4%	1	0,04
Privatización de la educación superior	3%	1	0,03
Limitados recursos del estado	3%	1	0,03
Baja competitividad	4%	1	0,04
Baja calidad de la educación	4%	1	0,04
Débil sistema nacional ciencia y tecnología	5%	2	0,1
Movilidad de profesionales	5%	2	0,1
Insuficiente credibilidad del sector empresarial	6%	1	0,06
Ingreso de universidades extranjeras	5%	2	0,1
OPORTUNIDADES			
Proyectos integrales	5%	3	0,15
Convenios internacionales	6%	3	0,18
Vínculos con el CONEA	6%	4	0,22
Desarrollo TICS	5%	4	0,2
Nexos trabajos con CONESUP	7%	4	0,28
Disponibilidad de recursos externos	5%	3	0,15
Programa de becas	4%	3	0,12
Financiamiento SEAES	7%	4	0,28
Prestigio y respeto social	4%	4	0,16
Mejoras calidad académica	5%	3	0,15
TOTAL	100%		2,57

Gráfico 2: Matriz FODA / Elaborado por: Cristina Cárdenas

3.3. MANDATO CONSTITUYENTE No. 14

El Mandato Constituyente No. 14, expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008, establece la obligación del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA) de elaborar un informe técnico sobre el nivel de desempeño institucional de los establecimientos de educación superior, a fin de garantizar su calidad, propiciando su depuración y mejoramiento. La evaluación se realiza para una rendición de cuentas a la sociedad, para lo cual el CONEA trabajara de manera independiente, en cooperación y coordinación con el CONESUP, comparece establecer un Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.⁴

La Ley de Educación Superior estableció el Sistema de Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior para realizar el proceso de evaluación a las universidades que es de carácter obligatorio para todos los institutos superiores del país.

Los integrantes del Consejo de Acreditación y Evaluación son personas que no tienen intereses de por medio y que les permitirá evaluar de mejor manera, con mayor eficiencia a las entidades de educación superior. Por otro lado deben tomar en cuenta todos los aspectos primordiales como son los presupuestos, infraestructura, capacitación de los docentes para impartir las clases y de los conocimientos que poseen.

Según el Art. 22 del Reglamento del Sistema de Evaluación y Acreditación (12 OCT. 2010) nos dice que las entidades de educación podrán efectuarse en su

⁴José Medina Echavarría, EVALUACIÓN GLOBAL DE LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS DEL ECUADOR, upse.edu.ec/index.php/unidad-operativa-de-acreditación?...conea

conjunto o en uno de los programas o carreras que este sistema posee. El mismo artículo nos deja en claro que todas las universidades deben formar parte de esta evaluación y por eso tienen que cumplir el proceso que consta de tres etapas: la autoevaluación, la evaluación externa y la de acreditación, una vez realizado dicho proceso podrán acreditarse.

La autoevaluación debe alcanzar a todo el que hacer educativo para lo cual es necesario analizar y evaluar la misión, propósitos y objetivos de la institución y a la misión y principios de la educación superior ecuatoriana.

En estos procesos se requieren profesionales competentes, cualificados para diseñar y evaluar el currículo de acuerdo a los requerimientos del entorno, planificar los procesos formativos, perfeccionar y modernizar el proceso de enseñanza aprendizaje, seleccionar y evaluar a estudiantes y profesores, dirigir y evaluar tesis de grado, actualizar, crear y cerrar carreras, implementar programas de educación continua y a distancia. Estos recursos necesitan actualización y formación permanente en lo pedagógico y en los campos disciplinarios específicos y políticas adecuadas para su promoción y bienestar.

Esta función sustantiva de la universidad ecuatoriana, es objetiva en la apropiación crítica, aplicación, generación y difusión del conocimiento para el desarrollo de las ciencias, las tecnologías, las artes orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Funciones y ámbitos de análisis

Es necesario destacar la importancia que tiene identificar el objetivo de la evaluación, definir el alcance, esto es, delimitar que se va a evaluar. Con ello se evita una de las limitaciones más frecuentes en la práctica de la autoevaluación de los programas de pregrado, como es la falta de claridad sobre lo que se va a evaluar.

Para delimitar el objeto a evaluar se parte de las funciones de la Universidad Ecuatoriana, previstas en la Constitución y en la Ley de Educación Superior: Docencia, Investigación y Vinculación con la Colectividad a las cuales se agrega la Gestión Administrativa que constituye apoyo necesario a las anteriores.

El objeto a evaluar está constituido por los ámbitos y componentes incluidos en estas funciones.⁵

FUNCIONES Y ÁMBITOS DE ANÁLISIS

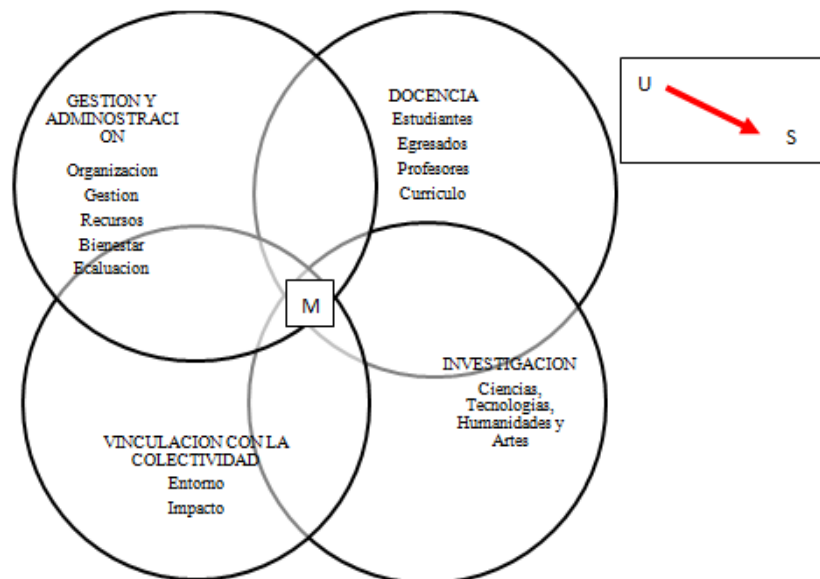


Grafico3: Funciones y ámbito de análisis

Fuente: Guía de auto evaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas

⁵ guía de auto evaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas, *aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2003-016dc, quito, 27 de septiembre de 2003*

LA DOCENCIA, es una de las funciones sustantivas de la Universidad Ecuatoriana que se concreta en los procesos de formación científico - técnica y humanista de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de problemas locales, regionales, nacionales; y el aporte que hacen los docentes universitarios sobre: diseño, planificación, ejecución y evaluación curriculares, básicamente.⁶

LA INVESTIGACIÓN, se entiende como el factor fundamental para conocer la realidad e incidir en su transformación, atendiendo los requerimientos del contexto local, regional, nacional y latinoamericano.⁷

LA VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD, comprende la interacción de la universidad con los demás componentes de la sociedad, para mutuo beneficio en el avance del conocimiento, la formación de recursos humanos y la solución de problemas específicos en función del desarrollo.⁸

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA, constituye un factor fundamental del desarrollo de la educación, que es inherente a lo académico y que se comprende como tal sólo si facilita a las instituciones educativas el logro de su Misión y sus funciones sustantivas.⁹

En estos procesos participan profesionales calificados que quieren recursos de apoyo: materiales, de información, económicos y políticas para el desarrollo de esta importante actividad.

⁶guía de auto evaluación con finesde acreditación para las universidades yescuelas politécnicas, *aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2008-016dc,quito, 27 de septiembre de 2003*

⁷guía de auto evaluación con finesde acreditación para las universidades yescuelas politécnicas, *aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2003-016dc,quito, 27 de septiembre de 2003*

⁸guía de auto evaluación con finesde acreditación para las universidades yescuelas politécnicas, *aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2003-016dc,quito, 27 de septiembre de 2003*

⁹guía de auto evaluación con finesde acreditación para las universidades yescuelas politécnicas, *aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2003-016dc,quito, 27 de septiembre de 2003*

Esta vinculación es objetiva en los procesos de formación profesional que se planifican, ejecutan y evalúan con la comunidad; en la capacidad de orientar la opinión pública respecto de los problemas nacionales y en todas las acciones de coparticipación y difusión de los beneficios de la ciencia, la técnica, la cultura y las experiencias universitarias con la sociedad. En la interacción social participan docentes, investigadores y alumnos en distintos niveles, los mismos que requieren de un marco para el desarrollo de las actividades que le son inherentes

La gestión administrativa debe ser un apoyo en la Universidad Ecuatoriana y está referida a las actividades vinculadas a la planificación, organización institucional, su dirección y gestión efectiva, el manejo económico-financiero y la evaluación acreditación institucionales, orientadas al eficiente funcionamiento de las universidades y a la consecución de resultados efectivos en beneficio de la sociedad, porque en el proceso administrativo se desempeña un papel relevante como es el liderazgo y la dirección efectiva, por cuanto son esenciales para la toma de decisiones a favor de los procesos de transformación de la universidad. Estos procesos requieren de participación de personal formado y de recursos materiales.

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

El Mandato Constituyente No. 14, expedido por la Asamblea Nacional Constituyente el 22 de julio de 2008, define que los parámetros a evaluar por el CONEA a las entidades de Educación Superior está formado por cuatro dimensiones básicas: la académica universitaria, los estudiantes y su entorno de aprendizaje, la investigación y la gestión interna de las instituciones.

ACADEMIA

El criterio de academia se relaciona con las condiciones fundamentales para el ejercicio de una docencia universitaria de calidad. Los docentes deben formar una comunidad científica, profesional y artística con autoridad, reconocimiento, legitimidad y debida protección en su medio.

Se establece una relación entre la calidad de la enseñanza impartida en las instituciones de educación superior y ciertas características del cuerpo docente siendo las siguientes:¹⁰

Formación Académica: Alta formación académica de los profesores, buscar las máximas posiciones en su formación teórica y práctica científica. Está conformada por el siguiente criterio

Dedicación Docente: Adecuada interacción entre el cuerpo de profesores y los estudiantes, que permita una atención personalizada hacia los alumnos y el seguimiento de su formación superior.

¹⁰ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). Mandato Constituyente No. 14. Quito. p. 31

Finalmente, alcanzar una proporción determinada de docentes a tiempo completo, para actividades de investigación, cursos, tutorías, dirección de proyectos y tesis, revisión de mallas, materias de cátedra, entre otras. Tiene los siguientes indicadores.¹¹

1. Docentes a Tiempo Parcial

- Cantidad de “docentes a tiempo parcial”
- Cantidad de horas promedio semanales de clase que dicta un docente a tiempo parcial (carga horaria TP).

2. Docentes a tiempo completo:

- Cantidad de “docentes a dedicación exclusiva y a tiempo completo”
- Relación entre el número de estudiantes y esos docentes (carga docente DE y TC)
- Cantidad de horas promedio semanales de clase que dicta un docente a tiempo completo (carga horaria TC). Se evaluara los docentes que trabajen solo 35 horas por precarización docente
- Calidad de dedicación que analiza el trabajo no docente realizado por la planta de profesores de las IES.

Carrera Docente: Disponer de estatutos y reglamentación que garanticen los derechos de los docentes y su carrera docente respecto a deberes y derechos, salario, remuneraciones, incentivos, asensos, evaluación continua como parte de un proceso de retroalimentación y mejoramiento sistemático. Tiene dos criterios:

Vinculación con la Colectividad: Docentes comprometidos con la vinculación con la colectividad que realice proyectos en donde se involucren los estudiantes. Tiene los siguientes indicadores:

- La cantidad de programas de este tipo
- Número de docentes que participan

¹¹ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). Mandato Constituyente No. 14. Quito. p. 33

- Número de estudiantes que participan.¹²

El modelo de evaluación de desempeño de las universidades y escuelas politécnicas se resume en el siguiente gráfico.

ESTUDIANTES Y ENTORNO DE APRENDIZAJE

Este parámetro permite abordar la práctica de las universidades en relación al acceso, la permanencia y el regreso de sus estudiantes, aspectos que integran dimensiones tanto políticas, cuanto técnicas.

La dimensión política: se evalúa a través del sub-criterio Deberes y Derechos que se desagrega, a su vez, en tres sub-criterios: Acceso, Reglamentación y Titulación.

Acceso: involucra temas de fondo, tales como, la relación entre el sistema de educación superior, la estructura social y el sistema. Pero, también asuntos relacionados con la garantía de excelencia académica que debe asegurar toda universidad. Sus indicadores son:

1. La Admisión evalúa las prácticas utilizadas para que no se produzca discriminación e impedir que las diferencias sociales sean determinantes en el no-ingreso. Este indicador se “mide” por el número de estudiantes que aprueban el examen de admisión.
2. La Nivelación, evalúa los procedimientos encaminados a eliminar las brechas en la formación y garantizar su “acceso real” y no solo “formal” a la institución universitaria, mediante cursos pre universitario, capacitación y programas vocacionales. Este indicador se mide por el número de meses de duración del curso de nivelación que ofrece la institución.
3. El indicador Becarios, evalúa si la universidad cuenta con sistemas de becas, préstamos y estímulos que aseguren el ingreso y la permanencia de estudiantes de alto rendimiento y escasos recursos económicos.

¹² Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). Mandato Constituyente No. 14. Quito. p. 34

Reglamentación. Son todos los reglamentos, normas y leyes que aseguren la democracia así como los manuales de admisión y titulación de los alumnos. Este sub-criterio se evalúa a través de tres indicadores: Cogobierno, Ingreso y Graduación.

1. Cogobierno: evalúa si tienen disponibles de reglamentos y normas que apoyen la participación estudiantil en las autoridades universitarias.
2. Ingreso y Graduación: evalúan si están en vigencia y se utilizan normativas que respalden al estudiante para los procesos de ingreso, la permanencia y la graduación.¹³

Titulación: orientado a evaluar la eficiencia terminal de la universidad a través de dos indicadores: Tasa de Graduación, y Tiempo de Titulación.

La dimensión Técnica: Son los aspectos relativos al criterio de los estudiantes. Está conformado, por el sub-criterio Soporte Académico que se divide en tres sub-división: facilidades de Biblioteca, Laboratorios y Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) el cual debe ser de última tecnología para poder brindar las facilidades de estudio a los estudiantes.

¹³ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). Mandato Constituyente No. 14. Quito. p. 34-36

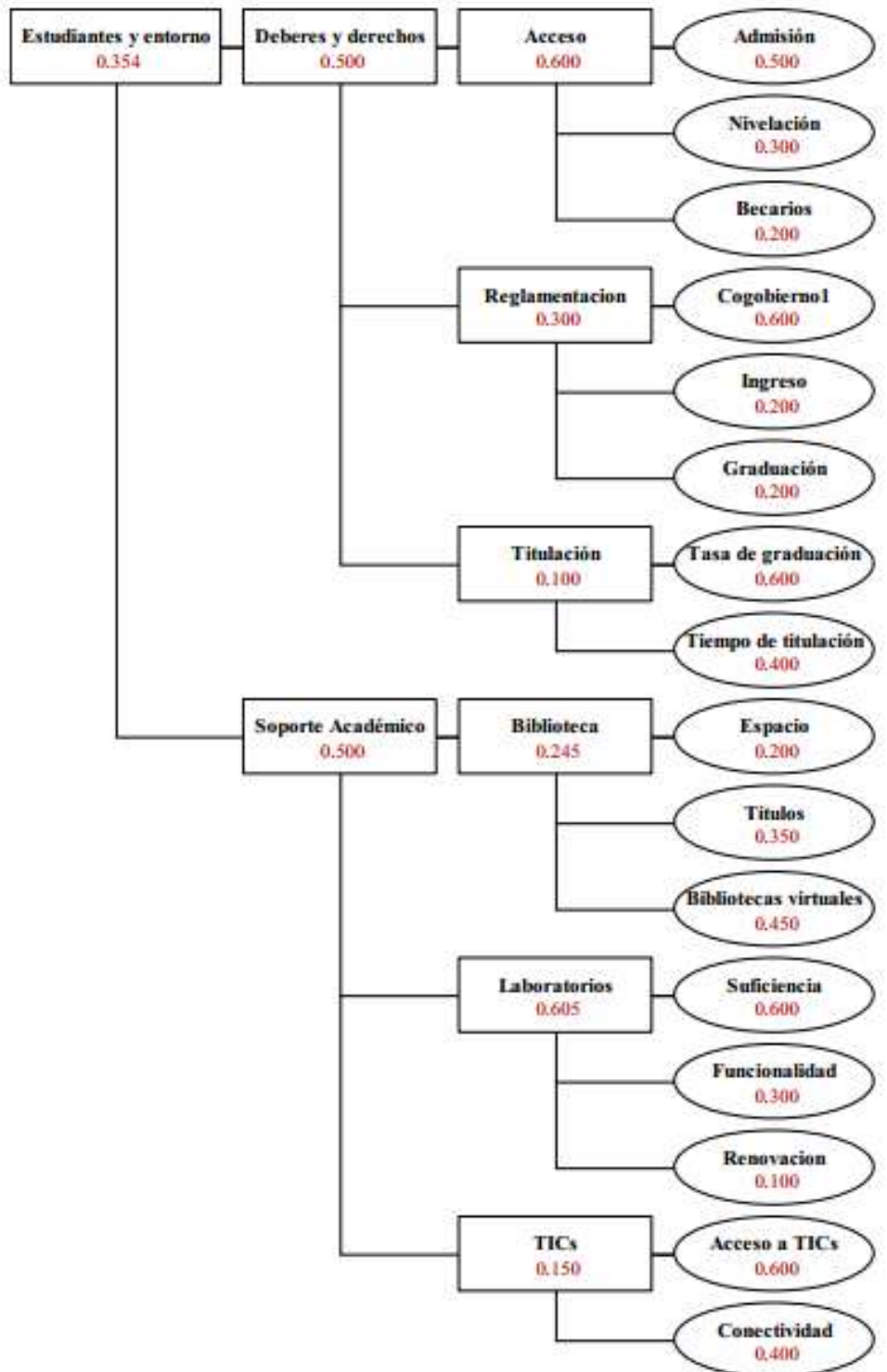


Grafico4: Estructura de evaluación del criterio Estudiantes y el entorno de aprendizaje
Fuente: Modelo CONEA de Evaluación de Desempeño, Mandato Constituyente No. 14,

INVESTIGACIÓN

Está orientada hacia la producción de innovaciones o hacia la formulación de acciones prácticas y que tiene como criterio el valor económico y la utilidad social.

Se basa en una estructura de evaluación la cual se compone de las siguientes líneas estratégicas:

- a) el reconocimiento y valoración social e innovación a través de la generación de una cultura de ciencia y tecnología ligada al desarrollo de la educación;
- b) el perfeccionamiento de las capacidades de los actores para manejar, integrar y utilizar los recursos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación;
- c) la generación y transferencia de productos científicos, tecnológicos y de innovación; y
- d) el fortalecimiento del sistema nacional de ciencia y tecnología.¹⁴

Políticas de investigación trazadas por las IES: Esta compuesta por la formulación de líneas de investigación, y, por el desarrollo y consolidación de un núcleo docente como factor decisivo en la implementación de una estrategia de investigación por parte de las universidades.

Praxis investigativa: considera los factores básicos que permiten establecer la intensidad o nivel de implementación de las políticas de investigación. Está conformado por los siguientes indicadores.

Formación Investigativa: considera el número de proyectos de investigación que lleva a cabo la IES, el nivel de participación de los docentes (investigación docente), el grado de involucramiento de los estudiantes en las actividades de investigación formativa), los fondos investigación: distingue los recursos que una IES asigna a sus actividades de investigación (fondos propios), los recursos provenientes de instituciones nacionales (fondos nacionales) y las donaciones de organismos internacionales (fondos internacionales).

¹⁴ Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). Mandato Constituyente No. 14. Quito. p. 40

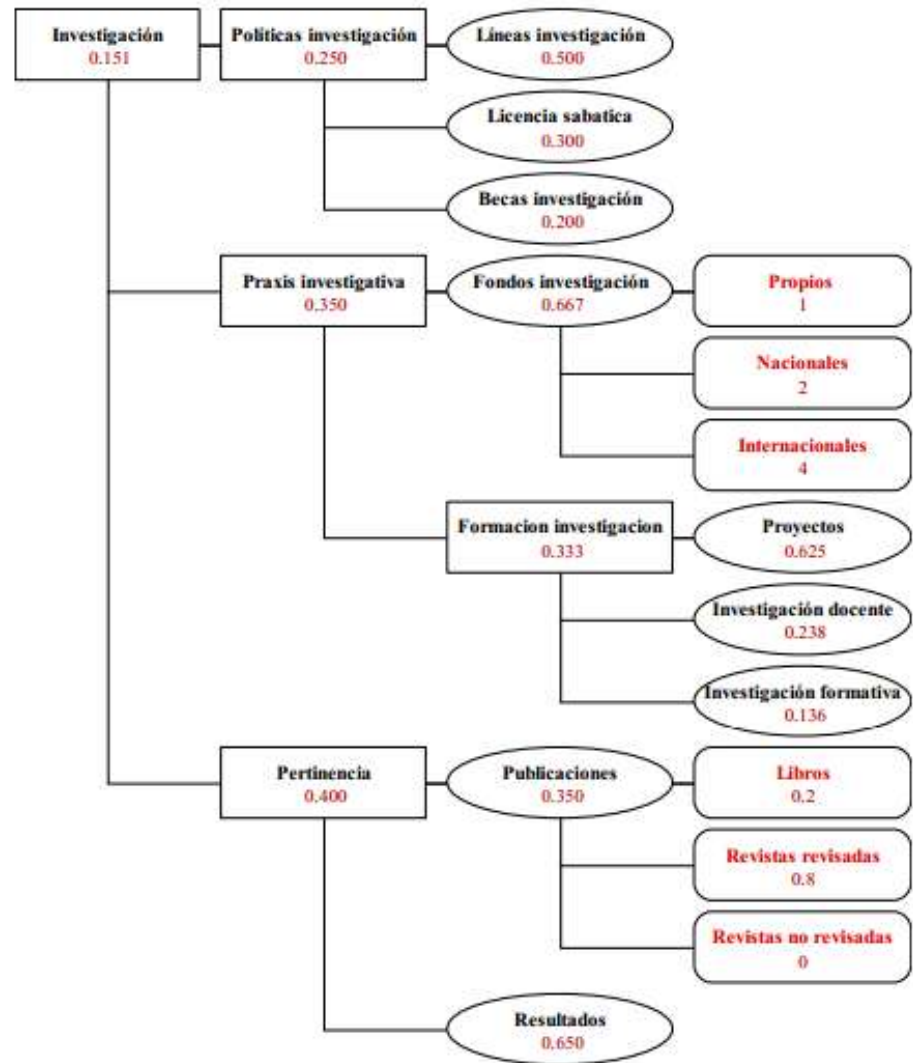


Grafico5: Estructura de evaluación del criterio Investigación

Fuente: El Modelo CONEA de Evaluación de Desempeño, Mandato Constituyente No. 14,

Gráfico 4: INTERACCIÓN DE FUNCIONES, ÁMBITOS, DIMENSIONES, CRITERIOS E INDICADORES

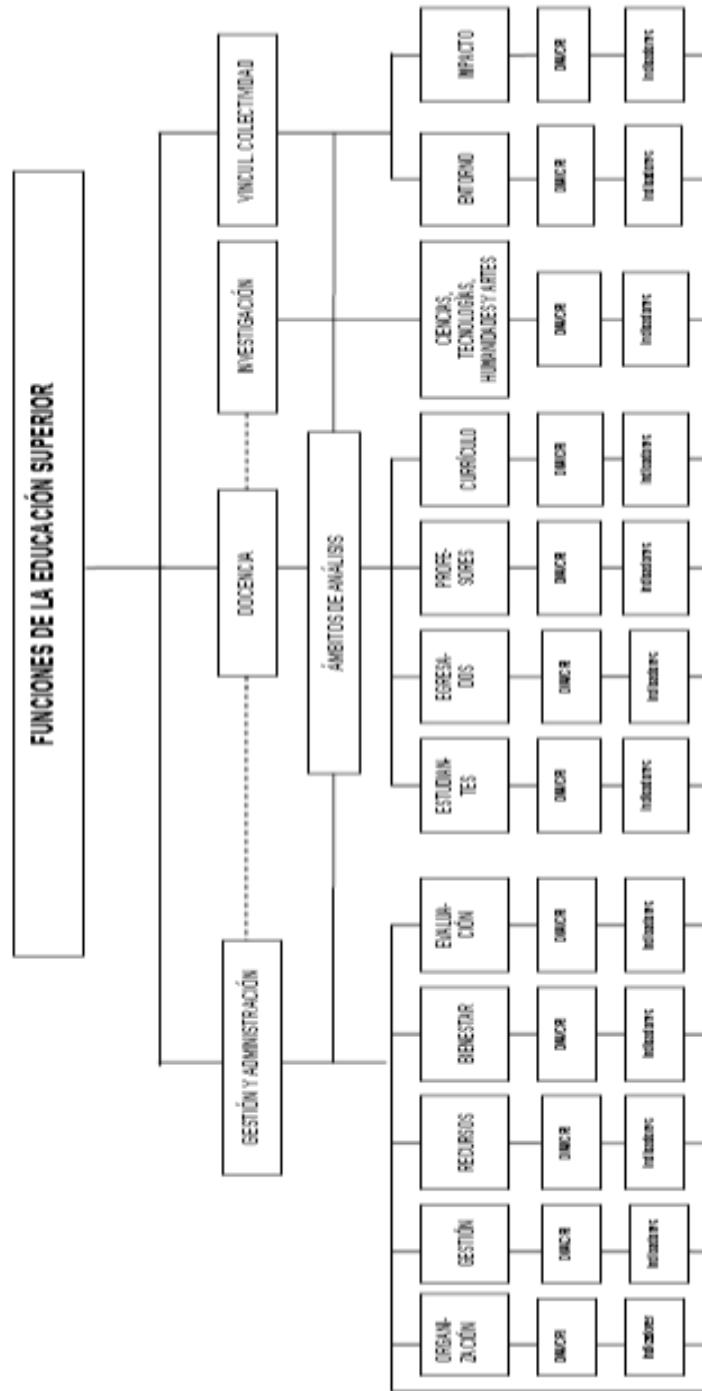


Gráfico 6: Función Administrativa, Interacción de Funciones
Fuente: Guía de auto evaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas

La educación de calidad, equidad y desarrollo sostenible, se insiste en el papel que debe asumir la educación superior como conductor en la renovación de todo sistema educativo, la calidad y diversificación de la educación superior se constituyen en la fuerza motriz del desarrollo de las personas y las naciones. El estudio de la calidad debe ser una preocupación permanente del estado y de todos los organismos que dirigen la educación en los diferentes países.

Los Criterios e Indicadores para la Evaluación de Instituciones de Educación Superior contiene metodologías de evaluación y acreditación diseñados para garantizar que los estudiantes tengan una educación de calidad para orientar y apoyar a las instituciones universitarias en su proceso de autoevaluación y cambio, así como a académicos en la realización de una evaluación externa.

La investigación que se lleva a cabo durante el proceso de evaluación es necesaria porque garantiza que los procesos de la acreditación sean verídicos, los más beneficiados son los estudiantes de las Universidades.

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

El Ecuador tiene 4 regiones naturales: Galápagos, Costa, Sierra y Amazonía (Oriente). En la Colonia y hasta fines del Siglo XIX la gran mayoría de la población vivía en la Sierra. En 1950, año del primer censo nacional el 58% correspondía a la Sierra y el 40.5% a la Costa. Esa correlación varió a favor de la Costa y ya en 1974 la población costeña representaba el 48.8% y la serrana el 48.2% y en el censo de 1990 los datos eran 49.7% y 45.6% respectivamente. Durante el período 1950-1990 la población urbana pasó del 28.5% al 55.4%.¹⁵

El patrón demográfico cambió drásticamente con el boom bananero y la Costa es la región más poblada; sin embargo, la región con mayor peso legislativo por el número de provincias es la Sierra; además la capital Quito está en la Sierra, estos factores explicarían porqué hay más universidades y escuelas politécnicas en la Sierra que en la Costa como consta en el cuadro.¹⁶

Implantación Espacial

COSTA		SIERRA		ORIENTE	
Guayas	14	Azuay	5	Napo	1
Esmeraldas	1	Bolívar	1	Pastaza	1
Manabí	5	Cañar	1		
Los Ríos	2	Carchi	1		
El Oro	2	Cotopaxi	1		
Santa Elena	1	Chimborazo	3		
	25	Imbabura	2		
		Loja	3		
		Pichincha	24		
		Tungurahua	3		
TOTAL	25		44		2

Grafico 7: Implantación Espacial

Fuente: Sistema de Educación Superior del Ecuador, 2011

¹⁵El sistema de educación superior del ecuador, 2011

¹⁶El sistema de educación superior del ecuador, 2011

A lo largo de la historia en la Sierra han existido mas universidades donde los estudiantes han tenido mayor oportunidad de escoger la carrera que sea del agrado de cada uno, para que en un futuro sean profesionales exitosos, con valores y ética que saquen adelante a la empresa.

Implantación Espacial de la Universidad San Francisco de Quito

La Universidad San Francisco de Quito se encuentra ubicada en el Valle de Cumbayá, consta con 3 campus a lo largo del Ecuador: Quito-Cumbayá, Galápagos -Islas Galápagos y TiputiniBiodiversityStation - Yasuní.

Está conformado por 10 Colegios Académicos, 43 carreras de pregrado, 6 Colegios de posgrado con 9 carreras.

La Universidad San Francisco de Quito tiene en total 6000 estudiantes que se encuentran divididos en: 4000 en pregrado, 430 en posgrado y 1670 en otros. Ingresaron para el año académico 2012-2013 un total de 1500 estudiantes, la universidad posee 300 profesores a tiempo completo y 160 administrativos, por promedio habría 13 estudiantes por profesor.

La Universidad San Francisco dentro de su campus existe el edificio administrativo, el estadio, la universidad tiene 10 restaurantes de

varios tipos como Epikvs, Marcus, Panchesca la Trattoria, NMS (no sea malito), Crepe Station/ Pirámide, Wok's Roll, Vía Bonita y Ambrosia. El campus también tiene un coliseo, teatro, San Francisco auto club, librería, para un mejor servicio a sus estudiantes tienen una clínica odontológica, un hospital docente universitario y un sistema médico.

3.3.3. Resultados globales

La Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, tiene como objetivo el mejorar sustancialmente la calidad de nuestra educación superior, superando así el grave desfase académico que el país ha venido arrastrando.

Es cierto que las universidades necesitan estar de acuerdo con la época actual y su desarrollo en las investigaciones y pensum académico que estén de acuerdo con las necesidades de la patria para que los estudiantes estén en capacidad para servir al pueblo que debería ser el beneficiado de estos cambios. Se necesita innovar nuevos métodos investigativos y académicos para que brinden a la sociedad profesionales de alto nivel para este mundo globalizado.

Formar una nueva estructura en el sistema de educativo superior demanda un análisis con ecuanimidad de participación en todos los niveles, no solamente de género sino también en un pensum académico adecuado con investigación a nivel de todos los ámbitos sociales para así lograr estudiantes con un desarrollo integral que sean capaces de enfrentarse a cualquier ámbito laboral.

La Ley de Educación Superior va a permitir mejorar la educación en todo ámbito organizativo, curricular, garantizando una educación universal sin discriminaciones ya sea de carácter racial o social, de esta forma nos estaremos formando de la mejor manera para poder manejar todas las situación que se presenten en el futuro.

Se puede concluir que este proyecto será un aporte valioso a la educación, permitirá conocer y determinar el desarrollo integral de los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito para en un futuro realizar nuevos proyectos que involucren a los docentes y a la universidad en su totalidad.

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

Las Instituciones de Educación Superior ubicadas en la categoría “E” que no lograron obtener las calificaciones en los cuatro parámetros de evaluación: académica estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna según el CEAACES, Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad del la Educación Superior fueron las siguientes:

1. Escuela Politécnica Amazónica
2. Escuela Politécnica Prof. Montero 1.
3. Escuela Politécnica Javeriana
4. Universidad Alfredo Pérez Guerrero
5. Universidad Autónoma de Quito
6. Universidad Cristiana Latinoamericana
7. Universidad de Especialidades Turísticas
8. Universidad de Otavalo
9. Universidad del Pacífico de negocios
10. Universidad Estatal de Santa Elena
11. Universidad Iberoamericana del Ecuador
12. Universidad Intercontinental
13. Universidad Intercultural de las Nacionalidades y Pueblos Indígenas Amawtay Wasi
14. Universidad Interamericana del Ecuador
15. Universidad Metropolitana
16. Universidad Ogmardino
17. Universidad Panamericana de Cuenca
18. Universidad Politécnica estatal del Carchi
19. Universidad Tecnológica San Antonio de Machala
20. Universidad San Gregorio de Portoviejo

21. Universidad Técnica Particular de Ciencias Ambientales José Peralta
22. Universidad Tecnológica América
23. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil
24. Universidad Tecnológica Indoamericana
25. Universidad Tecnológica Israel
26. Universitas Equatorialis¹⁷

En respuesta a estos resultados se creó el ACTA No. 13: RESOLUCIÓN No. 001-013-CEAACES-2011 en el cual indicaba que el proceso de evaluación de las Instituciones de Educación Superior ubicadas en la categoría “E” está compuesta de las siguientes fases:

- Fase de desarrollo normativo y diseño de la metodología y los instrumentos de evaluación: Normas técnicas y procedimentales, así como la metodología e instrumentos de evaluación que regirán para la evaluación.
- Fase de consignación de datos por parte de las IES: - La información ingresada por las Universidades en el SNIESE, será la base sobre la cual se realice la verificación y evaluación
- Fase de verificación de la información consignada, por parte de los evaluadores externos del CEAACES: La Comisión de Evaluación Externa designada para cada universidad, verificará in situ la fiabilidad, pertinencia y consistencia de la información consignada, Así como se realizará rectificación en el caso de que surja algún error
- Fase de evaluación de 9 resultados del aprendizaje: se realizará la evaluación a los estudiantes del último

¹⁷ Consejo de Evaluación de Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES), Categorización Universidades.

http://ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=22 Ultimo Acceso: 21/03/2012

año, o que hayan aprobado al menos el 75% por medio de un examen conformado por dos componentes: a) competencias generales: que evalúa el nivel de dominio de procesos cognitivos indispensables en la formación profesional; y, b) competencias específicas: que evalúa el nivel de dominio de destrezas, habilidades y competencias indispensables en el respectivo campo de formación.¹²

- Fase de análisis y evaluación; - La prueba se evaluará con tres niveles de evaluación: sobresaliente, satisfactorio y aún no satisfactorio. Estos resultados se tomarán en cuenta en los componentes de medición de los parámetros de calidad.
- Fase de elaboración del informe final; y, - Una vez resueltas las apelaciones, y contando con los resultados del proceso de evaluación de los resultados del aprendizaje, el CEAACES tiene tres días para su entrega
- Fase de resolución. La institución educativa evaluada cumple con los parámetros de calidad de la evaluación será ubicada de manera transitoria en la categoría “D”, caso contrario se resolverá la suspensión definitiva de dicha institución¹⁸

Se realizó la aplicación de esta resolución y se obtuvieron que las universidades con la calificación no satisfactoria y que se van a cerrar definitivamente las cuales son:

1. Escuela Superior Politécnica Ecológica Amazónica
2. Escuela Politécnica Javeriana
3. Universidad Autónoma de Quito

¹⁸ CEAACES, ACTA No. 13, RESOLUCIÓN No. 001-013-CEAACES-2011. Págs.: 1-14
<http://virtualtic.mobi/universidad/images/pdf/reglamento.pdf>, Acceso Ultimo: 21/03/2012

4. Universidad Cristiana Latinoamericana
5. Universidad Intercontinental
6. Universidad Alfredo Pérez Guerrero
7. Universidad Panamericana de Cuenca
8. Universidad Interamericana del Ecuador
9. Universidad OgMandino
10. Universidad Técnica San Antonio de Machala
11. Universidad Tecnológica América
12. UniversitasEquatorialis
13. Escuela Superior Politécnica Ecológica “Prof. Servio Tulio Montero Ludeña”
14. Universidad Técnica Particular de Ciencias Ambientales José Peralta¹⁹

El cumplimiento de cada una de las fases garantizara que la Ley se cumpla y que los estudiantes puedan beneficiarse de cada uno de estos cambios que se están realizando en Sistema Educativo del Ecuador. Estas fases ayudaran a que los estudiantes obtengan una excelente educación con la que sientan que son personas y estudiantes con conocimientos integrales, lo cuales les servirá en sus carreras profesionales.

¹⁹ Consejo de Evaluación de Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (CEAACES), Universidades de categoría E.
http://ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=22 Ultimo Acceso: 21/03/2012

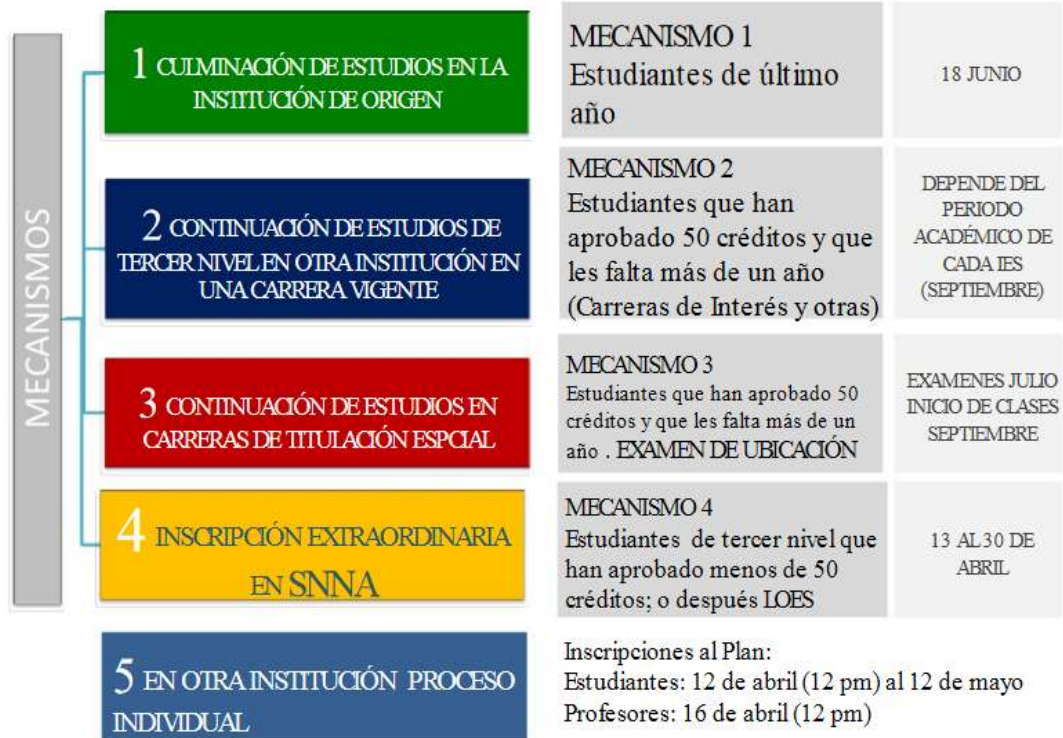


Grafico 8: Mecanismos

Fuente: Ces, abril 2012

Alternativas en Plan de Contingencia para docentes, estudiantes y administrativos.

Alternativas para docentes

Los docentes tienen dos alternativas dentro del plan de contingencia, la primera es permanecer en las universidades durante el año de transición hasta el cierre definitivo y la segunda opción que tiene es reubicarse, esto lo determina el

Consejo de Educación Superior a través del Plan de Contingencia.

Alternativas para estudiantes

El CES mostró cinco mecanismos para la continuidad de los estudios de los alumnos de la Categoría E. El primero consiste en la culminación de estudios en la carrera de origen para los estudiantes de último año, pero bajo administraciones temporales.

El segundo mecanismo incluye a los alumnos que han aprobado el 50% de los créditos académicos en la IES en suspensión definitiva. Ellos podrán continuar su carrera de tercer nivel en otra institución, siempre y cuando se traten de profesiones de interés.

El tercer procedimiento será ubicar a quienes han aprobado el 50% de sus créditos en carreras de titulación especial. Porque ellos deberán realizar un examen de ubicación en otra universidad o escuela politécnica.

Mientras tanto, el cuarto método incluye a los alumnos que no completaron el 50% de sus créditos. Ellos tendrán acceso a la inscripción extraordinaria en el Sistema Nacional de

Nivelación y Admisión para las universidades, del 13 al 30 de abril. Finalmente, el quinto mecanismo responde a procesos individualizados en otras instituciones de educación.

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

Financiamiento de los estudios

En cuanto al financiamiento de los estudios existen varias opciones contempladas en el Plan:

Aquellos estudiantes que continúen en una universidad o escuela politécnica pública se beneficiarán de la gratuidad. Quienes continúen sus estudios en una universidad o escuela politécnica cofinanciada no pagarán más de lo que cancelaban hasta diciembre del 2011.

Los estudiantes que continúen en una universidad o escuela politécnica particular autofinanciada deberán pagar el costo total del arancel. Para los estudiantes que en el momento de la suspensión contaban con un crédito educativo, el IECE continuará con su apoyo y establecerá un período de gracia mientras retoman sus estudios.

Existe también una política de créditos, becas y ayudas económicas impulsada por el IECE y SENESCYT, a las que los estudiantes podrán aplicar.²⁰

²⁰Plan de contingencia para estudiantes de universidades suspendidas, Ecuador, 12 de abril, 2012

Alternativas para administrativos


Se ha coordinado con el Ministerio de Relaciones Laborales para precautelar los derechos laborales de los empleados y trabajadores. . Así como el pago del SRI, IESS y beneficios de ley.

El CES a Interpuesto un conjunto de medidas cautelares para las Universidades cerradas, con el fin de restaurar su patrimonio y garantizar con ello el pago de salarios para el personal administrativo y de trabajadores de estas instituciones.

Se han nombrado Administradores temporales, para la vigencia del plan de contingencia quienes se aseguren de realizar todos los trámites de liquidación respectivos de los empleados.

Estas alternativas que el Gobierno proporciona a las personas perjudicadas son a mediano plazo pero con la seguridad de que se van a cumplir. Cada una de las alternativas propuestas tiene beneficios que se verán a medida que se vayan desarrollando para los estudiantes, docentes y administrativos.

Inversión plan de contingencia

 INVERSIÓN PLAN DE CONTINGENCIA	
IES CERRADAS	14
% CIERRE	55%
ESTUDIANTES	38,108
INVERSIÓN DEL ESTADO	
2012	20,923,205
2013	16,550,928
2014	11,355,482
2015	6,775,814
2016	2,892,371
2017	1,436,038
TOTAL	US\$ 59,933,838
El Plan de Contingencia es un desafío País, que requiere de la contribución de la sociedad en un conjunto. El Plan de Contingencia abre la posibilidad de un futuro mejor para las y los estudiantes y para el país, constituye un paso decisivo en el mejoramiento de la calidad de la educación superior del Ecuador.	
Grafico 9: Plan de contingencia Fuente:: Ces, abril 2012	

3.4. MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES

Art. 90.- Se establece el Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, que funcionará en forma autónoma e independiente, en coordinación con el CONESUP. Al Sistema, que integrará la autoevaluación institucional, la evaluación externa y la acreditación, deberán incorporarse en forma obligatoria las universidades, las escuelas politécnicas y los institutos superiores técnicos y tecnológicos del país. El Sistema se regirá por su propio reglamento.²¹

La evaluación y acreditación institucional y de carreras de la educación superior es hoy un tema prioritario para gobierno nacional, el que a través de la LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR expresa la importancia que tienen estos procesos, para

²¹ Ley Orgánica de Educación Superior, Ecuador, 2010

lograr el mejoramiento continuo y la excelencia, lo que se traducirá en la entrega por parte de las IES a la sociedad de profesionales de gran calidad.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior del Ecuador, asumió la responsabilidad de máximo ente evaluador acreditador, hacer la entrega del presente “Modelo para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación”, a la comunidad educativa universitaria del país, para que se constituya en un instrumento orientador de los procesos de autoevaluación y evaluación externa que deben llevar a cabo las mencionadas instituciones educativas.

Art. 22 del Reglamento del Sistema Evaluación y Acreditación (2008), “la acreditación de las instituciones que integran el Sistema de Educación Superior podrá efectuarse en su conjunto o en uno de sus programas o carreras. El proceso de acreditación comprende tres etapas: la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación.”²²

Cada una de las tres etapas: la Autoevaluación, la Evaluación Externa y la Acreditación comprenden su propia caracterización y metodología que orientan su aplicación y desarrollo, donde la Autoevaluación es aplicable a las universidades y escuelas politécnicas del país para que las universidades puedan ofertar una educación de calidad que pueda competir a nivel internacional.

Art. 23.- Las instituciones de educación superior participarán en todas las etapas del proceso de acreditación que será flexible para adaptarse a las características de

²²Reglamento del Sistema Evaluación y Acreditación, Educación Superior, decreto ejecutivo 3093, registro oficial 666 de 19-sep-2002, última modificación: 16-sep-2008, www.lexis.com.ec pg.4

estas instituciones, intransferible y confiable, garantizando la equidad e imparcialidad.²³

Art. 24.- La autoevaluación es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza, con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo sobre la totalidad de las actividades institucionales o de un programa específico, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional, y alcanzar la excelencia académica.²⁴

Uno de los aspectos importantes del reglamento es prever que a través de su aplicación, se fomenten procesos permanentes de mejoramiento de la calidad de la educación superior y de gestión en las universidades y escuelas politécnicas, lo que permitirá informar a la sociedad ecuatoriana sobre el nivel de desempeño institucional, a fin de garantizar su calidad, propiciando su mejoramiento. Se procurará la rendición social de cuentas en relación con el desarrollo integral que requiere el país y sobre el cumplimiento de su misión, fines y objetivos; se contribuirá a garantizar la equivalencia de grados y títulos dentro del país e internacionalmente y de igual manera coadyuvará a que los procesos de creación de universidades respondan a reales necesidades de la sociedad.

²³Reglamento del Sistema Evaluación y Acreditación, Educación Superior, decreto ejecutivo 3093, registro oficial 666 de 19-sep-2002, última modificación: 16-sep-2008, www.lexis.com.ec pg.4

²⁴Ibídem

3.4.1. Propósitos de la evaluación para la acreditación

“El propósito fundamental del proceso de evaluación y acreditación de las carreras es poner al servicio de los responsables académicos de la carrera una herramienta que permita la identificación de parámetros básicos de calidad y su comparación con el promedio de las evaluaciones de las carreras con 10 denominaciones similares, con el fin de adoptar medidas para la mejora continua de la calidad de la carrera. De manera más detallada, este proceso permite:

1. Hacer visibles los resultados o logros del aprendizaje, las competencias y características que las carreras tienen como objetivo, que sus estudiantes alcancen al término del proceso aprendizaje - enseñanza, que en el caso de las carreras es al momento del egreso.
2. Acreditar explícitamente el nivel de calidad con el que las carreras cumplen sus fines y objetivos específicos.
3. Generar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión de las carreras.
4. Contribuir en los procesos de creación de nuevas carreras de educación superior adecuadas a las necesidades de desarrollo del país.
5. Evidenciar la pertinencia de las carreras y su relación con los objetivos de desarrollo local, regional y nacional, de acuerdo a los grandes objetivos establecidos por las entidades de planificación del desarrollo nacional. (Art. 107 LOES).
6. Contribuir a garantizar la equivalencia de estudios, y títulos de tercer nivel en el país y en el exterior.
7. Servir de medio para evidenciar ante la sociedad la calidad de las carreras que ofertan las IES.
8. Facilitar el acceso a fuentes de recursos estatales y otros.
9. Crear un incentivo para los docentes, investigadores y estudiantes de la carrera al hacer públicos los mecanismos de mejoramiento profesional, apoyo a la investigación que a los docentes y estudiantes de una carrera proporciona la institución acorde con los propósitos establecidos en los artículos 156²⁵ y 157²⁶ de la LOES.

²⁵Art. 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

10. Preparar efectivamente a los estudiantes que así lo desearan para proseguir estudios de cuarto nivel.
11. Propiciar la autoevaluación permanente de las carreras en el contexto de una praxis de evaluación que involucre a todos los estamentos de la comunidad académica.
12. Estimular procesos de cooperación académica entre las instituciones de educación superior, sobre la base del reconocimiento de su calidad.
13. Promover la investigación formativa mediante la evaluación de los planes y programas que aseguren el mejoramiento de las capacidades de los docentes y de los estudiantes mediante su incorporación en las actividades de investigación aplicadas y de acuerdo al nivel de la carrera.
14. Evidenciar la idoneidad, solidez y transparencia de las instituciones de educación superior.²⁷

Estos propósitos nos ayudan a competir con muchos países que han desarrollado el sistemas de evaluación de la calidad de todos los niveles de modalidades de educación como es los casos de Chile, México, República Dominicana, Estados Unidos, Europa, en algunos de ellos como Estados Unidos y Europa han avanzado a través de sus certificaciones de calidad de las instituciones educativas.

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.”

²⁶Art. 157.- Facilidades para perfeccionamiento de los profesores o profesoras e investigadores e investigadoras.- Si los profesores titulares agregados de las universidades públicas cursaren posgrados de doctorado, tendrán derecho a la respectiva

²⁷Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES,2011

Los propósitos deben ser tomados como una iniciativa para desarrollar procesos de evaluación de la calidad de la educación en instituciones de educación superior y continuar con la indagación a través de la participación de los actores institucionales para llegar a concretar un modelo institucional de evaluación de la calidad de la educación.

3.4.2 Razones para la utilización del modelo multicriterial para la evaluación de carreras

Las nuevas realidades tecnológicas y comunicacionales así como las políticas locales, nacionales y mundiales, que se encuentran estrechamente relacionadas entre sí, crean condiciones de gran competencia y dinamismo en todos los ámbitos del desarrollo del país.

Esto condiciona a las IES a mantener una continua actualización y un permanente mejoramiento de la calidad de su oferta académica de carreras y de igual forma una constante adecuación de éstas y de los procesos de aprendizaje-enseñanza, a estas realidades.

Los criterios definidos en el modelo de evaluación no solamente que permiten una evaluación de la calidad de las carreras, sino que los sub-criterios e indicadores están en concordancia con los artículos pertinentes de la LOES, lo que se traduce en su adecuación y sintonía con los objetivos de desarrollo de los diversos sectores económicos y sociales del país y de una educación superior pertinente. Como lo establece el Art. 107 de la LOES.²⁸

El modelo multicriterial permite que la evaluación de calidad de las carreras de las IES, además de sustentar el análisis en el marco de un riguroso esquema conceptual y académico, pretende por un lado

²⁸Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES,2011

asegurar niveles aceptables de coherencia del análisis con ayuda de herramientas y técnicas de control de consistencia, y por otro transparentar el proceso de evaluación asegurando la claridad en las hipótesis del método de análisis en la interpretación de la información y en la formulación de las conclusiones.

3.4.3. La evaluación de la calidad de una carrera

La carencia de estructuración clara es el problema. En efecto, la evaluación de las instituciones de educación superior y de sus carreras plantea un tipo de problema caracterizado como vagamente estructurado en tanto conduce a criterios en conflicto básicamente por la limitación de recursos ambigüedad en sus valores y/o conceptos el propio concepto de calidad, naturaleza híbrida de su problema información cuantitativa y cualitativa, incertidumbre en la información escasa confiabilidad de los datos, dificultad para identificar los criterios adecuados heterogeneidad de los objetos de evaluación de carreras de tipos tan diferentes como informática , ingeniería mecánica o ingeniería en biotecnología, que son dados en diferentes modalidades y ubicados en distintas regiones del país, ausencia de métrica común carácter multidisciplinario mediación de lo cualitativo percepciones del entorno social y apreciación de múltiples actores involucrados.²⁹

La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

²⁹Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES,2011

La evaluación es un proceso continuo, integral, participativo que permite identificar, analizar y explicar una problemática mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor, que sustentan la toma de decisiones. Permite mejorar de manera gradual, la calidad del objeto de estudio. Descansa en el uso de indicadores numéricos como de orden cualitativo

3.4.4 Diseño para la acreditación

El modelo de evaluación, cuyos fundamentos y estructura se describen en las secciones siguientes, como todo modelo, constituye una representación aproximada de la realidad, y, como tal, parte de un conjunto de hipótesis y está sujeto a limitaciones que son necesarias tener en cuenta con el fin de aclarar su campo de aplicación y el alcance de los resultados que se obtienen con su aplicación. En el caso de un ejercicio de evaluación como el que aquí nos ocupa, es necesario puntualizar tres aspectos:

- a) En primer lugar, el problema de evaluación no existe simplemente como una realidad objetiva sino que es un producto de nuestra cognición. Por consiguiente, la evaluación no puede establecer una clara distinción entre lo deseable y lo posible. Se trata, más bien, de definir ciertos niveles de aspiración.
- b) Existe una capacidad limitada para la generación, procesamiento y análisis de la información. En este sentido, se puede pensar en la acción de depuración que implica el mejoramiento o la eliminación de la oferta de una carrera cuando esta no satisface los niveles de calidad correspondiente a niveles de aspiración establecidos a priori de la evaluación.
- c) El reconocimiento de una racionalidad limitada por una parte, y por otra, el objetivo de evaluar la calidad, conducen a diseñar un proceso de evaluación centrado, sobre todo, en la efectividad de las herramientas e instrumentos de evaluación antes que en la efectividad de los

resultados, el modelo de evaluación propuesto se orienta a un proceso que va más allá de los resultados del ejercicio de evaluación.

El diagrama a continuación presenta de manera esquemática las principales actividades que comprenden el diseño del modelo de evaluación de carreras.

Las actividades señaladas cubren tres etapas principales: i) el diseño y construcción de un modelo de evaluación de carreras; ii) la recopilación y verificación de la información solicitada a las IES de acuerdo a los requerimientos del modelo; y iii) el diagnóstico de consistencia y análisis de la información.³⁰

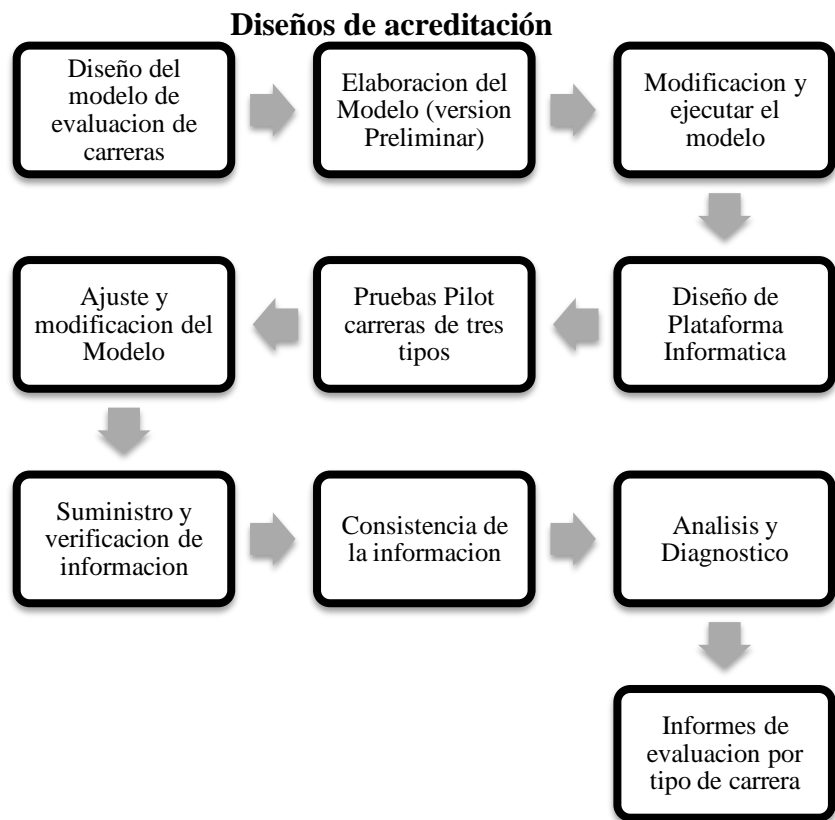


Grafico 10: Diseño de acreditación

Fuente Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES, 2011

³⁰Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES, 2011

La acreditación de IES descansa sobre la autoevaluación institucional o de programas y es un mecanismo que permite a las instituciones que brindan el servicio educativo rendir cuentas ante la sociedad y el Estado y a este último dar fe de la calidad de la educación de las instituciones. El propósito de todo proceso de acreditación es procurar el mejoramiento de la calidad del servicio.

En nuestro país no existe una tradición de autoevaluación o evaluación de las IES. En todo caso, no ha sido una práctica común como sucede en los países desarrollados y a pesar de tener capacidades y racionalidad limitadas están logrando llevar a cabo el diseño propuesto por la CEAACES hoy en día se la está realizando en el país con gran éxito.

La evaluación institucional en la Educación Superior se ha ido perfeccionando y adecuando tanto al nivel de desarrollo alcanzado por las IES como al logrado en los métodos de medición y control establecidos y en estos momentos se proyecta comenzar nuevas aplicaciones de un Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias. La acreditación y evaluación de las Universidades garantiza que los estudiantes posean conocimientos buenos, competitivos y de alta calidad para que en un futuro puedan poner todos sus conocimientos adquiridos en práctica.

3.4.5 Disposición transitoria

Disposiciones transitorias Primera³¹ y Quinta³² LOES6. Esta tarea se debe llevar a cabo mediante la conformación de equipos especializados que realizarán el trabajo de verificación en las IES, que se describe detalladamente en los procedimientos de evaluación de carreras.

La transparencia y la integralidad en el manejo de la información han sido los dos factores determinantes en el diseño de una plataforma informática para el almacenamiento y procesamiento de datos. La información suministrada por las IES se debe someter a un proceso de verificación para luego pasar por una prueba de consistencia y coherencia antes de ser procesada por el modelo de evaluación.³³

³¹**Disposición Primera.-** En cumplimiento de la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución de la República del Ecuador, en el plazo de cinco años contados a partir de la vigencia de la Carta Magna, todas las universidades y escuelas politécnicas, sus extensiones y modalidades, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores, tanto públicos y particulares, así como sus carreras, programas y posgrados, deberán haber cumplido con la evaluación y acreditación del Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Este proceso se realizará a todas las instituciones de educación superior, aun a las que hayan sido evaluadas y acreditadas por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CO=EA). Las universidades y escuelas politécnicas de reciente creación que tengan menos de cinco años de existencia legal a la fecha de vigencia de la presente Ley, continuarán en sus procesos de institucionalización ya iniciados, hasta su conclusión, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria Vigésima de la Constitución de la República del Ecuador.

³²**Disposición Quinta.-** En cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley, el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, en el plazo de dieciocho meses contados desde su instalación, realizará una depuración de sedes, extensiones, programas, paralelos y otras modalidades de similares características que mantengan las instituciones de Educación Superior fuera de su sede o domicilio principal. Para ello realizará previamente un estudio con el fin de establecer las que pueden continuar funcionando. Para autorizar su funcionamiento ulterior, el Consejo emitirá normas necesarias que deberán tomar en cuenta el tiempo de funcionamiento, infraestructura, necesidad local, disponibilidad de personal académico y existencia de otros centros de educación superior en la localidad. Las sedes, extensiones, programas, paralelos y otras modalidades de similares características que no calificaren para continuar funcionando, no podrán recibir nuevos estudiantes en el futuro.

³³Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES, 2011

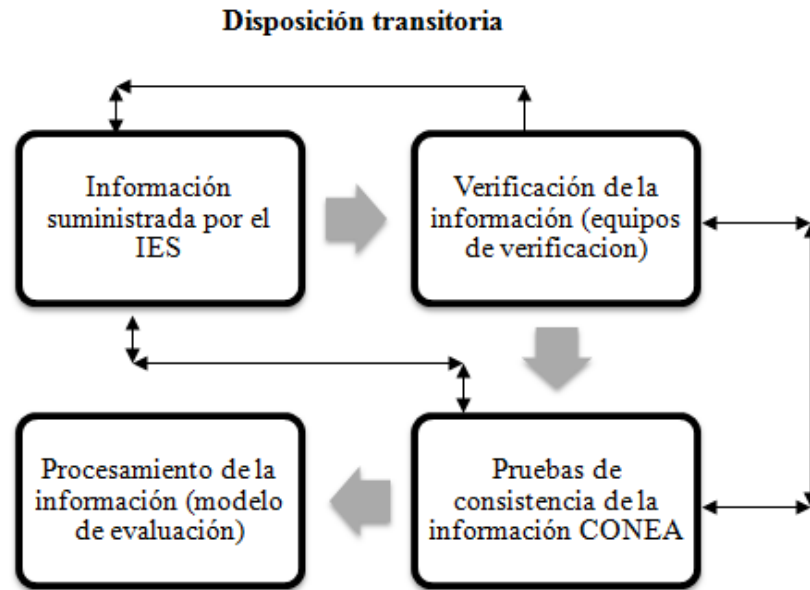


Grafico 11: Disposición transitoria

Fuente Modelo general para la evaluación de carreras con fines de acreditación, CEAACES, 2011

Este diseño tiene varios mecanismos de seguridad, garantizarán plenamente un manejo claro y transparente de la información asegurando que cualquier modificación a un dato originalmente suministrado por una IES quede debidamente justificado y respaldando que la información sea veraz.

La verificación de la información a través de cada uno de los procesos logrará que las evaluaciones a las Universidades sean todo un éxito porque la integridad y transparencia de los datos deben ser bien analizadas para que estos arrojen resultados verídicos y reales de las Instituciones de Educación Superior.

3.4.6 Indicadores

En una primera fase la actividad del Consejo se centro en la acreditación de programas, en aquellas instituciones que decidieron tomar esta opción para dar garantía a la sociedad de sus niveles de calidad.

En una segunda fase, tendiente a fortalecer la acreditación en la educación superior elaboró el documento "Lineamientos para la Acreditación Institucional", el cual acoge el modelo orientado a complementar la acreditación de programas con la acreditación de las instituciones de educación superior.

El modelo propuesto se fundamenta en el análisis de los siguientes factores:

1. Misión y Proyecto Institucional
2. Profesores
3. Estudiantes
4. Procesos Académicos
5. Investigación
6. Pertinencia e Impacto Social
7. Proceso de Autoevaluación y Autorregulación
8. Bienestar Institucional
9. Organización, Gestión y Administración
10. Planta física y Recursos de Apoyo Académico
11. Recursos Financieros

Esta información constituye la base de la evaluación de las carreras de las IES. En general, los indicadores cumplen las siguientes funciones:

- Valorar condiciones y tendencias en relación a estándares y objetivos;
- Comparar según situaciones y lugares;
- Proveer información de alerta temprana;
- Anticipar condiciones y tendencias futuras.

Considerando los objetivos y propósitos de la evaluación de carreras los indicadores seleccionados tienen sobre todo un carácter sincrónico (condición presente). El uso de indicadores diacrónicos (tendencias) es más relevante en el contexto de una evaluación prospectiva.³⁴

³⁴Modelo General para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación, Ecuador, 2011

La LOES establece normas concretas para los valores de algunos indicadores que intervienen en el modelo de evaluación mientras que otros valores deseables han sido definidos tomando como referencia estándares internacionales adaptados a la realidad del país.

La definición de valores para los estándares, normas, umbrales, en el modelo de evaluación de carreras, se basa en diversas fuentes de información:

- Las disposiciones de la Constitución (2008);
- La Ley Orgánica de Educación Superior (2010);
- El Reglamento de Régimen Académico (vigente);
- Juicios de expertos/as, y referencias a estándares internacionales;
- Valoración por comparación (benchmark), tomando como referencia la valoración alcanzada por la carrera de mejor desempeño con respecto al indicador.³⁵

La satisfacción de las carreras de las IES respecto a los indicadores consiste en agregar a cada indicador una ponderación que pueda expresar su contribución para alcanzar el cumplimiento del objetivo de las instituciones.

El modelo de calidad para la acreditación va de la mano con el Consejo Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior No universitaria y para el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación Superior de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, ya que los dos tratan de evaluar y acreditar a entes

³⁵Modelo General para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación, Ecuador, 2011

que cumplen el mismo fin último: son programas académicos de formación docente.

Esto ha logrado partir de una coordinación entre ambos organismos dividiendo el trabajo entre ellos y evitando duplicación de esfuerzos y costos. Esta coordinación se ha definido a nivel del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa se inició por la evaluación y acreditación de programas, tanto en universidades como en institutos pedagógicos, con un solo modelo basado en la propuesta diferenciándose en algunos estándares y deja la acreditación de instituciones para una etapa posterior.

Es necesario que la acreditación responda a la demanda social de asegurar la calidad de la formación de nuestros docentes de educación superior. La definición de estándares, en la dimensión de formación profesional, debería orientarse por un perfil general del docente de calidad y resultados curriculares que aseguren capacidades en el profesor recién formado para un desempeño profesional satisfactorio posterior en los estudiantes.

4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

“La Universidad San Francisco de Quito USFQ es la comunidad académica más activa del Ecuador. Cada año, nuestros campus vibran con 5.500 estudiantes de pregrado y posgrado de más de 80 nacionalidades y países (incluyendo 100 estudiantes indígenas y 1000 estudiantes internacionales), 450 profesores y staff, 11 colegios y escuelas académicas y 40 carreras.

Fundada en 1988, somos una Universidad Ecuatoriana de Artes Liberales, Privada y Sin Fines de Lucro. Buscamos la excelencia tanto en la academia como en la investigación y la creatividad. Nuestro éxito se debe al apoyo de un equipo de profesores, investigadores y staff altamente calificados y comprometidos, un currículo amplio y riguroso, y el desarrollo de recursos y facilidades adecuados.”³⁶

Luego de un cuarto de siglo de funcionamiento, la USFQ se ubica entre las mejores universidades de Ecuador, clasificada en la más alta categoría (Categoría A) por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior CONEA, siendo la única universidad totalmente privada del Ecuador en esta categoría.

Hoy en día la Universidad San Francisco se encuentra muy bien posicionado en el mercado universitario gracias a su calificación obtenida en el proceso de acreditación y a su constante actualización en todos los ámbitos.

³⁶http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/Paginas/default.aspx

4.1. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN USFQ

“La USFQ se dedica principalmente a formar, educar, investigar y servir a la comunidad dentro de la filosofía de las Artes Liberales integrando a todos los sectores de la sociedad.”

VISIÓN USFQ

“La USFQ será una universidad modelo de educación en Artes Liberales, emprendimiento, desarrollo científico, tecnológico y cultural para el Ecuador y América Latina, reconocida por la calidad y liderazgo de sus graduados.³⁷”

4.2. PERFIL ECONÓMICO

El objetivo del Programa de Asistencia Financiera es permitir el ingreso a la USFQ a personas con un excelente perfil académico y demostrada necesidad financiera. Este programa beneficia a más del 40% de los estudiantes de la USFQ. Para esto la universidad consta con algunos beneficios para los estudiantes como son:

La asistencia financiera, una vez aprobada, consiste en que el costo de la Universidad se cubrirá de la siguiente manera:

1. Asistencia económica como beca que cubre la USFQ, en un porcentaje variable que se mide con base en: o Pruebas de ingreso de aptitud académica: mínimo 1800 puntos / 2400, o Notas del colegio (promedio mínimo 17/20) o de la universidad (3.2/4.0), o Necesidad económica demostrada de la familia.
2. Un préstamo complementario que se comienza a pagar al finalizar los estudios.
3. La diferencia cubre la familia a través de varios mecanismos de pago (tarjeta, cheque, efectivo, préstamo al IECE).

³⁷ http://www.usfq.edu.ec/sobre_la_usfq/Paginas/default.aspx

BECAS DE EXCELENCIA

El objetivo del programa de Becas de Excelencia es atraer a estudiar en la USFQ a jóvenes que estén cursando el último año de Bachillerato, capaces y de demostrar excelencia académica.

Las becas no cubren costos de libros, infraestructura y desarrollo, servicios de asistencia médica, ni tarifas especiales asociadas con ciertos cursos.

El estudiante con beca de excelencia debe obtener un promedio mínimo semestral de 3.50/4.00. El incumplimiento de este requisito acarrea la pérdida de la beca y las sanciones establecidas por la universidad en su Reglamento respectivo.

BECAS DEPORTIVAS

La USFQ ofrece becas por excelencia deportiva en los siguientes deportes: Fútbol Masculino, Fútbol Femenino, Baloncesto Masculino, Baloncesto Femenino, Voleibol, Natación, Tae Kwon Do, Squash, Ciclismo, Tenis, Tenis de Mesa, Triatlón, Aventura y Atletismo.

El estudiante con una beca deportiva de excelencia debe obtener un promedio mínimo semestral de 3.00/4.00. El incumplimiento de este requisito acarrea la pérdida de la beca y las sanciones establecidas por la Universidad en su Reglamento respectivo.

PROCESOS DE ASISTENCIA FINANCIERA (AF) Y BECAS

Una vez admitido por la Oficina de Admisiones, el estudiante puede aplicar a este programa llenando en línea el formulario de AF y entregándolo junto con los documentos requeridos en el Departamento de Asistencia Financiera.

Fechas de recepción de solicitudes de AF:

1. Desde el 1ero. De abril al 31 de julio de cada año, para estudiantes que ingresen a la Universidad en agosto. La asistencia se otorga para el año académico. La renovación debe presentarse durante el mes de abril de cada año.
2. Desde el 1ero. De noviembre al 15 de diciembre de cada año, para estudiantes que ingresen a la Universidad en enero. La asistencia se otorga para el semestre de enero a mayo. La renovación debe presentarse durante el mes de abril de cada año.

En ambos casos, se dará prioridad a las aplicaciones de acuerdo con el orden de presentación.

Para cursar la sesión de verano, el estudiante puede solicitar una extensión de su asistencia financiera por el número de créditos que requiera. Este trámite se realiza en la Oficina de Asistencia Financiera antes del inicio de clases de la sesión de verano.

El registro de materias para estudiantes con asistencia financiera se realiza en las fechas establecidas en el Calendario Académico y coincide con las del resto de la universidad.³⁸

La Universidad San Francisco de Quito ofrece distintos programas de asistencia financiera a los estudiantes que cumplan con los requisitos que establecidos, la USFQ concede asistencia financiera a todos los estudiantes que lo requieran ya que esta asistencia tiene como objetivo apoyar a los estudiantes de recursos económicos escasos pero que pueden tener un alto nivel académico.

La Universidad San Francisco tiene varias alternativas para que los estudiantes puedan acceder a los estudios como son las becas o la asistencia financiera que tienen, estas han logrado que los estudiantes se sientan estimulados y apoyados para alcanzar grandes logros académicos.

La universidad forma parte clave del desarrollo económico adaptándose al nuevo modelo de la economía global aportando con la generación del conocimiento, aumentando el bienestar de sus sociedades y volviéndose competitiva.

El Colegio de Administración para el Desarrollo posee becas y mecanismos de financiamiento para los estudiantes de facultad. A nivel universitario se ofrecen

³⁸ Manual del Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito 2011 - 2012

becas en gran cantidad pero esto se ve contrarrestado con la buena labor que realiza el estado en ofrecer que los estudiantes que aprueban las pruebas psicológicas y desde ese momento la Universidad ya le otorga al estudiante una beca académica.

4.3. OFERTA ACADÉMICA

La Universidad San Francisco ofrece servicios de pregrado, postgrado y educación en línea.

4.3.1 La oferta académica:

La Universidad San Francisco de Quito está conformado por 10 Colegios Académicos, 43 carreras de pregrado cada una de ellas en modalidad presencial.

Las carreras en Administración de Empresas y de Finanzas de la USFQ preparan a los estudiantes para una eficiente administración de recursos humanos, físicos y financieros en organizaciones de distinta naturaleza con una visión emprendedora. Además, les proporciona instrumentos conceptuales para el cabal entendimiento del ambiente económico, social, político y cultural en el que se desempeñan estas organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

El programa está claramente orientado hacia la creación y dirección de todo tipo de empresas. Se pone énfasis en el desarrollo de las habilidades y capacidades necesarias para que los estudiantes se conviertan en emprendedores creadores de riqueza y trabajo.

OFERTA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO		
COLEGIOS	CARRERAS PREGRADO	LOGO
Colegio de Administración para el Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Empresas • Economía • Finanzas • Marketing 	 CAD
Colegio de Arquitectura y Diseño Interior	<ul style="list-style-type: none"> • Arquitectura • Diseño de interiores 	 CADI
Colegio de Hospitalidad, Arte Culinario y Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Empresas de Hospitalidad • Arte Culinario • Arte Culinario y Administración de Alimentos y Bebidas 	 CHAT
Colegio de Ciencias Biológicas y Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Administración Ambiental • Biología • Ingeniería en Procesos Biotecnológicos (Biotecnología) 	 COCIBA
Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades	<ul style="list-style-type: none"> • Artes Liberales • Educación • Relaciones Internacionales • Psicología • Psicología Clínica • Psicología y Recursos Humanos 	 COCISOH

<p>Colegio de Comunicación y Artes Contemporáneas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Animación Digital • Artes Contemporáneas • Cine y Video • Comunicación Ambiental • Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas • Comunicación Publicitaria • Diseño Comunicacional • Interactividad y Multimedia • Periodismo Multimedios 	
<p>Colegio de Ciencias de la Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medicina • Nutrición • Odontología • Optometría • Veterinaria 	
<p>Escuela Instituto de Música Contemporánea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Música Contemporánea • Producción Musical 	
<p>Colegio de Jurisprudencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jurisprudencia 	
<p>Colegio de Ciencias e Ingeniería</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Matemáticas • Química • Ing. Ambiental • Ing. en Agro-empresas • Ing. Civil • Ing. Eléctrica y Electrónica • Ing. en Alimentos • Ing. en Sistemas • Ing. Industrial • Ing. Mecánica • Ing. Química 	
<p align="center">Grafico 12: Oferta Académica 2013 Fuente : www.usfq.edu.ec</p>		







OFERTA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO		
COLEGIOS	CARRERAS POSGRADO	LOGO
Colegio de Administración para el Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Administración de Empresas 	 CAD
Colegio Biológicas y Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Microbiología 	 COCIBA
Colegio Sociales y Humanidades	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Educación 	 COCISOH
Colegio de Jurisprudencia	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Derecho Administrativo • Maestría en Derecho de Empresa 	 JUR
Colegio de Ciencias e Ingeniería	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Matemática Aplicada • Maestría en Dirección de Empresas Constructoras e Inmobiliarias 	 Politécnico
Colegio de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Maestría en Salud Pública • Maestría en Seguridad, Salud y Ambiente • Especialización en: <ul style="list-style-type: none"> - Atención Primaria de Salud - Economía de la Salud - Ortodoncia - Periodoncia - Medicina de Emergencias - Anestesiología - Ortopedia y Traumatología - Radiología e Imagen 	 COCSA

Grafico 13: Oferta Académica 2013

Fuente : www.usfq.edu.ec

4.3.2 La oferta en la educación en línea la universidad ofrece las siguientes carreras:

Educación en Línea en la USFQ está respaldada por los mejores docentes virtuales permanentes y una plataforma educativa de punta, única en la región. Rompe las barreras de la educación y únete al mundo virtual. La USFQ te ofrece un novedoso sistema flexible para iniciar o terminar lo que siempre quisiste estudiar, en la universidad a la que siempre quisiste ir.

Educación en Línea de la USFQ ofrece el título de licenciatura en las siguientes carreras que cuentan con la aprobación del SENESCYT (ex CONESUP) y tienen una duración mínima de cuatro años:³⁹

- Administración de Empresas
- Administración de Empresas de Hospitalidad
- Marketing
- Comunicación Organizacional
- Educación
- Psicología y Recursos Humanos
- Administración Ambiental

Gracias a esta modalidad que tiene la Universidad muchos jóvenes que no tienen facilidad para estudiar de manera presencial, lo hacen de manera en línea y logran obtener su título.

La Universidad San Francisco de Quito garantiza que sus estudiantes de modalidad presencial como a distancia adquieren los mismos conocimientos, exigencias y responsabilidades haciendo de ellos estudiantes con un desarrollo integral al igual que sus demás compañeros que están listos para salir a enfrentar el mercado laboral.

³⁹http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/educacionenlinea/aspirantes/Paginas/Carrera-y-titulos-.aspx

4.3.3 La Universidad San Francisco también consta con programas internacionales en los cuales ellos ofrecen:

La Universidad San Francisco de Quito USFQ es la mayor comunidad académica global y multicultural del Ecuador, con el mayor programa de intercambios internacionales en América Latina. Más de 100 universidades internacionales han firmado convenios de intercambio bilateral con la USFQ.

Cada año cientos de estudiantes de la USFQ viajan a otros países para realizar estudios durante un semestre o un año gracias a los convenios que la USFQ mantiene con universidades en diferentes continentes. Así mismo, cerca de 1000 estudiantes internacionales vienen cada año a la USFQ para realizar estudios, fomentando así una comunidad multicultural.

La Oficina de Programas Internacionales OPI de la USFQ tiene como responsabilidad el impulsar y enriquecer el desarrollo de la comunidad universitaria al ofrecer a los estudiantes de pregrado la oportunidad de estudiar en universidades del extranjero, sin dejar de ser estudiantes de la USFQ.

La OPI también recibe a estudiantes internacionales a través de convenios de intercambio y de aplicaciones independientes que forman parte de la comunidad universitaria y son considerados como alumnos regulares por el tiempo que permanezcan en la USFQ. Los estudiantes deben sujetarse al “Código de Honor” de la universidad.

La MISIÓN de la OPI es la de proveer todos los servicios a los estudiantes internacionales que llegan a la universidad y, proporcionar a los estudiantes de la USFQ, la información y ayuda necesaria para los programas de intercambio. Además, la OPI es la depositaria de los convenios de intercambios firmados con las universidades extranjeras.⁴⁰

Los programas internacionales tienen como objetivo impulsar a sus estudiantes a ser independientes laboralmente después de haber obtenido las experiencias suficientes en su carrera profesional.

⁴⁰http://www.usfq.edu.ec/programas_internacionales/Paginas/default.aspx

Gracias a la amplia gama de convenios con universidades internacionales que tiene la USFQ sus estudiantes pueden escoger los destinos que mejor vayan con su perfil estudiantil como profesional para adquirir experiencia y conocimiento que lo podrán en práctica en un futuro en sus propias empresas que deberán hacer crecer en el mercado.

La Universidad San Francisco de Quito tiene como responsabilidad el impulsar y enriquecer el desarrollo de la comunidad universitaria al ofrecer a los estudiantes de pregrado la oportunidad de estudiar en universidades del extranjero, sin dejar de ser estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito.

4.4. COLEGIO DE ADMINISTRACION PARA EL DESARROLLO

El Colegio de Administración para el Desarrollo tiene como misión y visión global que abarca a todas las carreras que conforman este colegio.

4.4.1. Misión y visión

Misión

“Nuestra misión es educar personas libres y honestas, capaces de emprender, crear valor para las organizaciones y transformar positivamente la sociedad. El Colegio de Administración educa generalistas capaces de aportar sus conocimientos en forma flexible dentro de la empresa generando sinergias empresariales sustentables.”

Visión

“El Colegio de Administración para el Desarrollo será modelo de educación en negocios dentro de la filosofía de las Artes Liberales, líder en la formación de emprendedores en Ecuador y reconocido por la calidad y liderazgo de sus graduados y por su impacto positivo en la comunidad.”⁴¹

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**Misión**

“Nuestra misión es la formación de estudiantes en el área de la administración de empresas, convencidos de las artes liberales y el emprendimiento empresarial. La amplia formación de nuestros profesores garantizará a los estudiantes el entendimiento de las teorías que les permitan dirigir con propiedad grandes, medianas y pequeñas empresas. No escatimaremos esfuerzos tecnológicos para ofrecer a nuestros alumnos las más recientes innovaciones que en el tema se desarrollen a nivel mundial.”

Visión

“Nuestra visión es llegar a ser la más reconocida y prestigiosa escuela de administración de la región por el alto nivel académico y formación en valores de nuestros estudiantes.”⁴²

FINANZAS**Misión**

“Formar profesionales vanguardistas en el área capaces de transformar su entorno para la creación de valor corporativo, macroeconómico y social bajo rigurosas normas éticas y valores morales.”

⁴¹http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/colegios/cad/Paginas/sobre-nosotros.aspx

⁴²tp://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/pregrado/cad/carreras/Paginas/administracion_de_empresas.aspx

Visión

“Nuestra carrera será la mejor opción académica nacional en la formación integral en el área de finanzas para futuros profesionales quienes serán capaces de resolver problemas y generar soluciones innovadoras que ayuden a conducir éticamente a sus organizaciones hacia el éxito y el crecimiento sean éstas nuevos negocios o empresas existentes en el sector público o privado.”⁴³

4.4.2. Malla curricular de la carrera de Administración y Finanzas

La carrera de Administración de Empresas está conformada por 105 créditos con un promedio de 16 créditos por semestre. Teniendo ocho áreas de formación académica.

Los alumnos pueden tomar materias de la malla de la carrera de Administración de Empresas para otras carreras o viceversa.

Malla Curricular de la Carrera de Administración

CÓDIGO	ADMINISTRACIÓN	CRÉDITOS
CIS0101A	Autoconocimiento	4
CID0102	Cosmo	4
ESP 0100	Composición I	4
MAT 0115	Matemáticas Aplicada a la ADM	4
CG	Colegio General (ART/DAN/TEA/INC./ACF)	4
ECN0100	Introducción a la economía	4
DEP	Deportes	3
ADM 0211	Principios de Administración	4
MAT0116	Calculo Aplicado	4

⁴³ http://www.usfq.edu.ec/programas_academicos/colegios/cad/carreras/Paginas/finanzas.aspx

CID0200	Ser y Cosmo	4
ESP0210	Composición II	4
CG CIENCIAS CON LAB:	Colegio General (BIO/ECL/GEO/FIS/QUI/NUT)	5
CMP	Computación	4
DEP	Deporte	3
ADM0212	Comportamiento Organizacional	4
CON0205	Principios de Contabilidad	4
ECN0200	Principios de MacroeconomíaHonors	4
MAT0200	Estadiza	4
CG/NIVEL 20	Ciencias Sociales (0200 o superior)	4
CG	Humanidades (0200 o superior LIT/FILr)	4
CG	Cultura Gastronómica	1
CON0210	Contabilidad Financiera General	4
ECNO0210	Principios de MacroeconomíaHonors	4
SEG0300	Principios de Seguros	4
ELECTIVA CG1	Deben ser por lo menos Nivel 0200 de cualquier Colegio	4
PASECC	Pasantía a la Comunidad	4
COL 0101	Conferencias o Coloquios	1
ADM 0215	Entorno Legal de los Negocios	4
ADM 0320	Administración de Operaciones	4
CON 0310	Administración de Costos	4
FIN0310	Principios de Finanzas Corporativas	4
MAK0301	Marketing Principios y Fundamentos	4
ELECTIVA CG2	Deben ser por lo menos Nivel 0200 de cualquier Colegio	4
CG/NIVEL03	Ciencias Sociales (Nivel 0300 o superior)	4
ECN 0300	Microeconomía Intermedia	4
ECN0340	Matemáticas para Economía I	4
ENG100	Composición and Rethoric	4
FIN 0371	Análisis y Valoración Financiera	4
ELECTIVA CG3	Deben ser por lo menos Nivel 200 de cualquier Colegio	4
PASEM	Pasantía Empresarial	2
ADM 0371	DirecciónEstratégica	4
ECN 0342	Matemáticas para Economía II	4
ADM 0440	Creatividad Empresarial	4
ECN0345	Teoría de Juegos	4
ECN 0400	Moneda y Banca	4
ELECTIVA CG4	Deben ser por lo menos de Nivel 0200 de cualquier Colegio	4

MAK 0420	Comportamiento del Consumidor	4
ECN0390	Principios de Econometría	4
ECN0310	Macroeconomía Intermedia	4
ECN0410	Teoría de Política Fiscal y Monetaria	4
ECN0421	Teoría del Comercio Internacional	4
OPT ECN I	ECN 0355 o ECN0375 o ECN0370 o ECN0360 o ECN0406 o ECN0380 o ECN0420 o ECN0381 o ECN0350 o ECN0354 o ECN0330	4
ECN0404T	Seminario de Investigación I	5
ECN 0403	Taller de Economía	5
OPT ECN II	ECN 0355 o ECN0375 o ECN0370 o ECN0360 o ECN0406 o ECN0380 o ECN0420 o ECN0381 o ECN0350 o ECN0354 o ECN0330	4
ECN0320	Evaluación y Financiamiento de Proyectos	4
ELECT. ECN I	ECN 0491 o ECN 0492 o ECN 0493	4
ECN 0405T	Seminario de Investigación II	5
ADM 0451	Problemas Contemporáneos y Ética	4
ECN 0430	Desarrollo Económico y Social del Ecuador	4
ELECT. ECN II	ECN 0491 o ECN 0492 o ECN 0493	4
OPT ECN III	ECN 0355 o ECN0375 o ECN0370 o ECN0360 o ECN0406 o ECN0380 o ECN0420 o ECN0381 o ECN0350 o ECN0354 o ECN0330	4
ECN 0590T	Taller de Tesis	5
ECN 0599T	Taller de Titulación	5
Grafico 14: Malla Curricular al 2013 Fuente : www.usfq.edu.ec		

Malla Curricular de la Carrera de Finanzas

CÓDIGO	FINANZAS	CRÉDITOS
CIS0101A	Autoconocimiento	4
CID0102	Cosmo	4
ESP	Composición I	4
CG	Colegio General (ART/DAN/TEA/IMC/ACF)	4
ECN0100	Introducción a la economía	4
DEP	Deportes	3
MAT0116	Calculo Aplicado	4
ADM0211	Principios de Administración	4
CID0200	Ser y Cosmo	4
ESP0210	Composición II	4
CG CIENCIAS CON LAB:	Colegio General (BIO/ECL/GEO/FIS/QUI/NUT)	5
CMP	Computación	4
Dep	Deporte	3
ADM0212	Comportamiento Organizacional	4
CON0205	Principios de Contabilidad	4
ECN0200	Principios de Macroeconomía	4
MAT0200	Estadística	4
CG/NIVEL 20	Ciencias Sociales (0200 o superior)	4
CG/NIVEL 20	Humanidades (0200 o superior)	4
COL 0101	Conferencias o Coloquios	1
CG/NIVEL 20	Cultura Gastronómica	1
MAT0215	Estadística II	4
CON0210	Contabilidad Financiera General	4
ECNO0210	Principios de Macroeconomía	4
SEG0300	Principios de Seguros	4
ELECTIVA CG1	Deben ser por lo menos Nivel 0200 de cualquier Colegio	4
PASECC	Pasantía a la Comunidad	4
ELECTIVA CG2	Deben ser por lo menos Nivel 0200 de cualquier Colegio	4
ADM 0320	Administración de Operaciones	4
CON 0310	Administración de Costos	4
FIN0310	Principios de Finanzas Corporativas	4
MAK0301	Marketing Principios y Fundamentos	4
ADM0371	DirecciónEstratégica	4
ELECTIVA CG	Deben ser por lo menos Nivel 0200	4

	de cualquier Colegio	
CG/NIVEL03	Ciencias Sociales (Nivel 0300 o superior)	4
ADM0215	Entorno Legal de los Negocios	4
FIN0330	Mercados e Instituciones Financieras	4
MAT 0330	Modelos Cuantitativos	4
FIN 0371	Análisis y Valoración Financiera	4
ENG100	Composición and Rethoric	4
PASEM	Pasantía Empresarial	2
ADM 0390T	Seminario de Tesis	5
MAK 0420	Comportamiento del Consumidor	4
ADM0440	Creatividad Empresarial	4
FIN0440	Finanzas Corporativas Avanzadas	4
OPT CAD	Nivel 300/400 de ECN, AD, MAK O SEG	4
ELECTIVA CG	Deben ser por lo menos de Nivel 0200 de cualquier Colegio	4
ADM 0496T	Taller de Investigación	5
ADM 0470	Proyectos Empresariales	4
ADM 0451	Problemas Contemporáneos y Ética	4
MAK 0430	Investigación de Mercados	4
FIN 0420	Inversión y Manejo de Riesgos	
FIN 0460	Mercados Financieros Internacionales	4
ADM0497T	Trabajo Final de Titulación	5
ADM0499T	Defensa de Tesis	5
Grafico 15: Malla Curricular al 2013 Fuente : www.usfq.edu.ec		

Las mallas de las carreras de Administración de Empresas como de Finanzas tienen materias que se complementan en las diferentes áreas de educación proporcionando a los estudiantes conocimientos integrales que les permitirá un fácil acceso a futuros puestos profesionales.

4.4.2.1 Áreas de formación

Carrera de Administración de Empresas

MATERIAS	CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	32	12%
Principios de administración	4	
Comportamiento organizacional	4	
Administración de operaciones	4	
Dirección estratégica	4	
Creatividad empresarial	4	
Problemas contemporáneos y ética empresarial	4	
Proyectos empresariales	4	
Problemas Contemporáneos y Ética	4	
CONTABILIDAD	12	5%
Principios de contabilidad	4	
Contabilidad financiera gerencial	4	
Administración de costos	4	
FINANZAS	8	3%
Principios de finanzas corporativos	4	
Análisis y valoración financiera	4	
SEGUROS	4	2%
Principios de seguros	4	
ECONOMÍA	60	23%
Evaluación y financiación de proyectos ECN	4	
Introducción a la economía	4	
Principios microeconomía	4	
Principios de microeconomía honor	4	
Principios de macroeconomía	4	
Principios de macroeconomía honor	4	
Macroeconomía Intermedia	4	
Microeconomía Intermedia	4	
Moneda y Banca	4	
Teoría de Juegos	4	
Principios de Econometría	4	
Teoría de Política Fiscal y Monetaria	4	
Teoría del Comercio Internacional	4	

Evaluación y Financiamiento de Proyectos	4	
Desarrollo Económico y Social del Ecuador	4	
MARKETING	16	6%
Marketing: principios y fundamentos	4	
Comportamiento del consumidor	4	
Investigación de mercados	4	
Comportamiento del Consumidor	4	
MATEMÁTICAS	28	11%
Matemáticas para administración	4	
Calculo aplicado	4	
Estadística	4	
Estadística aplicada MAK	4	
Matemáticas para Economía I	4	
Matemáticas para Economía II	4	
Matemáticas Aplicada a la ADM	4	
ADMINISTRACIÓN HUMANÍSTICA	20	8%
Negociación	4	
Administración de recursos humanos	4	
Entorno legal de los negocios	4	
Dirección de empresas familiares	4	
Negocios internacionales	4	
TALLERES	15	6%
Taller de Economía	5	
Taller de Tesis	5	
Taller de Titulación	5	
SEMINARIOS	10	4%
Seminario de Investigación I	5	
Seminario de Investigación II	5	
TOTAL	265	100%
Grafico16: Carrera de Administración de Empresas Elaborado por: Cristina Cárdenas		

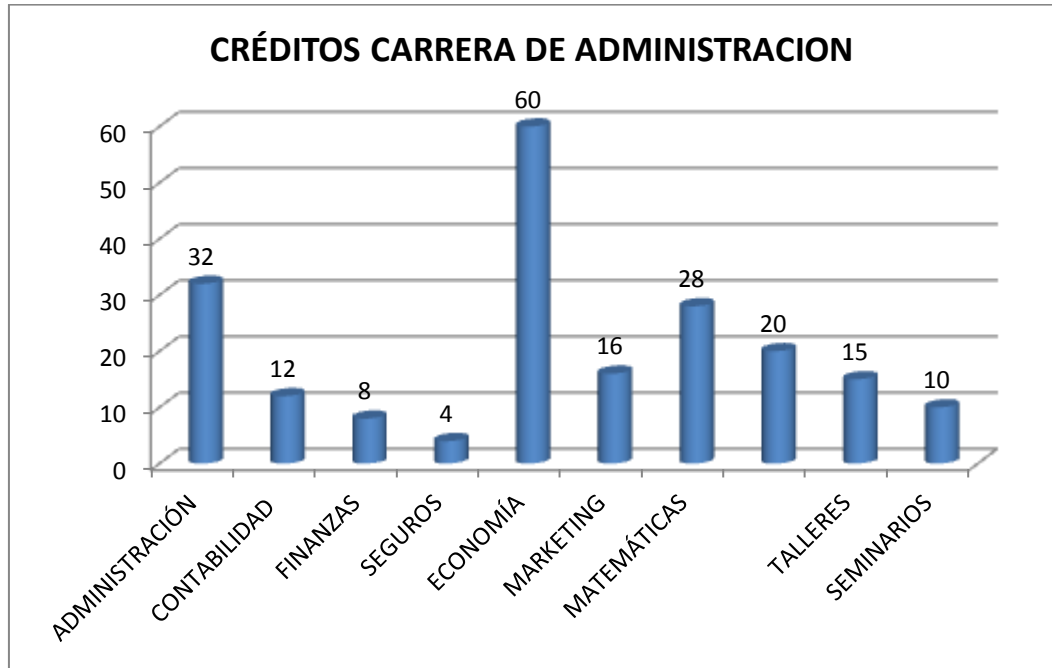


Grafico 17: Créditos Administración de Empresas
Fuente: www.usfq.edu.ec
Elaborado por: Cristina Cárdenas

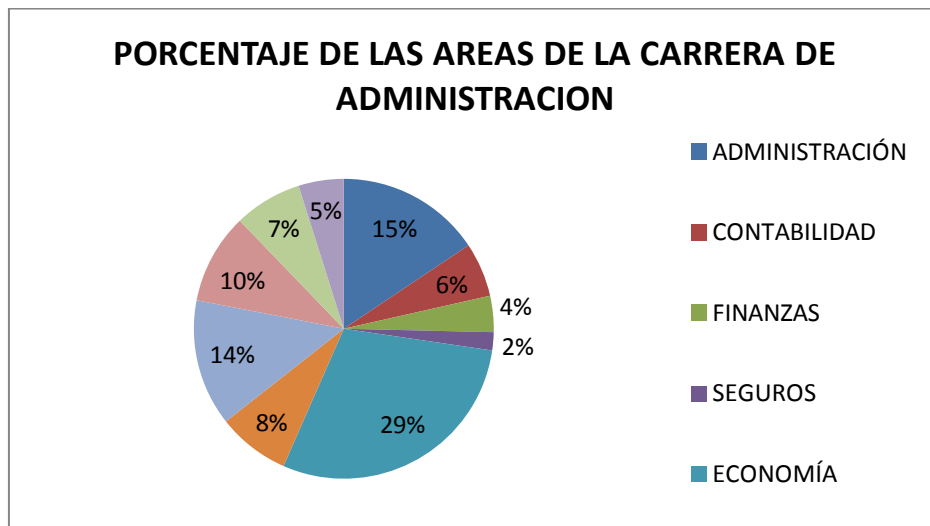


Grafico 18: Créditos – Porcentaje Administración de Empresas
Fuente: www.usfq.edu.ec
Elaborado por: Cristina Cárdenas

Las áreas de formación de la Carrera de Administración de Empresas son: Administración, Contabilidad, Finanzas, Seguros, Economía, Marketing, Matemáticas y Administración Humanística.

Se pudo observar que las materias de mayor importancia son aquellas que tienen que ver con la materia de economía con 29% y administración con el 15% en donde los profesores ponen mayor énfasis en que sus alumnos aprendan, entiendan, y puedan desarrollar sin problemas ya que son dichas materias las que va hacer unos profesionales exitosos.

Los créditos se han distribuido según las materias que tienen mayor importancia dentro de la carrera de Administración, por lo que se pudo concluir que la malla se encontró bien distribuida debido a que abarca todas las áreas por igual, siempre con oportunidad de mejora ya que un estudiante debe tener excelentes bases para alcanzar un desarrollo integral.

Carrera de Finanzas

MATERIAS	CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	42	33%
Principios de Administración	4	
Comportamiento Organizacional	4	
Administración de Operaciones	4	
DirecciónEstratégica	4	
Entorno Legal de los Negocios	4	

Creatividad Empresarial	4	
Proyectos Empresariales	4	
Problemas Contemporáneos y Ética	4	
Trabajo Final de Titulación	5	
Defensa de Tesis	5	
CONTABILIDAD	12	9%
Principios de Contabilidad	4	
Contabilidad Financiera General	4	
Administración de Costos	4	
FINANZAS	24	19%
Principios de Finanzas Corporativas	4	
Mercados e Instituciones Financieras	4	
Análisis y Valoración Financiera	4	
Finanzas Corporativas Avanzadas	4	
Inversión y Manejo de Riesgos	4	
Mercados Financieros Internacionales	4	
SEGUROS	4	3%
Principios de Seguros	4	
ECONOMÍA	12	9%
Principios de Macroeconomía	4	
Principios de Macroeconomía	4	
Introducción a la economía	4	
MARKETING	12	9%
Marketing Principios y Fundamentos	4	
Comportamiento del Consumidor	4	
Investigación de Mercados	4	
MATEMÁTICAS	12	9%
Calculo Aplicado	4	
Estadística II	4	
Modelos Cuantitativos	4	
TALLERES	5	4%
Taller de Investigación	5	
SEMINARIOS	5	4%
Seminario de Tesis	5	
TOTAL	128	100%
Grafico19: Carrera de Finanzas Elaborado por: Cristina Cárdenas		

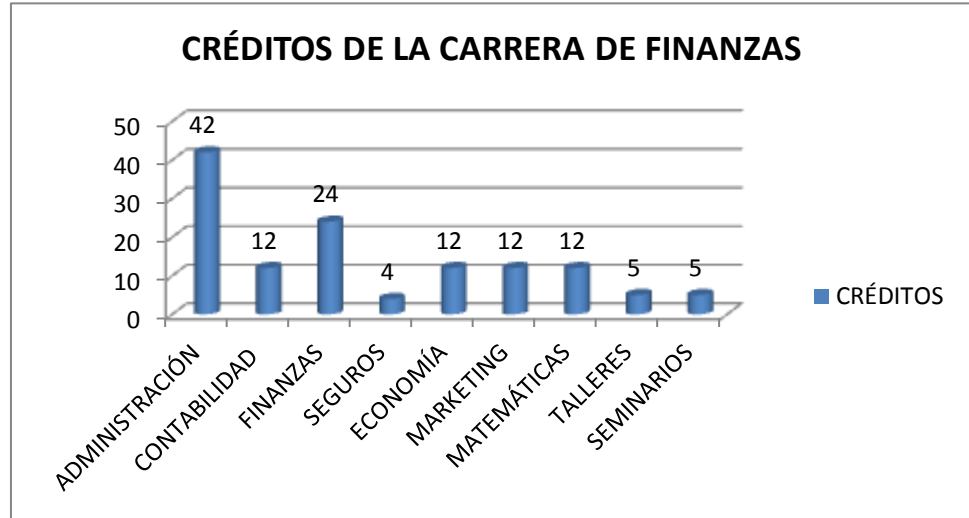


Grafico 20: Créditos Finanzas
Fuente: www.usfq.edu.ec
Elaborado por: Cristina Cárdenas

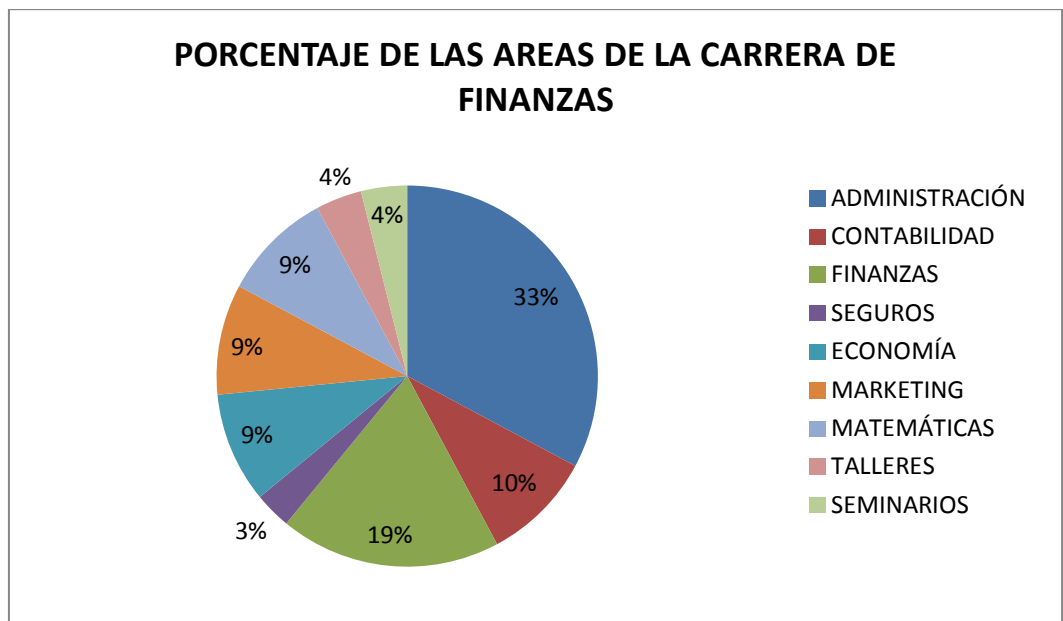


Grafico 21: Créditos – Porcentaje Finanzas
Fuente: www.usfq.edu.ec
Elaborado por: Cristina Cárdenas

Se pudo concluir que en la carrera de finanzas las áreas de formación que sobre salen son: administración con el 33% y finanzas con el 19% esto se debe a que ambas áreas son complementarias en esta carrera.

La carrera de finanzas se encuentra reestructurada lo que ha permitido que las demás áreas sean equitativas permitiendo que los estudiantes obtengan un desarrollo integral.

4.4.2.2 Requisitos para egresamiento

La Universidad San Francisco de Quito según el Reglamento Estudiantes se otorgará al estudiante un grado o título académico, una vez cumplidos todos y cada uno de los requisitos académicos de su carrera y Colegio General. Los grados y títulos académicos que otorga la USFQ se detallan en el Catálogo de la Universidad en concordancia con lo que dicta el Reglamento Académico de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).

En el semestre anterior a su egresamiento o graduación, el estudiante que está planificando graduarse debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Verificar en su Decanato que cumpla con todos los requisitos de egresamiento o graduación de su carrera.

2. Revisar en el Decanato de Pregrado que haya completado todos los requisitos de Colegio General.

3. Mantener una copia de respaldo de las revisiones de los requisitos anteriores debidamente firmadas por las personas que hicieron tales verificaciones.

4. Asegurarse de haber cumplido con los requisitos de PASEM (pasantías empresariales)

a) Haber realizado su pasantía empresarial por un mínimo de dos meses a Tiempo Completo durante el verano del año previo a su egresamiento o graduación.

b) Haberse registrado en PAS401 (código de pasantía) en el primer semestre del año anterior a su egresamiento o graduación.

c) Confirmar que sus notas de PASEM(Pasantía Empresarial)y Aprendizaje –Servicio Comunitario estén asentadas en sukardex.

5. Llenar la solicitud de egresamiento o graduación vía la Web, imprimir, firmar y entregar en la Oficina de Registro al inicio del semestre de su egresamiento o graduación y antes del plazo límite fijado en el Calendario Académico

6. Verificar que su estado de cuenta esté al día.

Una vez realizado dichos requisitos los estudiantes están listos para poder egresar y graduarse de la USFQ.

4.4.3. Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales o movilidad estudiantil

Para la USFQ movilidad estudiantil es lo mismo que movilidad académica y consiste en realizar estancias académicas en otras Instituciones de Educación Superior nacionales o del extranjero con valor en créditos con las cuales la tenga convenio de movilidad

El Programa de movilidad académica tiene como objetivo apoyar la formación integral y humanista de los estudiantes, de manera competente para desempeñarse a nivel nacional e internacional, con un alto grado de adaptación y creatividad en el mundo laboral, conscientes de su responsabilidad social y con amplias capacidades para vivir y desarrollarse en un entorno global y multicultural.

Los convenios de intercambio de pregrado de la Universidad San Francisco de Quito se encuentran en América del Norte, Europa, Oceanía, Asia y América del Sur siendo universidades con un alto prestigio.

La Universidad San Francisco de Quito tiene personal que es responsable de ayudar a los estudiantes seleccionados durante todo el proceso y aplicación de

los programas, los alumnos pueden dirigirse a la Oficina de Programas Internacionales.

Los requisitos que los estudiantes necesitan para participar en el programa de intercambio son:

1. Ser Estudiante Regular a Tiempo Completo de la USFQ y, al presentar la solicitud, estar cursando al menos el tercer semestre consecutivo en la Universidad.
2. Tener un promedio acumulado mínimo de 3.00 al momento de aplicar y mantenerlo hasta el momento de participar en el intercambio. Además, NO se pueden obtener notas “D” o “F” en los cursos de especialización o, de ser el caso, haber repetido los cursos y obtenido una nota mínima de “C”.
3. Adquirir el paquete de aplicación. Llenar en la solicitud las secciones “para estudiantes” y entregarla en la Oficina de Programas Internacionales adjuntando, en hoja aparte, un ensayo personal escrito en el idioma del programa al que se va a aplicar y dos cartas de recomendación de profesores activos de la USFQ. No se aceptará la entrega de solicitudes posteriores a la fecha límite de cada año. Los cupos de intercambio son limitados, por lo tanto se recomienda escoger varias opciones.
4. Adjuntar la copia del resultado del examen TOEFL para aquellas universidades que lo requieren. El proceso de inscripción para el TOEFL se realiza por Internet y comienza seis semanas antes de la fecha del examen. Para información sobre el TOEFL y pasos para registrarse, consultar en: www.toefl.org. La USFQ, a través de su Instituto de Lenguas Extranjeras, ILE, es un centro certificado para tomar el TOEFL.
5. Adjuntar pruebas de suficiencia en francés, alemán o italiano, si se aplica a universidades cuyos programas se lleven a cabo en estos idiomas.

La selección de los estudiantes es responsabilidad del Comité de Intercambio.

Una vez que el estudiante ha sido seleccionado para asistir a una universidad extranjera, debe solicitar aprobación de las materias que va a cursar, por su Decanato si son materias de especialización o por el Decanato de Pregrado si son de Colegio General. Esta hoja de transferencia de materias debe entregarla en la Oficina OPI antes de empezar el intercambio.

De lo contrario, se arriesga a que no sean revalidadas a su regreso a la USFQ o deba reembolsar los costos generados por la universidad.⁴⁴

Una vez cumplidos estos requisitos los estudiantes que deseen realizar intercambio o pasantías en el exterior pueden acceder a becas completos o parciales es recomendable realizarlas después de haber cursado al menos el segundo año de su carrera, para iniciar el proceso de aplicación al programa que deseen lo deben hacer en el mes de octubre de cada año o como segunda opción se lo puede hacer en enero. Los alumnos que hayan sido seleccionados deben pagar el valor del intercambio dentro de su pensión en la Universidad San Francisco de Quito, este valor incluye vivienda, alimentación, transporte, libros, gastos personales, seguro medico por lo tanto, los estudiantes ya no deberán pagar la pensión en ninguna universidad con la que la USFQ mantenga convenio.

Los intercambios a través de la movilidad estudiante son positivos por que fortalece las relaciones mutuales entre países, ayuda a los estudiantes en su crecimiento personal y profesional, adquieren nuevas experiencias y conocimientos que les servirá para futuro y consolidad los valores que fueron inculcados.

⁴⁴ Manual del Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito 2011 - 2012

4.4.4. Utilización de TIC's en las asignaturas.

La Universidad San Francisco para el uso de las TIC'S busca que los alumnos y docentes tengan acceso a las mismas como al Internet en los salones de clase, teniendo a su disposición contenidos digitales, con profesores con habilidades y conocimientos en los nuevos usos y aplicaciones de las tecnologías para que puedan ayudar a sus estudiantes.

La incorporación de las TIC'S a las asignaturas que se imparten en la Universidad, y se dan a conocer las posibilidades que aporta su uso, de manera que se encuentren modelos en la vida profesional.

La fomentación de las relaciones interdisciplinarias e interdepartamentales para conocer nuevas maneras de enseñar y aprender cada una de las asignaturas que se imparten en la Universidad.

Plantear actividades que permitan a los estudiantes, el desarrollo de habilidades y destrezas en el uso TIC'S en las asignaturas para identificar en la red los sitios de interés para el ejercicio profesional.

La Universidad San Francisco cuenta con un centro de computo bastante equipado que le permite al estudiante tener acceso a diferentes programas como son: SPSS versión 2.0, modelos contables como Olympus y Safi, Adobe 9, software para hacer planos Softonic, estos software especiales les permite a los estudiantes adquirir mejores conocimientos y sean personas analíticas

capaces de interpretar todo tipo de resultados y así encontrar una estrategia a dichos resultados.

Los estudiantes poseen aulas virtuales e inteligentes con proyectores y pizarrones táctiles que son un apoyo para los profesores y estudiantes que permite mejorar el nivel de la educación.

Dentro de las materias de contabilidad, negociación y marketing tienen horas de laboratorio donde los estudiantes ponen en práctico lo aprendido de manera teórica, estos laboratorios les ayuda para sus proyectos parciales al final del semestre.

4.4.5. Vinculación con la colectividad

La USFQ es una institución que, además de su misión fundamental de transmitir conocimiento e investigar, reconoce la importancia de responder a las necesidades del medio en donde se encuentra. Todo estudiante es libre de mantener proyectos académicos o no académicos con públicos externos. Para esto, la USFQ ha establecido una serie de mecanismos o instancias con los cuales se benefician tanto la Institución como la comunidad: Colegio Mayor de Educación Continua, Fundación Cicerón, Instituto IDEA, entre otros.

- El Colegio Mayor de Educación Continua tiene como objetivo ofrecer programas académicos para instituciones privadas y públicas.

- El objetivo de la Fundación Cicerón es la realización de cursos de capacitación técnica a los estudiantes e instituciones.
- El instituto IDEA tiene como objetivo primordial la capacitación docente interna como externa.

La Universidad San Francisco de Quito también ofrece continuamente una serie de conferencias, talleres, seminarios, etc. abiertos a los estudiantes, docentes y administrativos organizados por varias dependencias de la universidad.

El Colegio de Administración para el Desarrollo realiza capacitaciones a comunidades marginales o pequeñas empresas a través de proyectos solidarios desarrollados por sus estudiantes poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en las aulas y durante toda su carrera, estos proyectos son tomados en cuenta al momento de egresar.

Los estudiantes tienen libertad de vincularse con la comunidad y buscar proyectos o programas que ayuden a la comunidad, para realizar estos programas, los alumnos debe presentar a sus decanos un plan de acción que debe ser aprobado y aceptado para poder ponerlo en práctica.

4.4.6. Textos en la biblioteca que apoyan el desarrollo curricular

MATERIAS	CÓDIGO
ADMINISTRACIÓN	ADM
CONTABILIDAD	CON
FINANZAS	FIN
SEGUROS	SEG
ECONOMÍA	ECN
MARKETING	MAK
MATEMÁTICAS	MAT
ADMINISTRACIÓN HUMANÍSTICA	ADMH

4.4.7. Docentes del Colegio de Administración del Desarrollo: dedicación, categoría, perfil profesional, años de docencia en la facultad, formación académica.

Art. 92. Las instituciones de educación superior planificarán y ejecutarán programas de actualización para docentes, tanto de conocimiento en la respectiva área profesional, como en el área pedagógica; dentro de ellos se consignarán los parámetros para evaluar la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos. Los docentes no sólo responderán a la actualización recibida de la institución, sino también a su esfuerzo por una sistemática y consistente auto capacitación.⁴⁵

⁴⁵Cfr. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA). (2008). Ecuador. REGLAMENTO DE RÉGIMEN ACADÉMICO DEL SISTEMA, NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, RCP.S23.No.414.08, TÍTULO VIII: DE LA PLANIFICACIÓN ACADÉMICA, [www.lexis.com.ec]

Los docentes del Colegio de Administradores para el Desarrollo se encuentran por la categoría se dividen en agregados, principales y auxiliares; y por el tiempo de ocupación se dividen en tiempo completo a medio tiempo y tiempo parcial. La mayoría de docentes son a medio tiempo y tiempo completo.

Los docentes del Colegio de Administración para el Desarrollo se encuentran capacitados y cumplen con los requerimientos que la nueva Ley Orgánica de Educación Superior permitiendo que los estudiantes tengan acceso a una educación de calidad.

Los docentes de la Universidad son capacitados constantemente para que los estudiantes puedan tener conocimientos actuales y así lograr garantizar que obtengan un desarrollo integral.

Los docentes del Colegio de Administración para el Desarrollo como mínimo de docencia tienen 4 años y los profesores que mas años tienen como docentes son 25 años dando como promedio de 10 años.

El total de profesores que conforman el colegio de administradores son 50 profesores, de tiempo completo 31 y de tiempo parcial 19.

	ADMINISTRACION	FINANZAS	MARKETING	ECONOMIA	TOTAL
TIEMPO COMPLETO	9	5	6	11	31
TIEMPO PARCIAL	4	8	4	3	19
PHD	6	3	2	4	15
MAESTRIA	35				
<p>Grafico22: Docentes del Colegio de Administradores para el Desarrollo Fuente: Decana Magdalena Barreiro - Colegio de Administradores para el Desarrollo Elaborado por: Cristina Cárdenas</p>					

Uno de los requisitos indispensables del Colegio de Administración para el Desarrollo, acceder a la docencia es tener un título de PHD o mínimo un título de cuarto nivel como lo exige la nueva Ley de Educación Superior.

El Colegio tiene 15 docentes con título de PHD en diferentes áreas y 35 profesores con título de cuarto nivel, este es uno de los factores más importantes para que los estudiantes tengan una educación de calidad y garantizada.

4.4.8. Sistema de evaluación.

- “1. La evaluación al estudiante debe ser un proceso continuo, justo y objetivo, de manera que el estudiante, a lo largo del curso, se mantenga actualizado acerca de su desempeño.
2. Ningún mecanismo de evaluación podrá tener un peso superior al 25% de la nota final.
3. En cursos que dependen de un solo proyecto (trabajos de tesis, proyectos en ciertas áreas etc.) el profesor debe evaluar y retroalimentar al estudiante periódicamente.
4. El profesor debe explicar a los estudiantes sus criterios de evaluación (rúbricas) de todo trabajo, prueba, control, deber, examen, los que serán devueltos a los estudiantes en un periodo no mayor a dos semanas.
5. Rúbrica es un instrumento que explica los criterios de evaluación y su ponderación o peso correspondiente.
6. La política de deshonestidad académica del curso debe ser expresada de manera clara y explícita en el sílabo y explicada a los estudiantes, de tal manera que estén plenamente conscientes de las consecuencias que implica la violación al Código de Honor.
7. El profesor debe mantener un registro detallado y ordenado de las calificaciones para que cada estudiante pueda consultar su desempeño a lo largo del semestre.
8. El profesor debe atender al estudiante por discrepancias sobre una calificación dentro de ocho días luego de haberla entregado. El profesor debe pronunciarse en un máximo de 72 horas. El alumno podrá apelar la decisión siguiendo el procedimiento correspondiente.
9. Toda evaluación oral deberá ser calificada con una rúbrica y su retroalimentación comunicada al estudiante inmediatamente.
10. El examen final se tomará únicamente en la fecha y lugar indicados por la Oficina de Registro.
11. La escala de calificaciones que utiliza la USFQ se basa en el siguiente código:

Sistema de Evacuación USFQ

CÓDIGO	EQUIVALENCIA	PUNTAJE	RANGO Y OBSERVACIONES
A	Sobresaliente	4	91 a 100%
B	Bueno	3	81 a 90.99%
C	Regular	2	71 a 80.99%
D	Deficiente	1	61 a 70.99%
F	No aprueba el curso	0	Menos de 60.99%
P	Aprueba el curso	No influye	Solo para cursos previamente establecidos como P/F y los créditos se consideran aprobados.
N	Abandono no oficial	0	Cuando no se realiza el trámite de retiro y tiene el valor de la nota F
I	Incompleto		Por excepción y con autorización del Decano/ Sino es completado dentro de los plazos del calendario, luego se convierte en valor de la nota F
R	Retiro Oficial	No influye	Cuenta como 1 materia
H	En progreso	No influye	Por excepción para cursos o trabajos de titulación previamente establecidos y autorizados por el Decano. Debe asentarse la nota una vez concluido el curso o tesis.
AU	Oyente		No recibe créditos, no calificaciones y la materia puede ser transferida

Grafico 23: Sistema de Evacuación USFQ

Fuente: www.usfq.edu.ec

El profesor podrá utilizar otra escala para las notas “A”, “B”, “C”, “D” y “F” siempre y cuando el valor mínimo de cada rango no sea mayor al establecido en la tabla anterior. La escala de evaluación que se utilice debe constar en el sílabus, de lo contrario, se asume la vigencia de la escala presentada en esta sección.

La nota “I” significa incompleto y puede asentarla el profesor solo por excepción y siguiendo el procedimiento establecido en el decanato respectivo. Esta nota se asignará únicamente cuando un estudiante no ha podido, por razones de fuerza mayor, cumplir con exámenes o trabajos requeridos, o porque tuvo numerosas faltas a la clase por estas mismas razones. Para recibir un “Incompleto” se debe haber cumplido al menos con el 75% del curso.

La nota “N” (Abandono no oficial) se asigna cuando un estudiante que consta en la lista oficial nunca asistió a clases o, al inicio del curso, asistió por un periodo menor al 30% de las clases.

La nota “H” significa “en proceso” y deberá ser asignada únicamente en aquellos cursos o trabajos de titulación previamente autorizados por el Decanato. Una vez concluido el proceso, el profesor deberá asentar la nota correspondiente.

La nota “R” significa “Retirado” y no puede ser asignada por el profesor. Se asienta cuando un estudiante realiza un retiro pasado el plazo para salirse de materias y siguiendo el procedimiento establecido en la sección “RETIROS DE MATERIAS”.

Las notas son valoradas con el siguiente puntaje: A=4, B=3, C=2, D=1, F=0 y N=0. Las notas “P”, “I”, “H” y “R” no tienen valor. Los puntos que se recibe por cada materia son igual al valor de la nota multiplicado por el número de créditos de la materia.”⁴⁶

El Sistema de Evaluación de la Universidad San Francisco de Quito permite que los estudiantes tengan más opciones de recuperación de notas debido que los periodos de evaluación son más cortos.

Se puede percibir que los estudiantes tienen claro que el sistema alfabético de calificación de la Universidad a pesar que en la mayoría de Universidades se califica de forma numérica sea de 0 a 10 o de 0 a 20.

En mi criterio sin importar del Sistema de Evaluación que las Universidades adopten, estas deben considerar los siguientes aspectos: claridad, sencillez, homogeneidad y objetividad al momento de calificarsiendo lo importante que se debe evaluar las competencias adquiridas por los estudiantes.

⁴⁶ Manual del Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito 2011 - 2012

5. DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL

5.1. VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES

Los valores y el desarrollo integral en el mundo laboral actual cada vez más está liderado por las nuevas generaciones, y entre las principales características de quienes sobresalen se encuentran sus valores. Considero que son la base de la personalidad de una persona y factores críticos de éxito en la vida.

Los valores se forjan en las personas en los distintos momentos de su vida, a través del hogar, las experiencias y la educación.

El presente estudio busca evidenciar la presencia de valores en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito. Los valores a analizar son: respeto, solidaridad, justicia y servicio.

5.1.1. Respeto

El respeto o reconocimiento es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo y se establece como reciprocidad: respeto mutuo, reconocimiento mutuo. El término se refiere a cuestiones morales y éticas, es utilizado en filosofía política y otras ciencias sociales como la antropología, la sociología y la psicología.

El respeto en las relaciones interpersonales comienza en el individuo, en el reconocimiento del mismo como entidad única que necesita que se

comprenda al otro. Consiste en saber valorar los intereses y necesidades de otro individuo en una reunión.⁴⁷

El poder de discernir crea un ambiente de respeto, en el que se presta atención a la calidad de las intenciones, actitudes, conductas, pensamientos, palabras y acciones.

Por tanto, pretender ganar respeto sin permanecer consciente del propio valor original se convierte en el método mismo para perderlo. Conocer el valor propio y honrar el de los demás es la auténtica manera de ganar respeto. Puesto que tal principio tiene su origen en ese espacio prístino de valor puro, los demás sienten intuitivamente, la autenticidad y la sinceridad. En la visión y la actitud de igualdad existe una espiritualidad compartida. Compartir crea un sentimiento de pertenecer, un sentimiento de familia.

Respeto es el reconocimiento del valor inherente y de los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida. El respeto y el reconocimiento internacionales por los derechos intelectuales y las ideas originales deben observarse sin discriminación. La grandeza de la vida está presente en cada uno, por lo que todo ser humano tiene el derecho a la alegría de vivir con respeto y dignidad.⁴⁸

El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral de los estudiantes frente a cualquier situación y hecho. Esto determina su forma de pensar y ser en la vida social académica.

En hombre es por naturaleza social y por tanto las relaciones interpersonales están presentes durante toda su vida; el valor base que permite que las relaciones interpersonales fluyan y se desarrollen de la mejor manera es el respeto.

⁴⁷ <http://es.wikipedia.org/wiki/Respeto>

⁴⁸ <http://www.valores.humanet.co/respeto.htm>

Los estudiantes han llegado a definir el valor del respeto como aceptar y comprender a los demás en su forma de pensar, ser o actuar.

5.1.2. Solidaridad

La solidaridad como cualquier otro valor tiene un componente afectivo pues no es el cumplimento forzado o frío del deberme sino el afán de ayudar y participar para alcanzar una meta.

El valor de la solidaridad se desarrolla cuando: escuchamos con simpatía e interés cualquier tipo de tema, cuando somos servidores de los demás, no únicamente de nosotros y disfrutamos el valor del trabajo en grupo, cumpliendo lo mejor posible nuestros compromisos.

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y las naciones, está fundada principalmente en la igualdad universal que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido.

La solidaridad trasciende a todas las fronteras: políticas, religiosas, territoriales, culturales, etc. Para instalarse en el hombre, en cualquier ser humano, y hacer sentir en nuestro interior la conciencia de una “familia” al resto de la humanidad.⁴⁹

La solidaridad se manifiesta en el ámbito de la educación en muchos de los casos gracias al trabajo de asociaciones, que favorecen el logro de metas y suplen carencias que en ocasiones se presentan tanto material como humano, este es uno de los valores más importantes que las universidades desarrollan mientras dura la preparación de los estudiantes con el fin de que sus alumnos sean personas de bien y capaces de dirigir una empresa.

⁴⁹ Proyecto ORG. Pág. 187 o <http://www.proyectopv.org/1-verdad/solidaridad.htm>

Considero que las distintas instituciones educativas, al igual que las empresas tanto privadas como públicas le han dado creciente importancia y consideración a este valor, En mi opinión esto se debe principalmente a la rapidez de difusión de las noticias, lo que se conoce como viral. Tanto las empresas como instituciones son personificadas y un valor que buscan evidenciar es la solidaridad, así las personas en la dirección de estas tienen mayor conciencia sobre la importancia de este valor.

5.1.3. Justicia

La palabra justicia designó, originalmente, la conformidad de un acto con el derecho positivo, no con un ideal supremo y abstracto de lo justo. A dicho concepto objetivo corresponde, en los individuos, una especial actividad inspirada en el deseo de obrar siempre conforme a derecho; desde este punto de vista, Ulpiano definió la justicia, según el texto transcrito. Se cree que el jurista se inspiró en la filosofía griega de pitagóricos y estoicos. Resulta, así que la justicia es una voluntad que implica el reconocimiento de lo que se estima justo y bueno.⁵⁰

La justicia se fomenta en el seno de la familia al establecerse lo que corresponde a cada miembro de la misma. Recordemos que la justicia consiste en dar a cada uno lo que les corresponde.

La justicia es un valor que conlleva mucha responsabilidad, en mi opinión la sociedad actual vive una ausencia de este valor. Primando la inequidad y los intereses personales.

Una persona que se esfuerza constantemente por respetar los derechos de los demás y le da a cada uno lo que debe, tiene la virtud de la justicia.

⁵⁰ www.wikipedia.com/justicia

5.1.4. Servicio

Servir implica ayudar a alguien de una forma espontánea, es decir adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás. Una persona servicial supone que traslada esta actitud a todos los ámbitos de su vida: en su trabajo, con su familia, ayudando a otras personas en la calle, cosas que aparecen como insignificantes, pero que van haciendo la vida más ligera y reconfortante. Es posible que recordemos la experiencia de algún desconocido que apareció justo cuando necesitábamos ayuda, que luego después de ayudarnos, se perdió y no supimos nada más.

Las personas que son serviciales aparecen de repente con una sonrisa y las manos por delante dispuestos a ayudar, en todo caso, recibir un favor hace nacer en nuestro interior un profundo agradecimiento.⁵¹

El servicio para las personas, puede ser al mismo tiempo una carga y una liberación, la diferencia está en la mente y en el corazón de quien ejecuta la acción, la actitud digna de un estudiante que quiere ser un líder es declararse al servicio de sus compañeros de trabajo porque de esta manera se establece un ambiente de colaboración transversal, de dialogo, de generosidad, humildad, fluidez, ejemplo y grandeza espiritual.

La autoridad moral del estudiante que es líder, se fortalece cuando dispone su ánimo y sus capacidades al servicio de los demás.

⁵¹ http://valor_es.blogia.com/2010/082006-el-valor-del-servicio.php

5.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES

5.2.1. Normativa internacional

Al igual que la Empresa que ha debido superar el enfoque filantrópico de la inversión social (como gasto extra) para entenderse a sí misma bajo el nuevo paradigma de la Responsabilidad Social, la Universidad debe tratar de superar el enfoque de la "proyección social y extensión universitaria" como apéndices bien intencionados a su función central de formación estudiantil y producción de conocimientos, para poder asumir la verdadera exigencia de la Responsabilidad Social Universitaria.

La verdad es que todos los líderes que hoy gobiernan las instituciones públicas y privadas aplican a diario ciencias y tecnologías aprendidas ahí, que sin embargo crean y reproducen el mal desarrollo en el cual la mayor parte de la humanidad trata de sobrevivir.

La relación entre la crisis del saber tecno científicohiperespecializado y su ceguera crónica concerniente a los efectos globales que engendra por un lado, y la crisis social y ecológica mundial por otro lado, tiene que ser el punto de partida para una reforma universitaria de responsabilidad social que no sea meramente cosmética, sino una profunda reflexión sobre el significado social de la producción de conocimiento y la formación profesional de líderes en la era de la ciencia.

La Responsabilidad Social Universitaria exige, desde una visión holística, articular las diversas partes de la institución en un proyecto de promoción social de principios éticos y de desarrollo social equitativo y sostenible, para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos igualmente responsables. El esquema siguiente puede ayudar a visualizar el carácter global y central de la reforma universitaria deseada:⁵²

⁵²¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?, Por François Vallaëys

Normativa Internacional, RSU

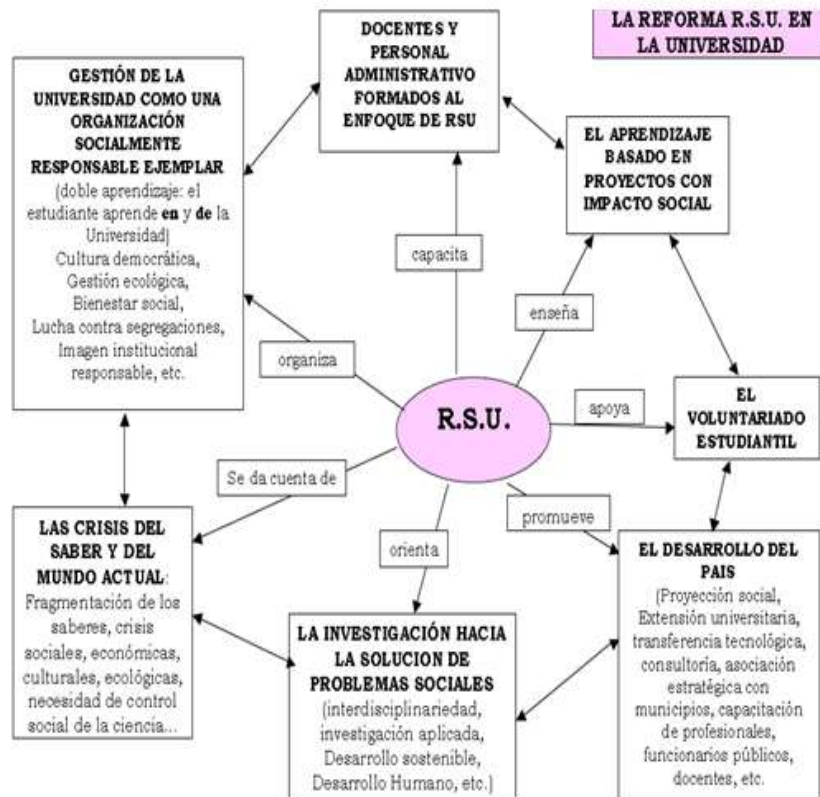


Grafico 24: Normativa Internacional, RSU
Fuente: Folleto que es la responsabilidad social

La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la comunidad para erradicar la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, mediante la vinculación con la colectividad.

La Responsabilidad Social en la USFQ se ha ido estructurando con el pasar de los años y con los cambios que la sociedad necesita por ejemplo: contribuir a proteger y consolidar los valores de los estudiantes con el fin de colaborar con la sociedad. Así como fomentar las funciones críticas para el análisis de las tendencias sociales, políticas, culturales, y económicas.

La Universidad San Francisco de Quito después de reconocer que no sólo se trata de reformar a las malas políticas, los malos conocimientos y epistemologías de la Universidad, se debe fomentar que cada Universidad empiece a elaborar su propio diagnóstico y reforma para que los estudiantes puedan adquirir un conocimiento integral.

5.2.2. Visión de la responsabilidad social universitaria

5.2.2.1 Visión de la institución

La meta está orientada hacia la transformación de la Universidad en un pequeña comunidad ejemplar de democracia, equidad (supresión de las segregaciones y corrección de los privilegios), transparencia (política y económica), y hacer de ella un modelo de desarrollo sostenible (política de protección del medio ambiente, uso de papel reciclado, tratamiento de los desechos, etc.). Será pertinente utilizar herramientas empleadas ya por las empresas para lograr niveles de calidad como la norma SA 8000 por ejemplo, o el Balance social¹⁰.

Hacer de la Universidad una comunidad socialmente ejemplar, es beneficiarse de una doble fuente de aprendizaje: el estudiante aprende en la Universidad su carrera, pero también aprende de la Universidad los hábitos y valores ciudadanos.

Más que los cursos de ética, cuyo impacto actitudinal es discutible, es la práctica cotidiana de principios y buenos hábitos comunes que forma las personas en valores.⁵³

Las Universidades con la vinculación a la colectividad desarrollan la parte social y humana de los estudiantes con el fin de ayudar a los más necesitados.

La Responsabilidad Social de las Instituciones tiene como objetivo impulsar proyectos y actividades que se encuentran orientados al crecimiento de la Universidad en el ámbito académico social en los sectores periféricos.

La visión Institucional fomenta la relación interinstitucional con el fin de que los estudiantes se relacionen e intercambien los conocimientos adquiridos en sus Universidades logrando adquirir un desarrollo integral.

⁵³¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?, Por François Vallaey

5.2.2.2 Visión del docente

La meta es de capacitar a los docentes en el enfoque de la Responsabilidad Social Universitaria y promover en las especialidades el Aprendizaje Basado en Proyectos de carácter social, abriendo el salón de clase hacia la comunidad social como fuente de enseñanza significativa y práctica aplicada a la solución de problemas reales. Aquí se trata de ser creativos, y de imaginar (no sólo a través de prácticas profesionales sociales, sino también en los cursos teóricos de cada carrera) cómo el estudiante puede aprender lo que tiene aprender haciendo cosas socialmente útiles y formándose como ciudadano informado y responsable. Esto fomentará la creación de talleres de aprendizaje en las facultades, mayor articulación entre las disciplinas (por la necesidad de un enfoque multi e interdisciplinario para tratar los problemas sociales), y mayor articulación entre la docencia, la investigación y la proyección social.⁵⁴

El Objetivo de la visión docente es impartir conocimientos a los estudiantes para que ellos puedan desarrollar proyectos con el propósito de ayudar a la sociedad.

Los docentes deben investigar las necesidades de la comunidad en los sectores rurales de la ciudad para fomentar la capacitación de los ciudadanos a través de talleres, inducciones y charlas de temas específicos.

⁵⁴¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?, Por François Vallaey

5.2.2.3 Visión del estudiante

La meta es de trabajar en interfaz con los departamentos de investigación y los docentes de las diversas facultades para implementar y administrar proyectos de desarrollo que puedan ser fuente de investigación aplicada y recursos didácticos para la comunidad universitaria. Dejando atrás la marginalización institucional de estas iniciativas voluntarias humanitarias, por la debilidad de su vínculo con la formación profesional y la didáctica universitaria, la idea es de lograr una integración de la proyección social en el corazón de la institución, gracias a una Dirección Académica de Responsabilidad Social Universitaria que gestione las iniciativas estudiantiles y docentes, y pueda controlar su calidad. Inútil de precisar que tal unión estrecha entre proyección social, docencia e investigación resultará sin duda en el aumento significativo del voluntariado estudiantil, puesto que el alumnado habrá podido aprovechar de un aprendizaje basado en proyectos durante su formación.⁵⁵

La vinculación de los estudiantes con la colectividad tiene como objetivo primordial el compromiso de ayudar a las personas más necesitadas para lograr un cambio en el país.

La creación de programas de difusión de Responsabilidad Social a la comunidad logra estimular a la sociedad a mejorar sus costumbres y hábitos de vida.

La vinculación de las actividades de los estudiantes con la comunidad aporta al desarrollo de la juventud y a su crecimiento personal y profesional.

⁵⁵¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?, Por François Vallaey

5.3. HABILIDADES GERENCIALES

Las habilidades gerenciales son competencias que los estudiantes de las Universidades deben adquirir para liderar y coordinar un grupo de trabajo u organización y poder desempeñar cargos relacionados.

Los estudiantes a lo largo de su vida estudiantil deben adquirir habilidades analíticas que les permita realizar procesos determinados para el manejo de empresas, habilidades interpersonales que les ayudará a interactuar con la gente y las habilidades conceptuales para planificar y organizar la organización.

Una gerencia efectiva es aquella que todas las habilidades en conjunto porque permite el desarrollo de la empresa y obteniendo un mayor crecimiento de la misma dentro del mercado.

5.3.1. Propuesta de Edgar Schein

Schein (1978) considera que las habilidades son centrales y necesarias para el buen desempeño laboral en cargos ejecutivos. Estas habilidades se categorizan en cuatro áreas: motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales.

De acuerdo con Schein, los ejecutivos requieren del dominio de estas habilidades para poder hacer un correcto análisis de su entorno, tomar decisiones y relacionarse con otros actores internos y externos de la organización.

- **Habilidades de Motivación y Valores**

La primera de estas áreas se refiere a la presencia de aspectos motivacionales y valóricos adecuados para ejercer un cargo gerencial. Entre éstos, Schein 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 los valores e intereses personales, y los valores e intereses del cargo u organización.

Las habilidades de motivación son esenciales para el desarrollo del compromiso con los cargos, carreras laborales y organizaciones en que se desempeñan los ejecutivos.⁵⁶

El humano es un ser lleno de aspiraciones en su comportamiento y desarrollo las necesidades constituyen una motivación teniendo en cuenta que en la práctica la escala de motivaciones no es la misma para todas las personas.

La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por ello es necesario pensar en qué puede hacer uno para estimular a los individuos y a los grupos favoreciendo tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

⁵⁶ Cfr. REVISTA ABANTE, **Habilidades Gerenciales**. [<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-1-N2/4%20Raineri.pdf>]. Consulta 23/06/2012.

- **Habilidades Analíticas**

Las habilidades analíticas identificadas por Schein se refieren a las habilidades intelectuales necesarias para ejercer efectivamente un cargo gerencial. Por ejemplo, la habilidad para 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 a sí mismo en sus motivaciones, fortalezas y debilidades.

Las habilidades analíticas son indispensables para dominar nuevas tecnologías y para procesar información⁵⁷

Las habilidades analíticas proporcionarán al estudiante la experiencia de comprender de manera precisa cualquier situación o tema, ya que buscan orden, coherencia, claridad y precisión.

En el ámbito universitario pensar analíticamente permite asumir una actitud de cuestionamiento y búsqueda de la verdad, tomar decisiones, considerar prioridades, buscar alternativas, escuchar puntos de vista de otros, resolver problemas, tomar iniciativas, ser operativo y tener fluidez en la comunicación.

⁵⁷Cfr. REVISTA ABANTE, **Habilidades Gerenciales**. [<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-1-N2/4%20Raineri.pdf>]. Consulta 23/06/2012

- Habilidades Interpersonales

Es la capacidad para entender y escuchar a los demás y lograr una relación armónica que conduzca a un crecimiento colectivo. De acuerdo a Schein las habilidades interpersonales, se refieren 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.

Las habilidades interpersonales permiten relacionarse con una diversidad de personas, especializaciones, prioridades, nacionalidades y culturas en forma armónica⁵⁸

No vivimos solos en el mundo, vivimos rodeados de muchas personas por lo tanto es muy importante desarrollar nuestras habilidades interpersonales si queremos vivir en concordancia con los demás y aprovecharnos positivamente de nuestro poder de interrelacionarnos.

Las habilidades interpersonales se pueden definir como un conjunto de destrezas que nos permiten relacionarnos, establecer grupos y vínculos estables y efectivos con todo tipo nivel de personas..

La importancia de las habilidades interpersonales se deriva de que hoy en día se trabaja en grupo, inserto en organizaciones y más claramente se trabaja en equipo. Para participar eficazmente en un equipo de trabajo no bastan las habilidades analíticas sino que son necesarias las habilidades interpersonales para su complemento.

⁵⁸ Cfr. REVISTA ABANTE, **Habilidades Gerenciales**. [<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-1-N2/4%20Raineri.pdf>]. Consulta 23/06/2012.

- **Habilidades Emocionales**

Las habilidades emocionales. Estas 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.

Las habilidades emocionales, tal como son descritas por Schein, permiten tener independencia emocional para desenvolverse con eficiencia y perseverancia en un entorno cambiante y de alta complejidad.⁵⁹

Las personas con Habilidades Emocionales impulsan a una participación activa y entusiasta, fortalecen el espíritu del cuerpo y el compromiso, protegen al grupo, comparten meritos, fortalecen su identidad. Son motivados, competitivos y justos si se trata de asignar a cada uno la tarea que sea más adecuada a su talento.

Tener inteligencia emocional para trabajar en equipo implica: facultades cognitivas que son adquiridas en las Universidades, diversidad de perspectiva y fomentar un ambiente de debate abierto y riguroso, esto lo logran los estudiantes que sean formado con un desarrollo integral.

La Figura a continuación muestra un modelo que busca describir la relación entre las tareas y demandas propias de este tipo de cargos, las habilidades gerenciales descritas por Schein y los resultados esperados del ejercicio de estos cargos en un entorno como el actual.

⁵⁹Cfr. REVISTA ABANTE, **Habilidades Gerenciales**. [<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-1-N2/4%20Raineri.pdf>]. Consulta 23/06/2012

Habilidades Emocionales

TAREAS Y DEMANDAS DEL LOS CARGOS EJECUTIVOS	HABILIDADES CRITICAS	ALGUNOS RESULTADOS ESPERADOS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Practicar gestión de organizaciones en economías de mercado con alta competencia 2. Administrar tecnología cada vez más complejas. 3. Analizar enormes cantidades de datos usando tecnología de información 4. Relacionarse con otros a un nivel interdisciplinario. 	1.Motivación y Valores	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efectividad y eficiencia organizacional. 2. Compromiso y productividad del personal
<ol style="list-style-type: none"> 5. Relacionarse con otros en idiomas, percepciones y culturas diferentes. 1. Configurar y reconfigurar equipos de trabajo según es demandado por diferentes circunstancias. 2. Alinear intereses propios y del personal con los de la organización. 	2.Analíticas	<ol style="list-style-type: none"> 3. Calidad y rapidez en productos y servicios
<ol style="list-style-type: none"> 3. Dominio de las disciplinas y temas de negocio en que se trabaja. 4. Manejo de temas interpersonales, sociales y políticos con rapidez y simultaneidad. 	3. Interpersonales 4. Emocionales	

Grafico 25: Habilidades Emocionales
Figura: Relación entre las tareas y demandas de cargos Gerenciales, las habilidades necesarias para ejecutar Estos cargos y los resultados esperados.

Estas cuatro áreas de habilidades críticas para el desempeño de cargos ejecutivos, descritas por Schein (1978), son las habilidades que les permiten a éstos enfrentar con mayor preparación la compleja diversidad de actividades que deben desarrollar en sus cargos.

Este modelo no pretende establecer relaciones lineales entre estos conjuntos de variables, sino más bien tendencias e influencias, buscando ilustrar cómo los cargos ejecutivos hoy requieren de la ejecución de una diversidad de tareas, para las cuales es necesario usar una variedad de habilidades y así poder satisfacer múltiples dimensiones de rendimiento.

Al analizar esta figura se puede intuir que estas diferentes habilidades pueden ser más importantes para la solución de algunas tareas de los cargos gerenciales y menos importantes para otras.

5.3.2. Propuesta de Robert Katz

Este autor realizó un estudio sobre el tipo de habilidades que requiere un directivo (Katz, 1983). Según ese estudio, un administrador debe tener destrezas del tipo Conceptual, Humanas y Técnicas. De acuerdo al nivel que ocupe el administrador dentro de la estructura organizacional, varía el tipo de habilidades que son requeridas para desempeñar el cargo.

La habilidad técnica se refiere a la capacidad de usar herramientas, o procedimientos técnicos en un campo especializado.

La habilidad humana es la capacidad de interactuar con personas, trabajar con ellas, comprenderlas y motivarlas. Un administrador debe

tener suficiente habilidad en el manejo de relaciones humanas y así poder conducir a los grupos humanos al logro de objetivos.

La habilidad conceptual se refiere a la capacidad de comprender las situaciones que afectan a la organización, concibiéndola como un todo, de manera que las decisiones que tome, sean benéficas al núcleo organizacional.⁶⁰

En el estudio de Katz, los administradores necesitan las tres destrezas, para todos los niveles dentro de la organización, por ejemplo en los niveles gerenciales son necesarias con mayor incidencia las habilidades conceptuales para el éxito en su desempeño. Katz acotó el hecho de que estas habilidades pueden ser desarrolladas.

La propuesta de Katz incluye el desarrollo de capacidades de trabajo en equipo, negociación, liderazgo y manejo de herramientas informáticas para comunicarse efectivamente. Finalmente, para esta propuesta se requiere el manejo de métodos de recolección de información.

El aporte Katz se puede concluir como un proceso que se debe llevar a cabo en las organizaciones con el objetivo de cumplir sus objetivos,

⁶⁰ MARTINEZ G. (2006) *Formación Gerencial para la eficiencia escolar*. México: Editorial Eumed.net

fusionando lo administrativo con lo humano para que nos de cómo resultado una empresa exitosa dentro de su mercado.

5.3.3. Otras propuestas

- **Henry Mintzbert, 1989.**

Henry Mintzberg a finales de los 60, presento una visión novedosa con respecto al quehacer del Gerente, resultado de un minucioso estudio de cinco altos ejecutivos mientras trabajaban.

Mintzberg encontró que los gerentes de su estudio tomaban parte en diversas actividades, muchas imprevistas y de corta duración. Tenían poco tiempo para reflexionar, porque constantemente sufrían interrupciones. La mitad de sus actividades duraba menos de nueve minutos. Sin embargo, además de esta información, Mintzberg, presentó un plan de categorías que define el quehacer de los gerentes, basado en lo que estos hacen en realidad, y que normalmente se conocen como Roles Gerenciales.⁶¹

Los roles observados los categorizó en: Interpersonal, informal y decisorio. El rol interpersonal es la caracterización que tiene el directivo como símbolo, el rol informal, aquella que toma como comunicador y el rol decisorio es el que toma como jefe, específicamente tomando decisiones.

Para este último tipo de entorno el líder y el enlace son los aspectos que facilitaran conseguir la información para diagnosticar nuevas situaciones, decidir cursos de acción y coordinar el trabajo en forma más flexible e informal.

⁶¹ GOOGLEPAGES, **Habilidades Gerenciales**. [<http://veronica.laraperez.googlepages.com/HABILIDADESGERENCIALESclase1.ppt>]. Consulta 15/06/2012.

Roles Gerenciales de Mintzberg

ROL	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES IDENTIFICABLES
Cabeza Visible	Cabeza simbólica: obligado a llevar a cabo una serie de deberes rutinarios de orden legal o social.	Recibir las visitas; firmar documentos legales.
Líder	Encargado de motivar y activar a los empleados; responsable de asignar personal y capacitarlo y obligaciones afines	Ejecutar prácticamente todas las actividades relacionadas con los empleados
Enlace	Mantener la red que se ha creado de contactos externos e informales que le hacen favores y le proporcionan información	Acusar recibo de correspondencia; ejecutar el trabajo externo del consejo de administración; llevar a cabo otras actividades que implican a personas del exterior.

Grafico 26: Roles Gerenciales de Mintzberg

Figura: Roles Gerenciales, Mintzberg

Fuente: MARTINEZ G. (2006) Formación Gerencial para la eficiencia escolar

Henry Mintzberg sugiere que dentro de los roles descritos, la información tiene un rol vital. Los gerentes en gran medida determinan la importancia y prioridad de la investigación. Debe tenerse en cuenta que por medio de las habilidades interpersonales adquieren la información y como resultado de la toma de decisiones ponen los datos obtenidos en acción.

La teoría de Mintzberg también destaca que debido a la importancia que este le asigna a la información arrastra tempranamente el concepto de aprendizaje organizacional y en especial el de la fuerza gerencial. Mintzberg sostiene que el gerenciamiento es un arte y como tal deben aprender

continuamente respecto de las situaciones que ellos vivencian y que aprenden a través de otros.

- **Brent B. Allred, Charles C. Snow y Raymon E. Miles, 1996**

Los autores en mención consideran que los administradores requerirán contar con competencias en un tipo de liderazgo colaborativo sustentado en el trabajo de equipo. De acuerdo con dichos autores, la habilidad para relacionarse, establecer vínculos fraternales y otras competencias colaborativas, serán críticas para llevar a cabo una administración efectiva.

Los administradores de los tiempos actuales y futuros serán evaluados, no tanto por su rendimiento individual como por su capacidad para integrar equipos de trabajo.

El directivo autócrata, centralista y autoritario, requiere ser reemplazado por otro demócrata, constructor de equipos y con habilidades de liderazgo emanadas de su autoridad profesional y sensibilidad hacia los demás. En función de lo expuesto una competencia requerida para los directivos es el trabajo en equipo.⁶²

- **Sims y Lorenzi, 1992; Hall 1996**

Otra área de habilidades gerenciales de creciente presencia en la literatura son las habilidades de auto administración del propio trabajo (Sims y Lorenzi, 1992; Hall, 1996), las que se describen como el conjunto de estrategias que una persona usa para influenciarse a sí misma, tales como la capacidad de trabajar en función de metas auto impuestas, la administración del tiempo dedicado a diferentes actividades, el auto monitoreo o auto observación y el autocontrol o la capacidad de posponer gratificaciones inmediatas por un bien superior.

Estas habilidades de auto administración tienen una relación directa con algunas habilidades interpersonales y emocionales.

Por ejemplo, la expresión de emociones en forma consistente con el contexto social en que éstas surgen muchas veces requiere que la persona

⁶² UNIVERSIDAD ICESI. (2008) *Estudios Gerenciales. Colombia: Documento PDF.*
[http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/1857/1/gerenciales_109.pdf]

sea capaz de auto controlar sus respuestas emocionales más espontáneas.⁶³

La teoría de Sims y Lorenzi dice que en las habilidades gerenciales existe literatura y en estas se encuentra presente destrezas de auto-administración del propio trabajo son aquellas que describen las estrategias que una persona usa para influenciarse a sí misma, como la capacidad de trabajar en función de metas auto-impuestas, la administración del tiempo dedicado a diferentes actividades, la auto-observación y el autocontrol o la capacidad de posponer. Esta teoría de auto-administración se puede decir que tienen una relación directa con algunas habilidades interpersonales y emocionales.

El objetivo de la teoría se apoya en el tipo de habilidades y competencias que se busca desarrollar en los ejecutivos de organizaciones contemporánea. Esta teoría nos dice que las habilidades sirven para poder desenvolverse adecuadamente en cargos que demandan flexibilidad y adaptación a los cambios organizacionales y ambientales.

⁶³ REVISTA ABANTE, **Habilidades Gerenciales**. [<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-1-N2/4%20Raineri.pdf>]. Consulta 15/06/2010.

- **Kouzes y Posner, 1990**

En un estudio realizado por Kouzes y Posner (1990). Ellos pidieron a 423 administradores y 1.144 subordinados que describieran su mejor experiencia de liderazgo y llegaron a identificar cinco características básicas para un liderazgo efectivo: 1) Desafiar el proceso actual, buscando oportunidades de cambio, experimentación y mejoramiento, 2) Inspirar una visión compartida, mostrando futuro y comprometiendo a otros con esta visión, 3) Habilitar a otros para actuar, propiciando la colaboración, 4) Modelar el camino, siendo un ejemplo para los demás y planificando logros escalonados, y 5) Estimular el corazón, reconociendo las contribuciones y logros de cada persona.⁶⁴

Kouzes y Posner consideran que en el presente y en el futuro el liderazgo empresarial pasa por la formulación y consecución de los objetivos de todas las partes implicadas en la organización. El trabajador ya no puede ser simplemente un fin para lograr los objetivos de la empresa debe poder desarrollarse personalmente a través de su trabajo y habilidades en la organización.

Podemos establecer que el propósito moderno de un liderazgo eficaz consiste en generar y acompañar procesos sostenibles basados en la confianza, a fin de conseguir que la organización logre su misión mediante resultados que satisfagan las necesidades presentes y futuras de todos los interesados.

⁶⁴ REVISTA ABANTE, **Factores de Liderazgo y Competitividad**.
[<http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-2-N1/4%20Cortes.pdf>]. Consulta 15/06/2012.

- **Drucker, 1954**

El trabajo de un gerente es el planeamiento, la organización, la integración y la medición (Drucker, 2002). Donde el gerente tiene que integrarse en sentido descendente, es decir con el trabajo de las personas subordinadas a él y colateralmente, o sea con aquellas sobre las cuales no ejerce control administrativo.

El gerente individual necesita desarrollarse, exactamente como la empresa y la sociedad, debe mantenerse atento y mentalmente despierto, necesita afrontar problemas, tiene que adquirir hoy las habilidades que le conferirán efectividad mañana, reclama la oportunidad de reflexionar acerca del sentido de su propia experiencia y sobre todo requiere una oportunidad para reflexionar acerca de sí mismo y aprender el modo de hacer valer sus cualidades.

“La dirección es el proceso llevado a cabo por uno o más individuos para coordinar las actividades de otros y así lograr resultados que no serían posibles si un individuo actuara solo. Peter Drucker opina que la función de la dirección es hacer que otras personas sean productivas”.⁶⁵

Según Drucker, el Gerente de hoy, debe tener capacidades y habilidades estratégicas referentes a educar para transformar los sistemas establecidos en conceptos e implementar nuevas técnicas. Esto obliga al gerente a sentar las bases del juicio crítico y

⁶⁵ Cfr. BIBLIOTECA VIRTUAL EUMED.NET, **Actualizaciones para el desarrollo organizacional**. [<http://www.eumed.net/libros/2005/1mr/7.htm>]. Consulta 16/06/2012.

razonamiento dialéctico que necesitan los organismos que rigen o dirigen y así poder lograr los objetivos planteados.

- **Raineri y Fuch, 1995**

Es posible identificar las habilidades y destrezas necesarias que debe tener todo administrador eficaz para poder manejar y liderar adecuadamente a su personal. Entre ellas se destacan ocho habilidades: 1) Estructuración del trabajo, las cuales se refieren a la capacidad de los jefes para estructurar y organizar en forma racional y equitativa el trabajo de sus subordinados. 2) Compromiso, los directivos deben ser capaces de comprometer a sus subordinados con los objetivos y metas organizacionales. 3) Adiestramiento, se destaca la necesidad de que los supervisores enseñen y orienten a sus subordinados en la ejecución del trabajo diario. 4) Reorientación de desempeño inadecuado, los supervisores eficientes deben ser capaces de identificar un trabajo efectuado en forma ineficiente y de reorientar el trabajo del subordinado hacia un mejor desempeño. 5) Reconocimiento social, los administradores deben demostrar aprecio y reconocimiento verbal por una actividad bien realizada. 6) Manejo de conflicto, cualidad indispensable en toda gestión efectiva. 7) Comunicación interpersonal, se refiere a las habilidades del administrador para expresar, escuchar e intercambiar información y opiniones necesarias para el trabajo con sus subordinados. 8) Equipos de trabajo, mecanismo determinante de una gestión de recursos humanos eficiente.⁶⁶

La teoría de Raineri y Fuch ayuda a la administración de las empresas ya que las tendencias actuales en el mundo, tales como la globalización de los mercados, los continuos cambios tecnológicos, la apertura comercial y política y la integración global a través de los medios de comunicación han llevado a las empresas a estar en un permanente estado de alerta tanto a lo que ocurre en su

⁶⁶ UNIVERSIDAD AUSTRAL DE CHILE, **Habilidades Gerenciales**
[<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2002/fec198h/doc/fec198h.pdf>]. Consulta 16/06/2012.

entorno como a la funcionalidad, eficiencia de sus estructuras y procesos internos para adaptarse y aprovechar los cambios.

- **Schneider B. y Bowen E., 1993**

El aporte de estos autores está encaminado en el enfoque de recursos humanos, como lo expresan en su libro publicado en 1993 "TheServiceOrganization: Human Resources Management IsCritical" encontraron la existencia de una alta correlación entre las habilidades de planificación y organización del trabajo de los ejecutivos de una empresa y la percepción, por parte de los clientes externos, de la calidad de los servicios prestados. Sin embargo el estudio Schneider y Bowen no desarrolló con mayor detención un análisis sobre cuáles aspectos de las habilidades de dirección personal son las que tienen una mayor incidencia en la calidad del servicio.

- **Fandt, 1994**

Management Skills: Learning Through Practice and Experience. De autoría de Patricia M. Fandt define las capacidades que debe tener un gerente, entre las cuales menciona: Liderazgo, Capacidad de decisión, Flexibilidad y adaptación a los cambios organizacionales, Manejo de comunicación oral y escrita, Percepción interpersonal.

Se puede concluir que Fandt y el proceso de cambio en las organizaciones se ha convertido en tierra fértil para la estructura de

muchos modelos y métodos que dan paso a que los administradores sean bombardeados con soluciones organizacionales.

El cambio organizacional enfatiza en las operaciones, proceso y actividades del negocio e incluso otras ayudan al cambio del entorno y las estructuras de poder dentro y fuera de las organizaciones.

- **MacKenty, Saillant y Berube, 1997**

Su aporte esta enmarcado en la habilidades emocionales tales como la creatividad, flexibilidad, influencia positiva, creación de clima de equipo y la formación de relaciones de respeto en programas de desarrollo de ejecutivos y líderes. Su obra con valiosos aportes al desarrollo de habilidades gerenciales es *The Leadership Development Handbook*.

Se puede decir que las habilidades emocionales se usan para tomar decisiones en forma independiente de las opiniones y presiones de otros. Así como permite tener independencia para desenvolverse con eficiencia en un entorno cambiante y de alta complejidad también facilitan conseguir información para diagnosticar nuevas situaciones.

5.4. EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI

El conocimiento, ha sido, es y continuara siendo uno de los grandes objetivos del mundo científico en todas sus materias.

La información, a través de los aportes de las personas con procesos como análisis, reflexión, y criterio, es transformada en conocimiento. El siglo en curso es conocido como el de la información, cada segundo gracias a la globalización, se generan toneladas de información en los distintos medios y sobre todo digitales. Es en este punto en el cual las instituciones educativas juegan un rol protagonista para guiar a los estudiantes en su formación integral, que estén capacitados y listos para receptor información y con sus aportes transformarla en conocimiento.

5.4.1. Metodología para la generación de conocimiento

A pesar de ser la gestión del conocimiento un objetivo tan claro y conocido, de disponer de una gran cantidad de información y documentación y de acumularse varios años de experiencia y casos de su uso en organizaciones representativas, aún subsisten problemas a la hora de enfrentarse a dicha tarea. Así el grupo de Integración y Re-Ingeniería de Sistemas (IRIS) de la Universitat Jaume I está llevando a cabo el proyecto de elaboración de una metodología formal, denominada KM-IRIS, para dirigir el proyecto de desarrollo de un Sistema de Gestión del Conocimiento.

Esta metodología consta de las siguientes cinco fases:

1. Identificar
2. Extraer
3. Procesar
4. Almacenar
5. Compartir.

Fase Identificar: Persigue identificar los conocimientos que poseen las diversas fuentes de la empresa, para manipularlos, reconociendo al mismo tiempo al experto que posee dicho conocimiento

Fase Extraer: Establece los mecanismos para extraer la mayor cantidad de conocimiento que sea posible, así como su grado de participación en la solución de problemas en la organización.

Para facilitar esta tarea es útil seguir el modelo de referencia de clasificación del conocimiento propuesto por (Skyrme, 2002).

Fase Compartir: Tiene como objetivo brindar acceso a los depósitos de conocimiento y a la red de expertos a través de un portal corporativo.

El portal emplea el mapa de conocimientos y diversas herramientas de manipulación del conocimiento para ubicar y acceder a la información, la cual se puede encontrar de manera distribuida.

Existen distintos procesos y anteriormente metodologías para la generación de conocimiento, considero que los métodos y sus fases son eficaces y concretos al momento de impartir el conocimiento. Cada fase concatena con la anterior, siendo cruciales todas, sin embargo, el procesar la información es donde mayor valor se agrega.

Quisiera resaltar la importancia de la formación integral de los estudiantes ya que sin importar el método utilizado, el criterio, personalidad, valores, habilidades de cada estudiante dará un aporte distinto a la información para transformarla en conocimiento y este a su vez que tenga los fines adecuados.

5.4.2. Estrategias de aprendizaje

1.- El proceso de enseñanza-aprendizaje mediado

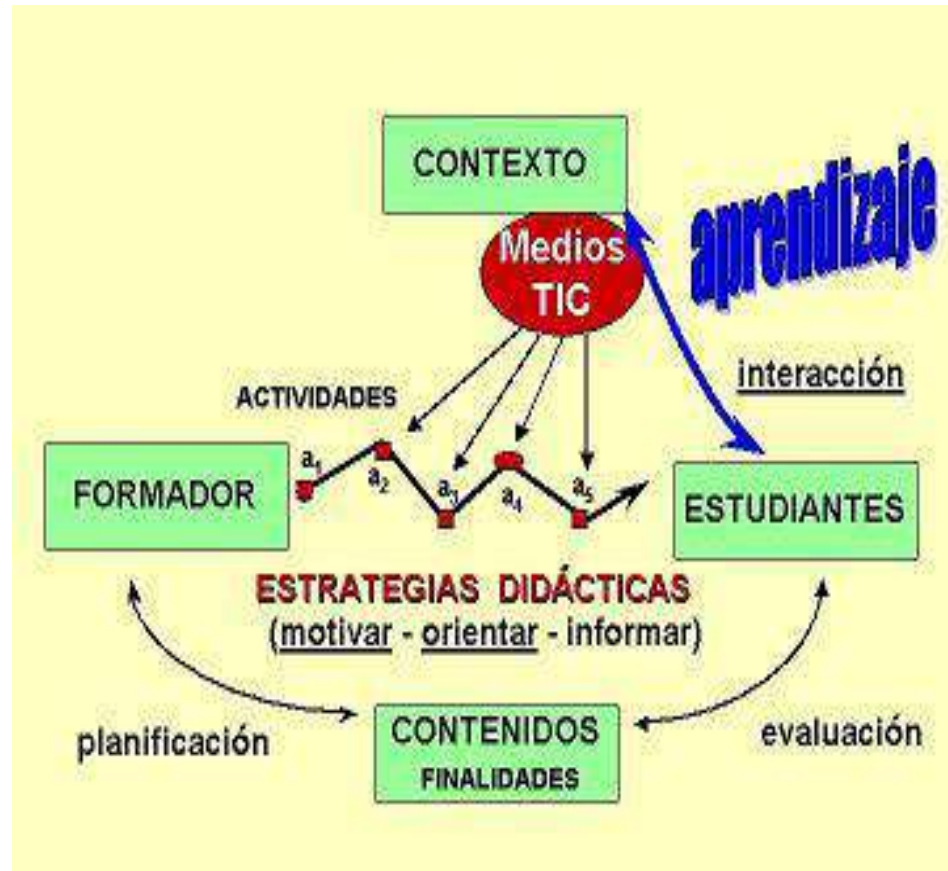


Grafico 27: Proceso de Enseñanza
Fuente Estrategias de aprendizaje en el uso educativo

Este proceso es completo porque está dado por estrategias didácticas que los docentes deben impartir a sus estudiantes a través de diferentes contenidos utilizando las TIC, este método tiene actividades de planificación y evaluación donde se podrá ver, analizar la calidad de educación que los estudiantes obtuvieron y así garantizar la educación y el desarrollo de los estudiantes.

2.- El proceso de aprendizaje

PROCESO DE APRENDIZAJE			
<p>Procesos cognitivos individuales mediante los cuales se asimilan informaciones (hechos, conceptos, procedimientos, valores) que luego se pueden aplicar en contextos diferentes a los contextos donde se aprendieron; se construyen nuevas representaciones mentales significativas y funcionales (conocimientos).</p>			
ACCESO A LA INFORMACIÓN	PROCESO DE LA INFORMACIÓN (operaciones cognitivas)	PRODUCTOS OBTENIDOS (<i>concepciones del aprendizaje</i>)	APLICACIÓN DEL CONOCIMIENTO (operaciones cognitivas)
entorno físico, otras personas - materiales didácticos: convencionales, AV, TIC - entorno massmediático - Internet (cibespacio)	captación - interacción, experimentación - comunicaciones con otros, negociación de significados - elaboración, estructuración	memorización - habilidad de rutina - comprensión - conocimiento + <i>estrategias cognitivas</i>	- en situaciones conocidas - en nuevas situaciones (procesos de comunicación, transferencia)

Grafico 28: Proceso de Aprendizaje

Fuente Estrategias de aprendizaje en el uso educativo

El ser humanos está en constante aprendizaje durante toda su vida, sobre este principio la pedagogía se ha constituido en la disciplina que estudia los métodos más adecuados para alcanzar los más altos niveles de aprendizaje. El acceso a la información cada vez tiene menos límites, recuerdo como en mis primeros años de escuela la única fuente eran las bibliotecas y las láminas, hoy en día ante cualquier duda uno recurre al internet de su móvil. Siendo que el acceso a la información ya no se constituye una limitante es cada vez más importante el

proceso y análisis de la misma. La pedagogía ha establecido distintas estrategias y métodos que guían este paso.

Una vez finalizado el proceso de análisis se obtiene un producto o conclusiones, que se constituyen en aprendizaje y conocimiento. El paso final consiste en la divulgación del producto obtenido, es decir compartir y publicar los resultados con fin de que se convierta en una fuente de consulta.

3. Modelo CAIT

El método de aprendizaje CAIT (Constructivo, Auto-regulado, Interactivo y Tecnológico) que propone la Fundación Encuentro, considera el aprendizaje como una construcción de significados, personal y a la vez compartida, ya que el conocimiento solo existe en la cabeza del que lo construye; el alumno necesita aprender a aprender no solamente para adquirir información sino para desarrollar habilidades que le permitan seleccionarla, organizarla, interpretar., estableciendo conexiones significativas con sus saberes anteriores para elaborar conocimiento que permita conocer y transformar la realidad, pretende ofrecer un tipo de enseñanza activa centrada en la actividad del alumno que, con la mediación del profesor, le ayude a construir su conocimiento a partir de contenidos de su interés en un entorno tecnológico y colaborativo donde desarrolle estrategias adecuadas y potentes utilizando las TIC como instrumentos cognitivos (no solo como instrumentos de productividad). Se basa en los siguientes principios:

- **Actividades Constructivas.** A partir de los principios constructivistas, hay que crear ambientes centrados en los estudiantes y apoyados en las TIC que refuercen los procesos reflexivos y experiencia les. Frente a los materiales empaquetados cerrados, hay que permitir a los estudiantes que sean más reflexivos, puedan aportar

visiones personales y debatir los temas... facilitar la comunicación entre iguales y con el profesor y especialistas.

- **Actividades Autorreguladas.** En un primer momento el aprendizaje debe ser dirigido por el profesor (que sabe lo que hay que aprender y cómo), pero poco a poco les va cediendo el control a los alumnos, que a partir de una idea clara de los objetivos a conseguir (y que merece la pena conseguir), establecerán (con más o menos apoyo del profesor) la secuencia a seguir. Así los alumnos además de los aprendizajes específicos que se pretendan, aprenden a aprender de manera autónoma.

- **Actividades Interactivas.** Muchas actividades se realizarán cooperativamente, negociando los significados al construir el conocimiento de manera personal a partir de los diversos puntos de vista de los demás (construcción social del conocimiento, con un enfoque dialéctico aceptando diversas "verdades" y conciliador ante los conflictos). El aprendizaje viene determinado por el conocimiento que tiene cada alumno, el contexto social y el problema que debe ser resuelto.

- **Actividades con apoyo Tecnológico.** El potencial de las TIC está en su capacidad para funcionar (más que al servicio de la memoria) como instrumento cognitivo al servicio de la construcción del conocimiento y del pensamiento creativo, que facilita el aprendizaje individual y colaborativo, ofreciendo a la vez una red de recursos. Con TIC se pueden aprender contenidos curriculares, pero también procesos de pensamiento (pensamiento analítico, crítico, creativo, complejo de resolución de problemas). Las TIC suministran medios para facilitar el aprendizaje constructivista. Las TIC no deben ser solamente instrumento para el profesor, deben serlo también para el alumno, permitiéndole acceder a información, explorar el conocimiento, construir más interpretaciones y representaciones personales significativas .de la realidad, comparar perspectivas⁶⁷

⁶⁷Estrategias de aprendizaje en el uso educativo de las tic modelos educativos, análisis de los distintos modelos envistas al diseño y desarrollo de aplicaciones informáticas de carácter didáctico

El modelo CAIT (Constructivo, Auto-regulado, Interactivo y Tecnológico) expuesto es muy interesante y considero pertinente reflexionar sobre su contenido. Este modelo de aprendizaje se constituye en un proceso estructurado, sustentado y experimentado. Cuatro tipos de Actividades resumen el proceso: Constructivas, consiste en crear un ambiente y circunstancias adecuadas para la reflexión y análisis por parte de los estudiantes; Auto-reguladas, se refiere al punto en el cual los estudiantes toman las riendas del proceso después de los lineamientos del profesor, fomentando el trabajo del equipo; Interactivas, estas actividades son de relación entre los participantes del grupo, reflexionando sobre los criterios y fomentando el debate de ideas, cada individuo tiene una perspectiva diferente y por tanto habrá un producto final distinto; Apoyo tecnológico, el uso de las herramientas tecnológicas de información dan soporte al proceso de aprendizaje, siendo apoyo importante tanto para el estudiante como para el profesor.

4.- Modelos didácticos

Modelo Didáctico

<p>La magistral expositiva(modelo didáctico Expositivo).Memorizar - Aplicar-rutina - Comprender</p>	<p>Antes de la existencia de la imprenta (s. XV) y de la difusión masiva de los libros, cuando solamente unos pocos accedían a la cultura, el profesor (en la universidad o como tutor de familia) era prácticamente el único proveedor de información que tenían los estudiantes (junto con las bibliotecas universitarias y monacales) y la clase magistral era la técnica de enseñanza más común</p>
<p>La clase magistral y el libro de texto (Modelo Didáctico instructivo). - Memorizar - Aplicar-rutina - Comprender</p>	<p>El libro de texto complementaba las explicaciones magistrales del profesor y a veces sugería ejercicios a realizar para reforzar los aprendizajes. El profesor era un instructor y la enseñanza estaba ahora centrada en los contenidos que el alumno debía memorizar y aplicar para contestar preguntas y realizar ejercicios que le ayudarán a simular los Contenidos</p>
<p>La enseñanza abierta y colaborativa (modelo didáctico colaborativo). - Memorizar - Aplicar-rutina - Comprender - Generar y aplicar conocimiento - Estrategias cognitivas</p>	<p>A finales del siglo XX los grandes avances tecnológicos y el triunfo de la globalización económica y cultural configuran una nueva sociedad, la sociedad de la información. En este marco, con el acceso cada vez más generalizado de los ciudadanos a los "más media" e Internet, proveedores de todo tipo de información, y pudiendo disponer de unos versátiles instrumentos para realizar todo tipo de procesos con la información (los ordenadores), se va abriendo paso un nuevo curricular básico para los ciudadanos y un nuevo paradigma de la enseñanza: "la enseñanza abierta". En este nuevo paradigma hace que los estudiantes pueden acceder fácilmente por su cuenta a cualquier clase de información, de manera que el docente pasa a ser un orientador de sus aprendizajes, proveedor y asesor de los recursos educativos más adecuados para cada situación, organizador de entornos de aprendizaje, tutor, consultor. El profesor se convierte en un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, y éstos trabajan colaborativamente entre ellos y también con el profesor. El objetivo es construir conocimiento.</p>
<p>La escuela activa (modelo didáctico Alumno Activo). - Memorizar - Aplicar-rutina - Comprender</p>	<p>A principios del siglo XX y con la progresiva "democratización del saber" iniciada el siglo anterior (enseñanza básica para todos, fácil acceso y adquisición de materiales impresos) surge la idea de la "escuela activa" (Dewey, Freinet, Montessori...). La enseñanza se centra en la actividad del alumno, que a menudo debe ampliar y reestructurar sus conocimientos para poder hacer frente a las problemáticas que se le presentan.</p>

Grafico 29: Modelo Didáctico

FUENTE: estrategias de aprendizaje en el uso educativo de las tic modelos educativos, análisis de los distintos modelos en vistas al diseño y desarrollo de aplicaciones informáticas de carácter didáctico

El modelo didáctico citado hace referencia a la evolución que ha tenido, empezando por la magistral, donde el profesor era el centro de la cátedra y los alumnos buscaban captar y retener la mayor parte de información posible memorizando.

Durante el desarrollo de la pedagogía y el paso del tiempo este proceso ha pasado por el aprendizaje colaborativo, hasta llegar a la Escuela Activa, donde el profesor ha dejado de tener dicha descripción para tener una con mayor significado en mi criterio, facilitador. El aprendizaje es bilateral, los alumnos aportan y se desenvuelven de manera libre, se repiten los conocimientos y se los busca grabar en la memoria, se reflexiona y debate, proponiendo nuevas tesis y generando propuestas de conocimiento.

Los modelos didácticos permiten que los estudiantes evolucionen debido a que los conocimientos son impartidos de una forma activa y novedosa ayudando a que los alumnos capten con mayor facilidad las materias impartidas.

5.4.3. Las TIC 'S en el conocimiento

En otro orden de ideas, cabe señalar que en la segunda mitad del siglo XX, especialmente en las últimas dos décadas, se han desarrollado la Informática y la Telemática como tecnologías destinadas a prolongar las facultades intelectuales y a comunicar el producto de complejas transformaciones de datos en informaciones y de éstas en conocimiento; serán los principales factores de producción de riqueza.

El desarrollo de estas tecnologías, que han sido denominadas “nuevas tecnologías de la información y la comunicación”, es de particular significación para la Sociedad del Conocimiento, porque ellas constituyen un sistema en el cual se administran exclusivamente datos, informaciones y conocimientos; en esta sociedad, el conocimiento será la fuente principal de riqueza y bienestar en un mundo cada vez más globalizado.

Su evolución se apoya fuertemente en el desarrollo acelerado de nuevas tecnologías de información y comunicación, impulsadas por los adelantos de la informática y la telemática, que avizoran un cambio de paradigma en todos los ámbitos de la vida en sociedad. Tecnologías de la Información y Comunicación han permitido llevar la globalidad al mundo de la comunicación, facilitando la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial, y eliminando barreras espaciales y temporales.

Se denominan Tecnologías de la Información y la Comunicación, según Rosario (2005), al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Ellas incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones involucra no sólo la informática y sus tecnologías asociadas, telemática y multimedia, sino también los medios de comunicación de todo tipo: los medios de comunicación social ("más media") y los medios de comunicación interpersonales tradicionales con soporte tecnológico como el teléfono, fax, entre otros medios, cambiantes.

En el avance de las TICs se ha generado la homogeneización de los códigos empleados para el registro de la información mediante la digitalización de todo tipo de información: textual, sonora, icónica y audiovisual. Con el uso de los equipos adecuados se puede captar cualquier información, procesarla y finalmente convertirla a cualquier

formato para almacenarla o distribuirla. Así, por ejemplo, hay programas de reconocimiento de caracteres que leen y convierten en voz los textos, programas de reconocimiento de voz que escriben al dictado, escáneres y cámaras digitales que digitalizan imágenes⁶⁸

La importancia de la tecnología, la información y la comunicación han ido cambiando la forma de comunicar, de interactuar y de producir conocimiento en los estudiantes, este nuevo contexto social tiene como objetivo ayudar a los futuros profesionales a desempeñarse en los diferentes aspectos laborales y personales con éxito y eficiencia.

La introducción de las TIC en la enseñanza ha producido cambios en los sistemas educativos exigiendo nuevos métodos de enseñanza y constante capacitación a los docentes para poder impartir conocimientos a los estudiantes.

Las TIC en la educación tiene dos aspectos que se deben considerar, el primero es un aspecto de cultura con la sociedad actual integrando una nueva cultura en todos los niveles de enseñanza; el segundo aspecto tiene que ver con la enseñanza y el aprendizaje de las materias que su pueden facilitar mediante el uso de las TIC y en particular mediante el Internet.

Actualmente se está pensando en incluir asignaturas de informática en las mallas curriculares así como en la modificación de las materias convencionales teniendo en cuenta la presencia de las TIC, para lo cual se

⁶⁸la gestión del conocimiento y las tics en el siglo xxi, Dra. xiomara p. de Aparicio, <http://conhisremi.iuttol.edu.ve/pdf/arti000008.pdf>

debe capacitar a los estudiantes para obtener resultados positivos en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Las TIC les permite a los estudiantes tener algunas ventajas como: eliminar las barreras de la comunicación, tener acceso a todo tipo de información y aumentar las soluciones a las dificultades, elevando el nivel académico de los estudiantes permitiéndoles obtener un desarrollo integral.

Hoy en día las TIC se constituyen en un brazo angular para la evolución. Personalmente puedo aportar sobre este tema que he vivido el desarrollo de la tecnología y me considero dichosa de vivir en la generación de la información. Recuerdo apenas estar en la escuela cuando empezaba a hablarse de internet, el correo electrónico y como estos revolucionarían el mundo. Hoy, más de 10 años después de aquel recuerdo lo afirmo, han cambiado el mundo. La información está al alcance de nuestras manos, sin embargo eso nos compromete y nos reta a tratarla, desarrollarla, agregarle valor y que se constituya en fuente para nuevas generaciones.

Las TIC han aportado una velocidad increíble al desarrollo, sin embargo el ser humano es quien da le da forma y fin; es por esto que la formación y las capacidades son fundamentales. No es coincidencia en lo absoluto que en el mundo se considere el recurso humano o talento como el recurso más valioso y factor claves de éxito.

5.4.4. Informe del desarrollo mundial (WorldWidebank 1999)

“En la hora actual, más que nunca antes en la historia humana, la riqueza -o la pobreza- de las naciones depende de la calidad de la educación superior. Quienes posean habilidades y una mayor capacidad para aprender pueden esperar una vida de logros económicos sin precedentes. No obstante, en las décadas venideras, a los que tengan escasa instrucción sólo les cabrá esperar algo más que la oscura perspectiva de una vida en silenciosa desesperación”.

En países en desarrollo se está reaccionando ante este fenómeno, en el cual la educación constituye una preocupación política de primer orden. El capital humano se desarrolla en sistemas de educación muy bien calificados, en los cuales la educación terciaria suministra las destrezas avanzadas más apetecidas actualmente en el campo laboral. En la mayoría de los países sub-desarrollados ha aumentado sustancialmente la proporción de jóvenes que reciben educación superior, y también se está recurriendo al aprendizaje permanente para ayudar a los trabajadores adultos a ajustarse a aquellas economías que están en rápida transformación, la educación suele estar asociada a la obtención de más habilidades, mejor productividad y mayor capacidad humana para mejorar las condiciones de vida. Todos los niveles de educación son necesarios para que las economías puedan transitar desde la agricultura de subsistencia, pasando por una economía basada en la manufactura, hasta la participación en la actual economía mundial del conocimiento.⁶⁹

⁶⁹Análisis con enfoque a la educación del informe del World Wide Bank, 1999

Se necesita que las autoridades de los sistemas de educación superior, como son los rectores, vicerrectores, decanos y docentes, tienen la responsabilidad de llevar a la práctica las reformas y crear instituciones que suministren un servicio eficiente y de alta calidad para que sus estudiantes sean personas proactivas para nuestro país como para sus empresas.

Las políticas y los avances tecnológicos del conocimiento han producido en los países sub-desarrollados una necesidad de educación y de enseñanza continua.

Se puede concluir del informe del desarrollo mundial que para un avance exitoso en la educación de los países en desarrollo existen cuatro factores claves importantes que son:

1. Los responsables de las políticas como los ministros de educación y miembros de juntas directivas quienes necesitan comprender las necesidades y oportunidades especiales que tiene la educación post-secundaria.
2. Las autoridades de los sistemas de educación superior como los rectores, decanos y docentes porque son ellos quienes tienen la responsabilidad de llevar a la práctica las reformas educativas y controlar la calidad de la educación.

3. Las entidades crediticias que son los responsables de ayudar a los estudiantes con menos recursos para poder tener acceso a una educación de calidad.
4. Los estudiantes cuyo apoyo es indispensable para el desarrollo del sistema educativo en los países en vía de desarrollo.

Los factores claves aplicados en conjunto permiten que el conmovedor en la sociedad tenga más fuerza para ser analizados y propagados en las instituciones de educación superior en los países en crecimiento.

Está claro que para un buen funcionamiento las instituciones de educación superior deben contar con programas académicos bien diseñados sin embargo, lo más importante es contar con un cuerpo docente de gran calidad y dispuestos a capacitarse en las reformas y cambios que se están dando en la educación. La existencia de un grupo de profesores motivados es crucial para la calidad de las universidades.

Para una educación de calidad se debe cambiar algunos aspectos que causan dificultad a los estudiantes como son: cursos con gran cantidad de estudiantes, laboratorios y bibliotecas mal equipadas, infraestructuras en malas condiciones, estudiantes que ingresan con preparación deficiente siendo este el mayor problema en la educación, cuando los países en vías de desarrollo se logre cambiar estos aspectos los estudiantes podrán adquirir educación de calidad como un conocimiento integral que les ayudara a desarrollarse satisfactoriamente en el ámbito laboral.

Uno de los objetivos del informe es la generación de conocimiento y la adquisición de los mismo proporcionado por los países desarrollados para que de esta forma disminuya los bajos niveles de educación y mejore las condiciones de vida elevando los ingresos de las economías, para la disminución de esta brecha se debe considerar tres aspectos: el primero es la adquisición de conocimiento a través de mecanismos de aprendizaje y proyectos que garanticen la obtención de los mismo, el segundo aspecto es la absorción del conocimiento en donde se debe estandarizar a la educación para beneficio de todos los estudiantes y por ultimo pero no menos importante la comunicación de conocimientos que es la transmisión del conocimiento a través de las TIC. La contribución con estos aspectos disminuirá notablemente las diferencias de la educación superior entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

Para la generación de conocimiento se necesita recursos económicos por lo que los países desarrollados son los que generan el conocimiento limitando a los países en desarrollo a una calidad de vida y a una educación de calidad es por eso que hoy en día en nuestro país se encuentra reestructurando y reformando la Ley de Educación Superior para que los estudiantes puedan formar parte de estos conocimientos integrales y una educación de calidad y así acceder un nivel de vida digno.

5.4.5. Informe para la cooperación económica y desarrollo (ocde, 1996)

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE (Organization for Economic Cooperation and Development OECD) creada en 1961, es un club de países ricos dedicado principalmente al estudio de los problemas económicos y a la coordinación de sus políticas.

Los objetivos explícitos de la OCDE son: a) Coordinación de las políticas económicas para la expansión y el progreso del nivel de vida de los países miembros manteniendo la estabilidad financiera; b) La ayuda a los países subdesarrollados; c) El fomento de acciones específicas en campos tales como la enseñanza, la tecnología, la mano de obra, la agricultura, etc.

La coordinación de las políticas económicas de los miembros la realiza mediante las siguientes actividades:

- Mejora de las estadísticas y comparación de datos internacionales. Puesta a punto y perfeccionamiento del Sistema Normalizado de Cuentas Nacionales.
- Elaboración de informes periódicos sobre los países miembros que van acompañados de recomendaciones que ejercen considerable influencia sobre los responsables de las políticas económicas nacionales.
- Elaboración de estudios monográficos sobre problemas concretos.
- Elaboración de informes y análisis sobre las tendencias económicas con métodos de prospectiva que permiten la coordinación de las políticas económicas.
- Coordinación de ayudas mutuas de carácter financiero en situaciones de dificultades temporales de una Balanza de Pagos.

La Secretaría General de la OCDE está en París y dispone de cerca de 2.000 funcionarios, muchos de ellos especialistas en economía y derecho, que apoyan los trabajos de unos doscientos comités, grupos de trabajo y equipos expertos.⁷⁰

⁷⁰ www.ocde.org

Países miembros de la OCDE y fecha de entrada en la Organización		
 Alemania (1961)	 Australia (1971)	 Austria (1961)
 Bélgica (1961)	 Canadá (1961)	 Chequia (1995)
 Corea (1996)	 Dinamarca (1961)	 España (1961)
 Eslovaquia (2000)	 Estados Unidos (1961)	 Finlandia (1969)
 Francia (1961)	 Grecia (1961)	 Hungría (1996)
 Irlanda (1961)	 Islandia (1961)	 Italia (1961)
 Japón (1964)	 Luxemburgo (1961)	 México (1994)
 Noruega (1961)	 Nueva Zelanda (1973)	 Países Bajos (1961)
 Polonia (1996)	 Portugal (1961)	 Reino Unido (1961)
 Suecia (1961)	 Suiza (1961)	 Turquía (1961)

Gráfico 30: Países miembros de la OCDE
Fuente: informe para la cooperación económica y desarrollo (ocde, 1996)

La educación como la capacitación juegan un papel crucial en la adaptación de individuos a las sociedades debido a los cambios sociales, económicos y culturales profundo, esto ayudan al desarrollo del capital humano que se requiere para un crecimiento económico, la capacidad de los sistemas educativos y de capacitación deben cumplir con los objetivos ya que depende de cada institución educativa que respondan al cambio y de que los docentes desarrollen y proporcionen los conocimientos educativos para los ciudadanos de hoy y del mañana.

Dentro del informe que hizo la OCDE se obtuvo que en primer lugar, los gobiernos necesitan reestructurar la confianza en sus mercados, instituciones y compañías que los hacen funcionar. Eso requiere mejorar los niveles políticos y negocios. En segundo lugar, los gobiernos deben restablecer sus finanzas públicas como base para el futuro y para desarrollo económico sustentable.

Paralelamente, están buscando nuevos métodos para fomentar y apoyar fuentes de crecimiento a través de la innovación y de estrategias amigables para el medio ambiente "crecimiento verde" y el desarrollo de las economías emergentes.

Finalmente, buscan sostener la innovación y el crecimiento, asegurarse que los estudiantes puedan desarrollar un conocimiento integral con habilidades para trabajar productiva y satisfactoriamente en los empleos del mañana.

La OCDE es una de las fuentes autorizadas de información precisa y pertinente sobre el estatus de la educación a nivel mundial, este informe aporta a la estructura, las finanzas y el desempeño de los sistemas educativos de los países miembros y que sirven de ejemplo para las naciones que están buscando cambiar la educación.

Las características que tiene el Informe de la OCDE son: presentar los resultados sobre las instituciones basadas en el impacto del aprendizaje, los recursos financieros y humanos invertidos en la educación, así como

el acceso, la participación, los avances en la educación, el aprendizaje y organización de las escuelas.

La OCDE ha desarrollado un amplio rango de indicadores que provee de enseñanzas acerca del funcionamiento de los sistemas educativos, tomando en cuenta tanto el recurso invertido en educación como el retorno de este reflejando en los estudiantes y sus conocimientos. Estos indicadores han resultado una fuente importante para el conocimiento y las mejoras de los sistemas educativos permitiendo elevar la calidad de la educación.

Uno de los objetivos de la OCDE en cuanto a la educación es generar indicadores que permitan evaluar el desempeño de los estudiantes y su educación. Con el desarrollo de estos indicadores se ayuda a los gobiernos hacer mejoras en la educación generando una mejor preparación para los estudiantes permitiéndoles un desarrollo integral.

Los sistemas educativos y la educación necesitan de inversión para lograr buenos resultados a mediano y largo plazo, en donde los beneficiados serán los estudiantes obteniendo un aprendizaje y conocimiento competitivo en todos los ámbitos. La OCDE considera que dentro de la inversión se debe tener en cuenta a los docentes porque son factores esenciales en los sistemas educativos ya que de ellos dependen los estudiantes para adquirir sus conocimientos.

6. ANÁLISIS DE VARIABLES

6.1. NIVEL DE CARRERA PREDOMINANTE

El proyecto evidenció una mayor participación de la carrera de administración con un 98,84%, seguido de la carrera de auditoría establecido con 1,16% de encuestas participantes, tomando en cuenta que se consideró la carrera de finanzas como auditoría.

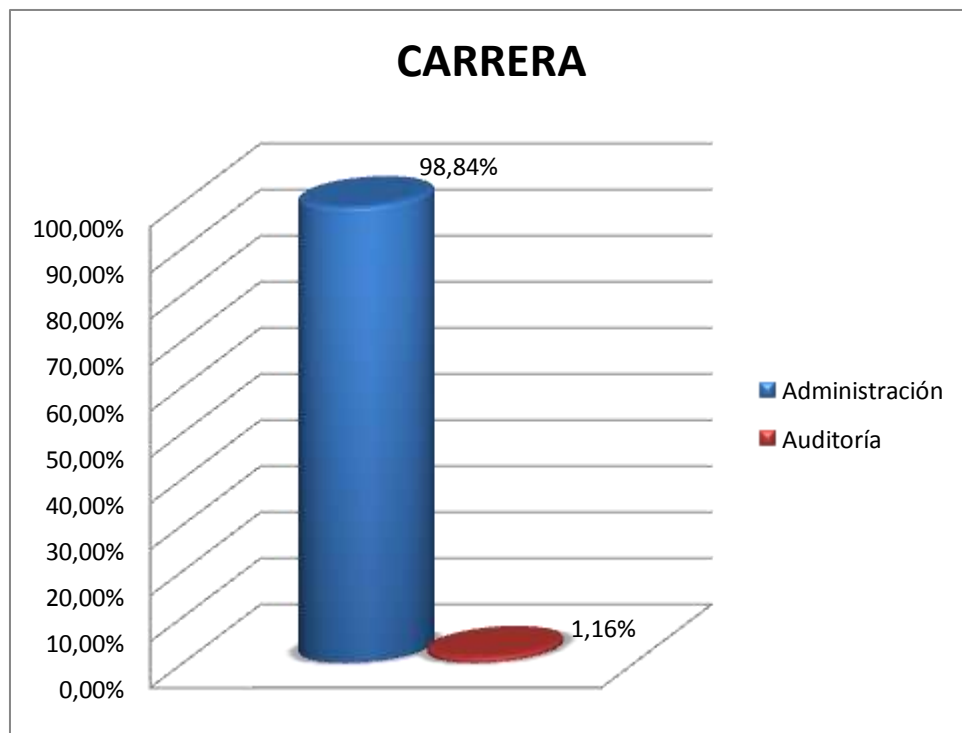


Grafico 31: nivel de carrera predominante

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.2 GÉNERO PREDOMINANTE

Respecto a la variable género se obtuvo un 51,74% perteneciente al género masculino y un 48,26% al femenino.

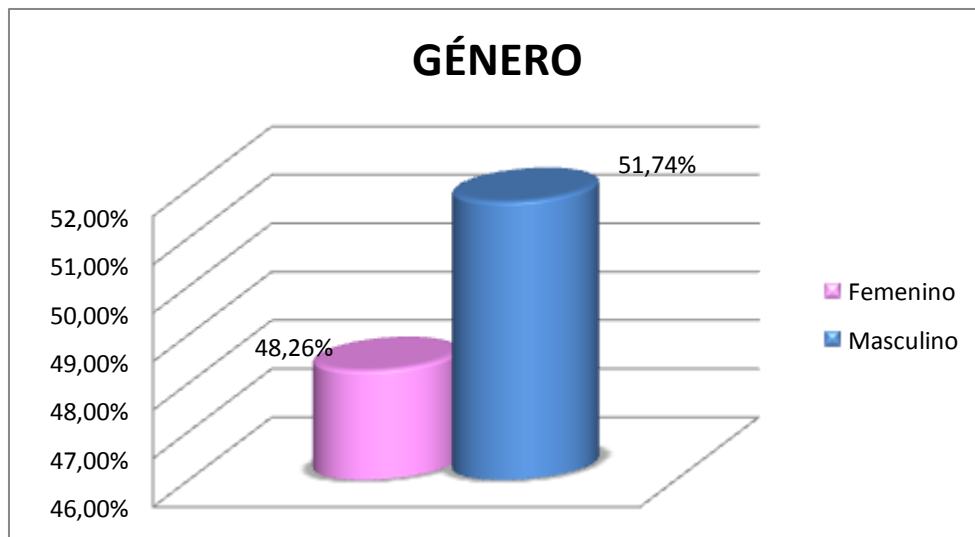


Gráfico 34: Género predominante

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.3 RANGO DE EDAD PREDOMINANTE

Los sujetos encuestados con mayor porcentaje respecto al total se encontraron en el rango de edad 22 a 24 años con 64,53%. La edad de 19 a 21 años obtuvo el 18,02%;

mientras los estudiantes entre 25 a 27 años tuvieron 16,28% y 28 en adelante obtuvo 1,16%.

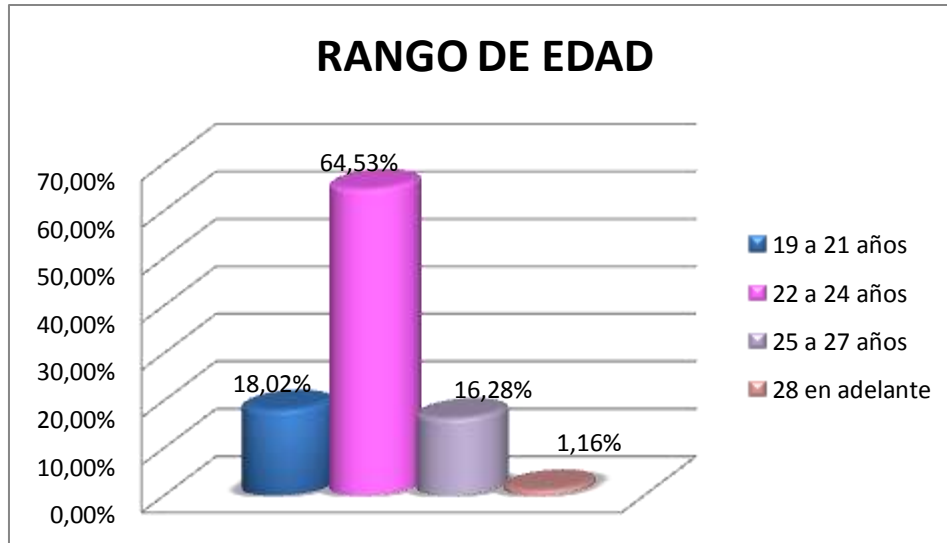


Grafico33: Rango de edad

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.4 ESTADO CIVIL PREDOMINANTE

De los estudiantes encuestados se obtuvo que el 89,53% fueran solteros; 7,56% casados; 2,33% mantienen unión libre y 0,58% divorciados.

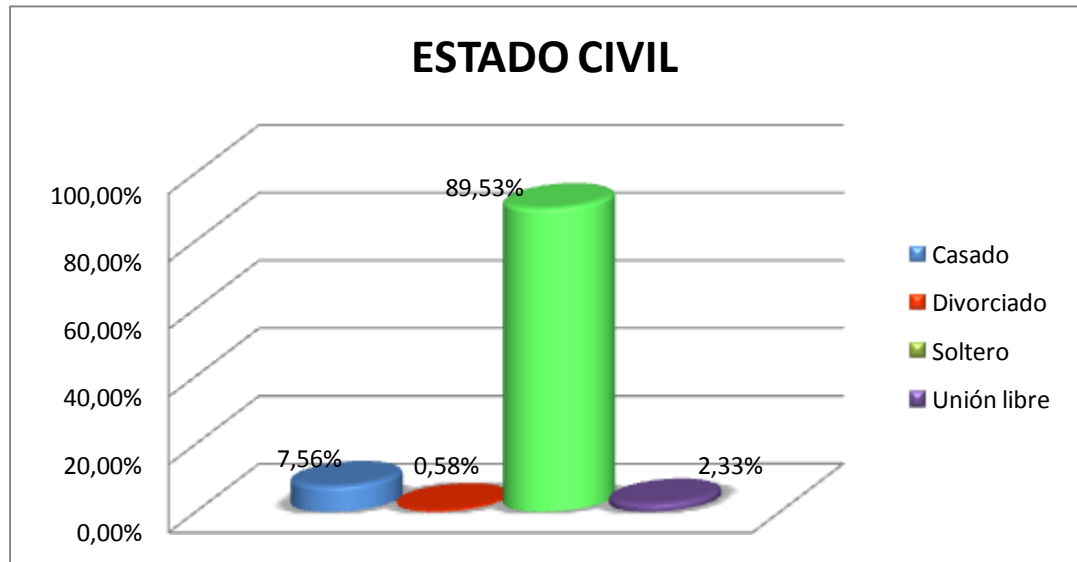


Grafico 34: estado civil

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.5 LUGAR DE NACIMIENTO PREDOMINANTE

Respecto a la variable lugar de nacimiento, 59, 88% de los estudiantes encuestados manifestaron haber nacido en Pichincha; 15,70% nacieron en la provincia del Guayas; 5,81% en Imbabura y en un rango entre 0,50% a 4% nacieron en otras provincias.

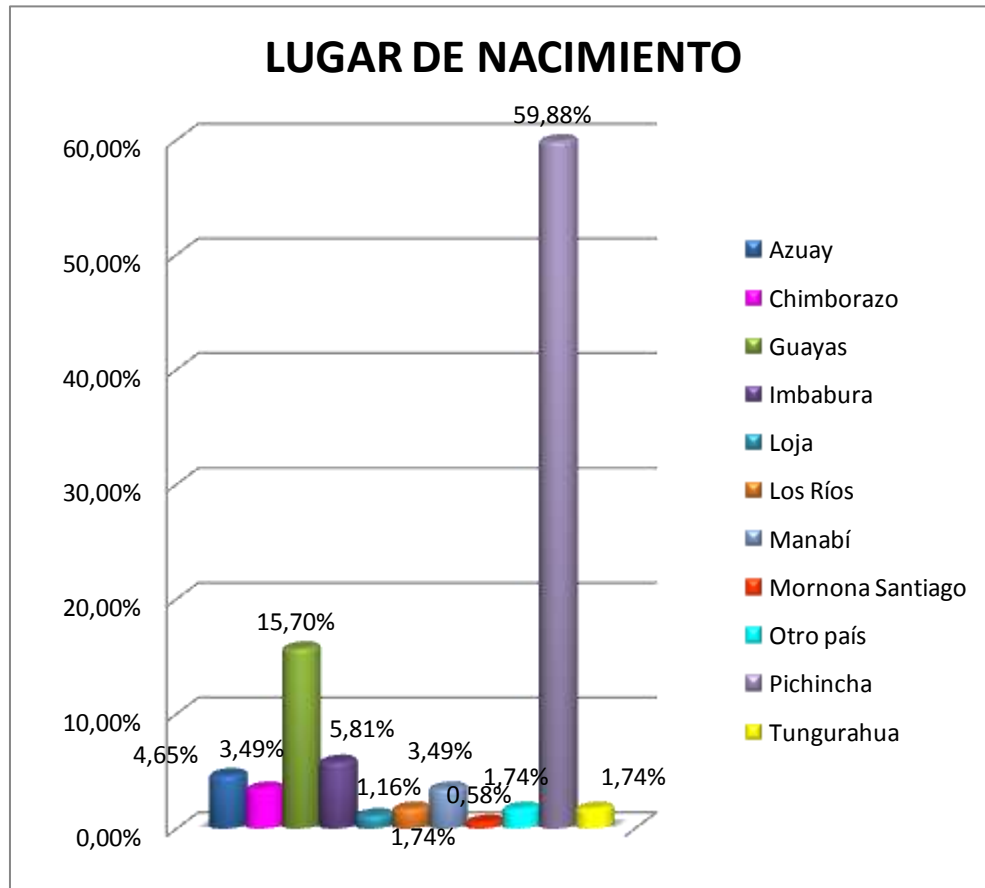


Grafico35: Lugar de nacimiento

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

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.6 LUGAR DE GRADUACIÓN PREDOMINANTE

Al analizar la variable del lugar de graduación se obtuvieron los siguientes resultados:

86,63% en una institución particular; 11,05% se graduaron de un colegio fiscal mientras que el 2,33% se graduó de un colegio municipal.

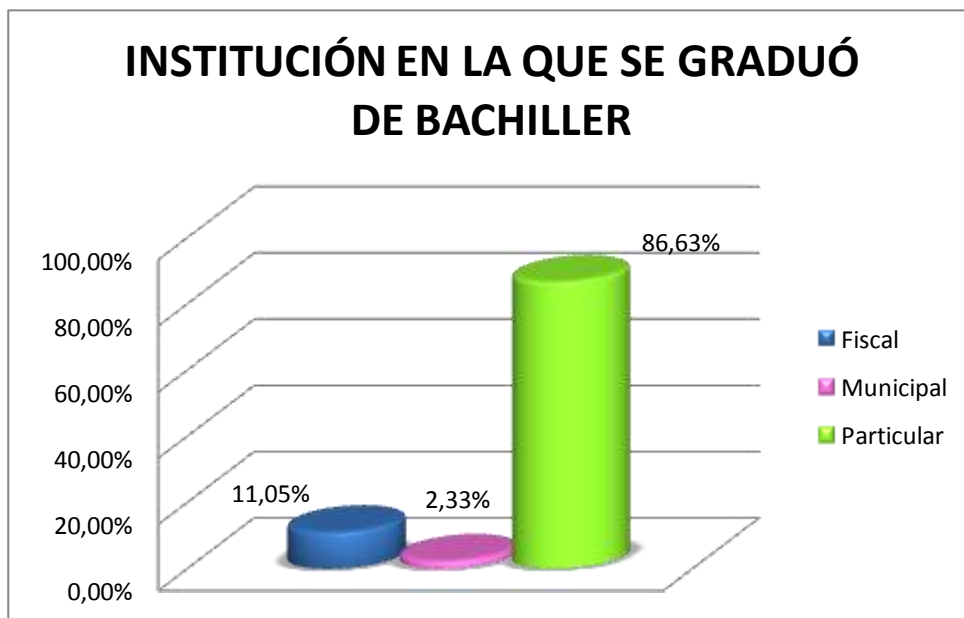


Grafico 36: Lugar de graduación

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.7 DISTINCIÓN PREDOMINANTE

El proyecto evidencia una mayor participación de estudiantes que no obtuvieron ninguna distinción con un 66,86%; 14,53% fueron escoltas; 8,72% obtuvo el título de abanderado; 6,40% deportes; 2,91% fueron de los mejores egresados y finalmente el 0,58% distinción en valores.

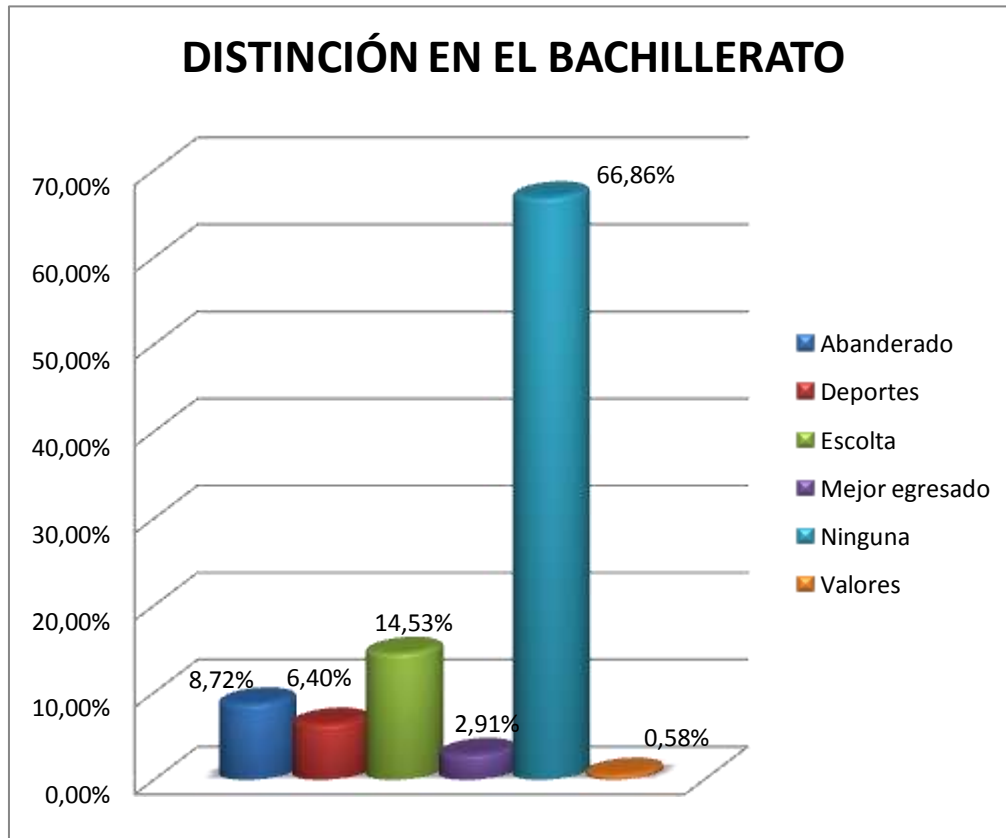


Grafico 37: Distinción predominante

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.8 INTERCAMBIO INTERNACIONAL

Los resultados obtenidos fueron 68,60% de los estudiantes no han realizado un intercambio internacional; 18,02% realizaron intercambio en el colegio y 13,37% lo hicieron en la universidad.

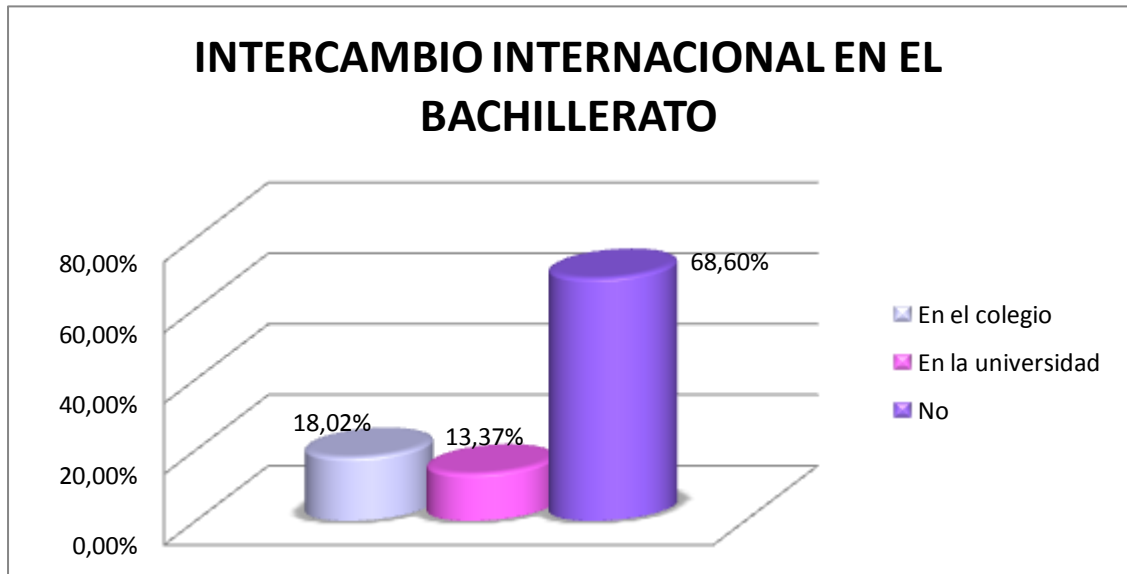


Gráfico 38: Realizo un intercambio internacional

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.9 VIVE CON SUS PADRES O FAMILIARES

Respecto a esta variable se obtuvo que un 58,72% de los estudiantes vive con sus padres o familiares y un 41,28% no viven con sus padres o familiares.

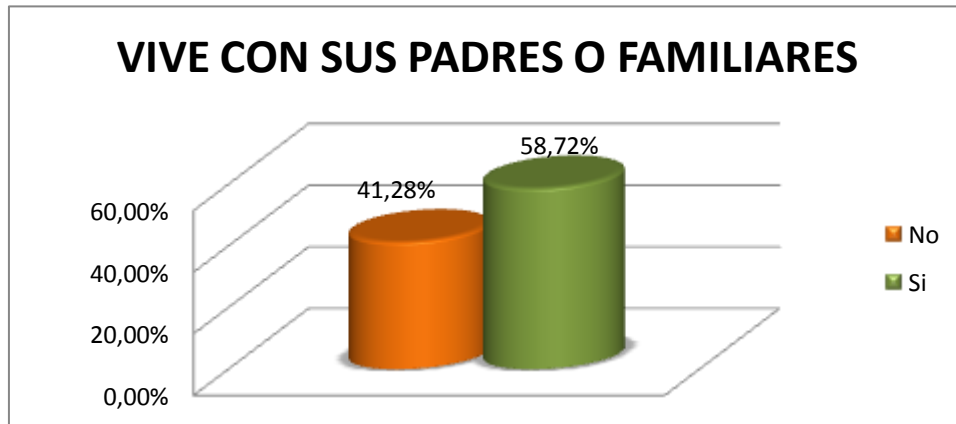


Grafico39: Vive con sus padres o familiares

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.10 TRABAJO

En relación a la variable de trabajo se obtuvo 60,47% se encuentra trabajando y 39,53% no se encuentra trabajando.

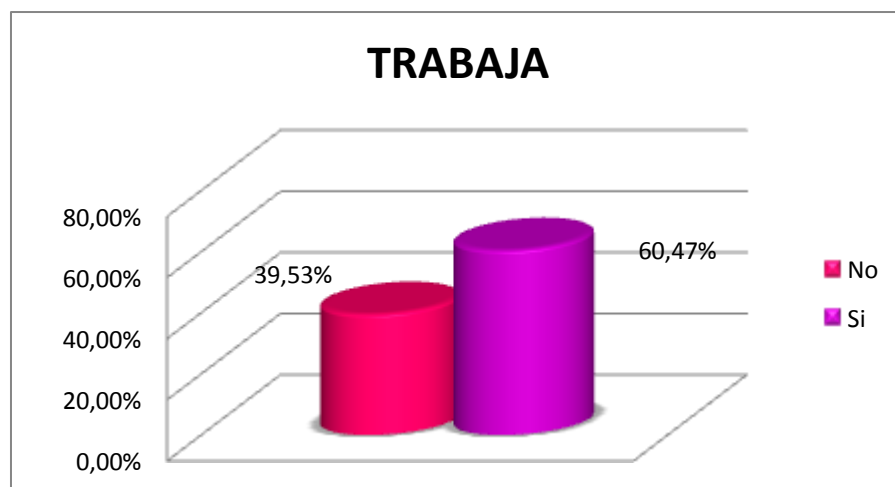


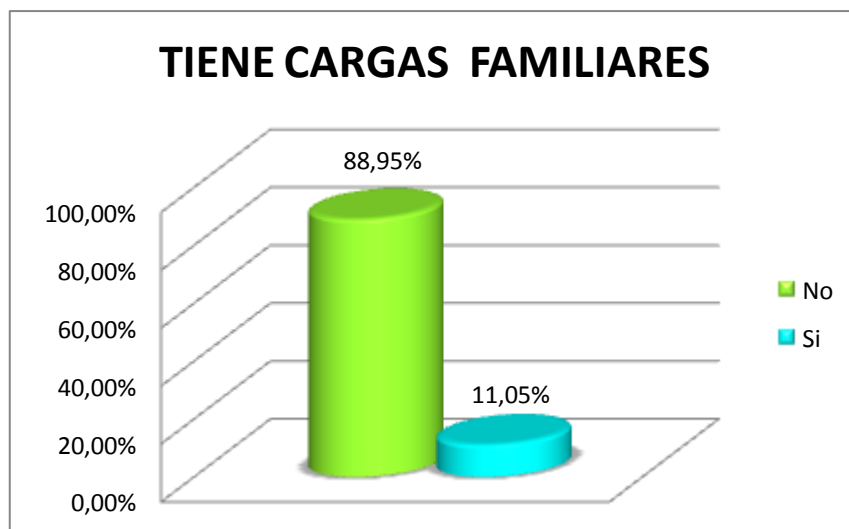
Grafico 40: Trabajo

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.11 CARGAS FAMILIARES PREDOMINANTES

Sobre la variable cargas familiares 88,95% no tienen cargas familiares y 11,05% si las tiene.

**Grafico 41:** Cargas familiares predominantes

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.12 PÉRDIDA DE MATERIAS DURANTE LA CARRERA

Después de la aplicación de la encuesta se pudo evidenciar que 37,21% de los estudiantes respondió no haber perdido materias durante la carrera; 32,56% ha perdido una materia a lo largo de la carrera; 18,60% han perdido dos materias y con el 11,63% perdieron más de dos materias durante su carrera.

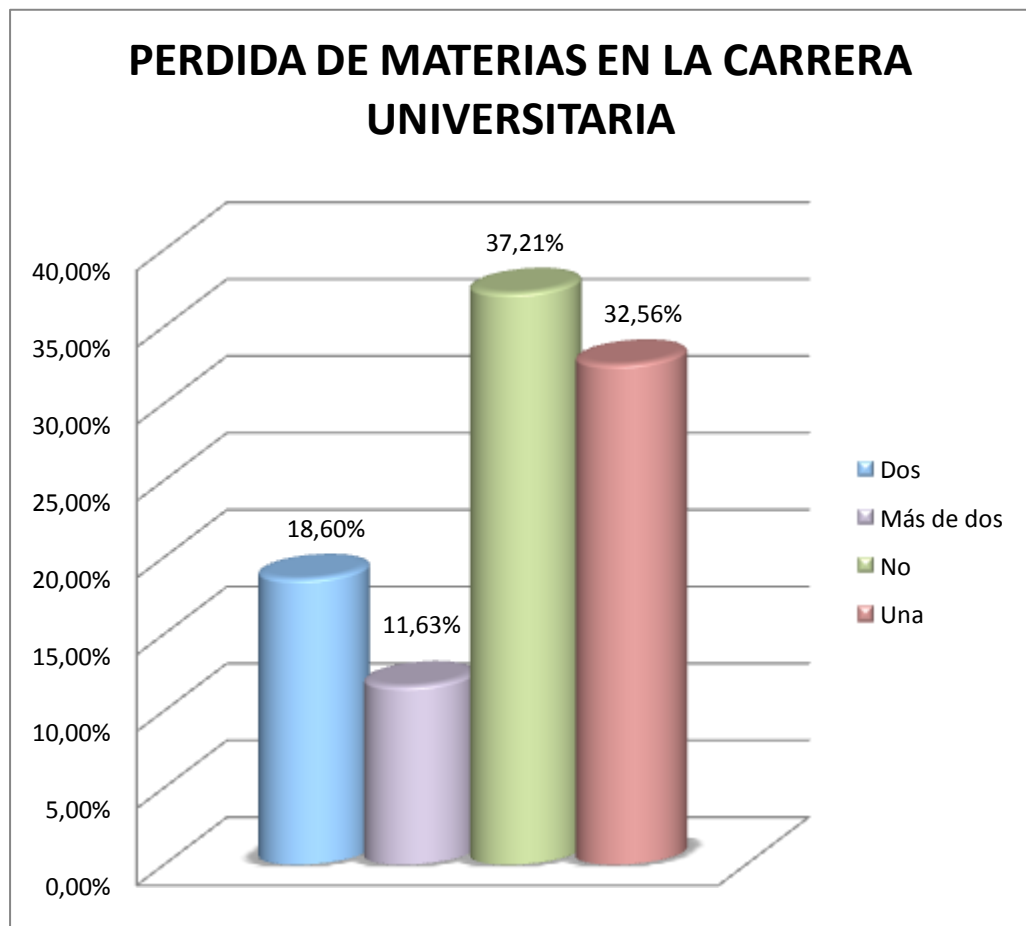


Gráfico 42: Pérdida de materias durante la carrera

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

Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr y analizados por Cristina Cárdenas

6.13 NIVEL DE INGLÉS PREDOMINANTE

Los estudiantes encuestados con mayor porcentaje respecto al nivel de inglés tuvieron 37,79% intermedio; 34,30% avanzado; 19,19% suficiencia y 8,27% nivel de inglés básico.

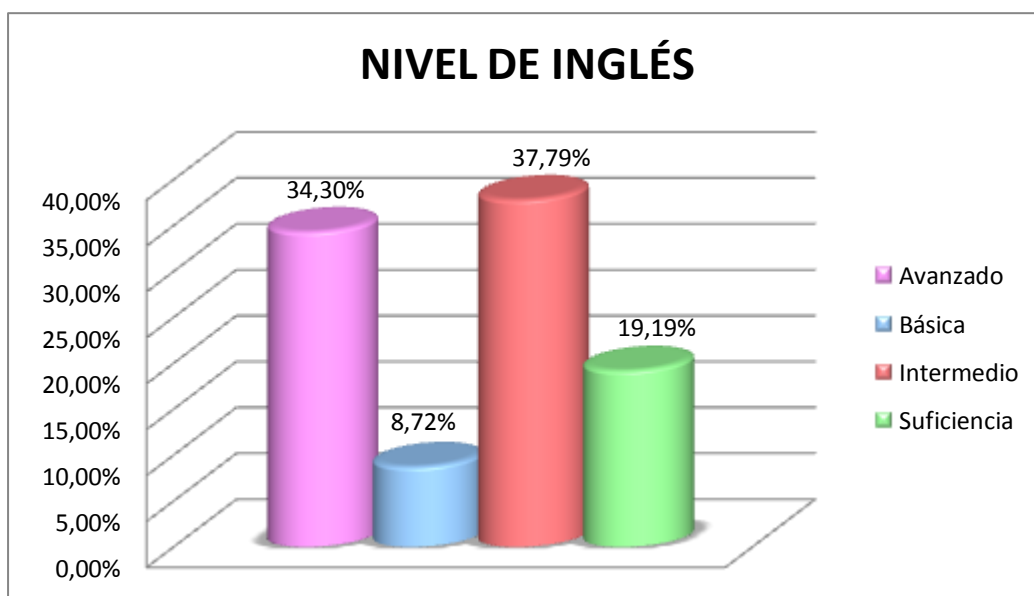


Gráfico 45: Nivel de inglés

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.14 TERCER IDIOMA

Esta variable se refiere a si los estudiantes saben otro idioma. Se obtuvo 75,58% que no conocen otro idioma y 24,42% de los estudiantes practican otro idioma.

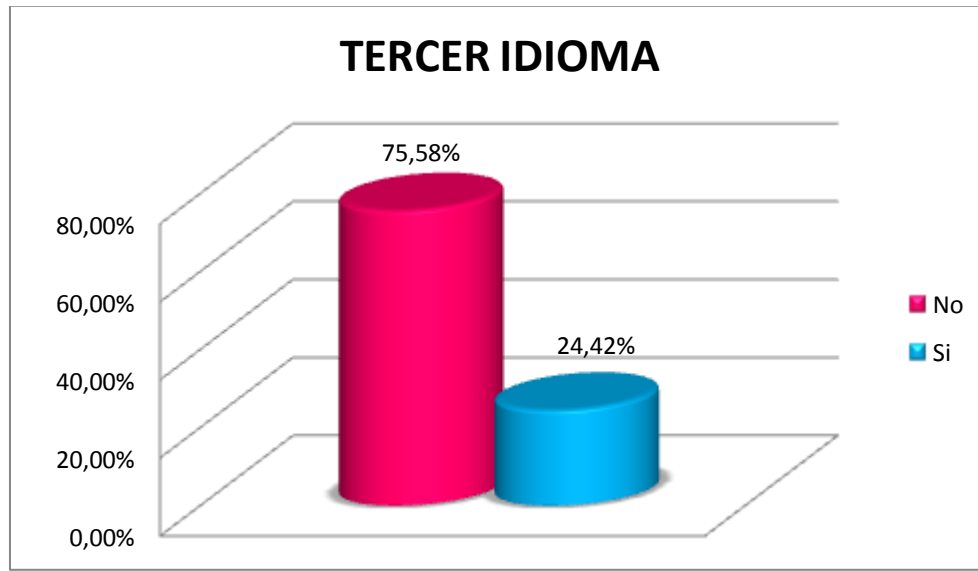


Grafico 44: Otro Idioma

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.15 ESPECIALIDAD QUE SE OBTUVO EN EL BACHILLERATO

Los resultados que se obtuvieron de la encuesta aplicada a los estudiantes fueron: 50,58% tienen la especialidad de físico matemático; 19; 77% sociales; 18,60% ciencias; 6,98% químicos biólogos y 1,16% tienen la especialidad contabilidad.

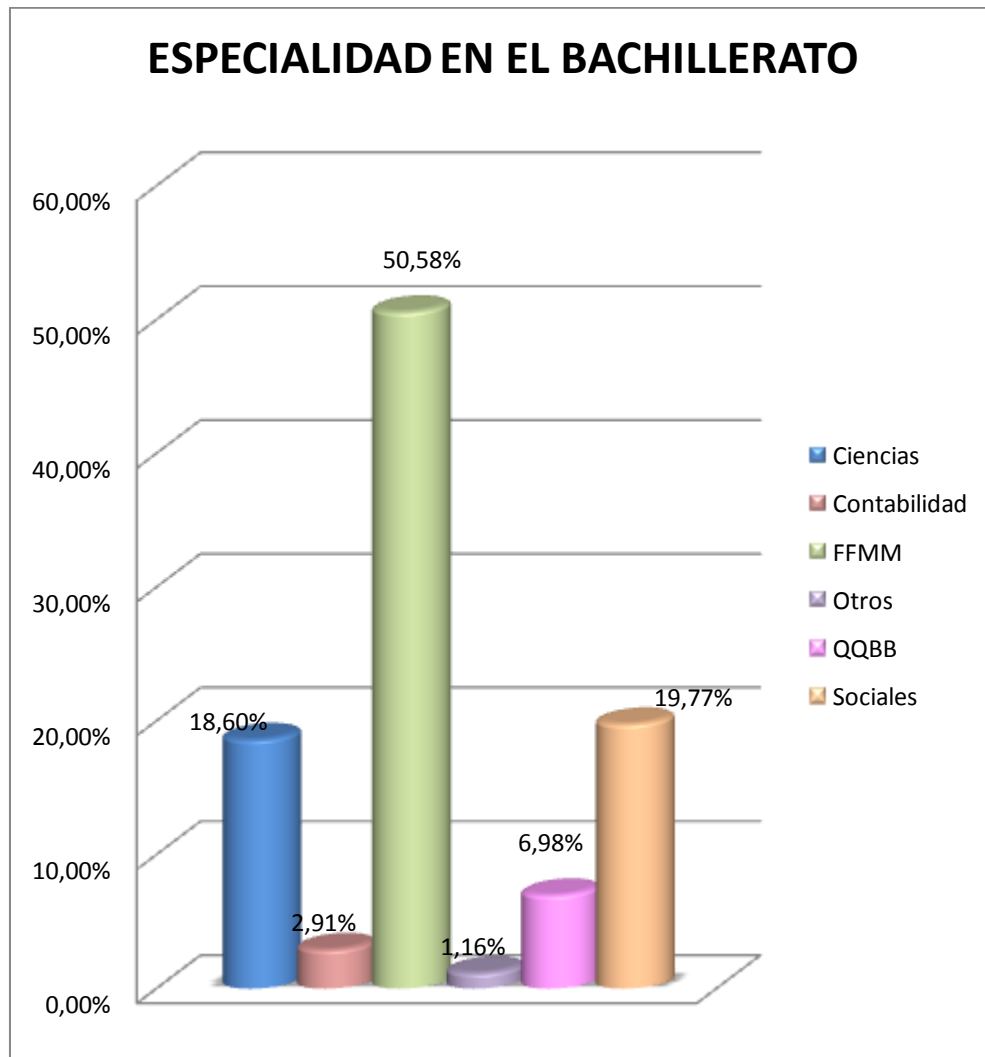


Grafico 45: Especialidad que se obtuvo en el bachillerato

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2. IDENTIFICACIÓN DE HABILIDADES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y VALORES EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO (USFQ) VS LAS VARIABLES:

6.2.1 Comparación de las variables vs Carrera de Administración

6.2.1.1 Habilidades Vs. Carrera de administración

Los resultados indican que las habilidades predominantes en los estudiantes de la USFQ son Analíticas y Emocionales con el 28,57% cada una. En segundo lugar se encontraron las habilidades Interpersonales 25%, y finalmente las habilidades de Motivación y Valores con el 17,86%.

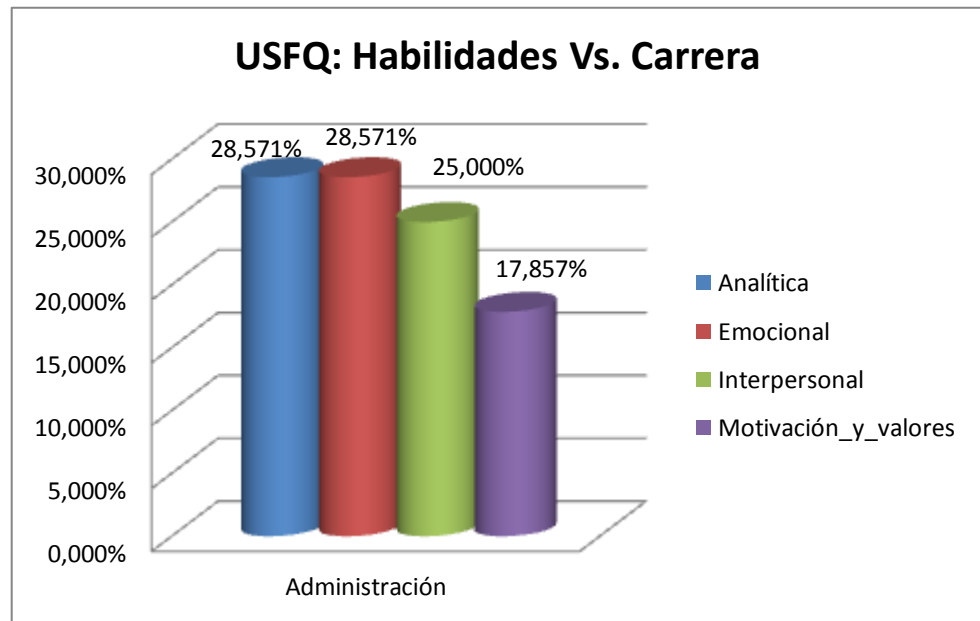


Grafico 46: Habilidad Vs Carrera administración

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.2 Comparación de las variables Vs genero

6.2.2.1 Habilidades Vs Género

Al analizar la variable de género se observó que la tendencia predominante en el Género Masculino son: Las habilidades Analíticas 40%; seguida de la Interpersonal 33,33% mientras que en el género Femenino predomina la habilidad Emocional 53,84%, seguida de Interpersonal, Analítica; Motivación y Valores con 15,38%.

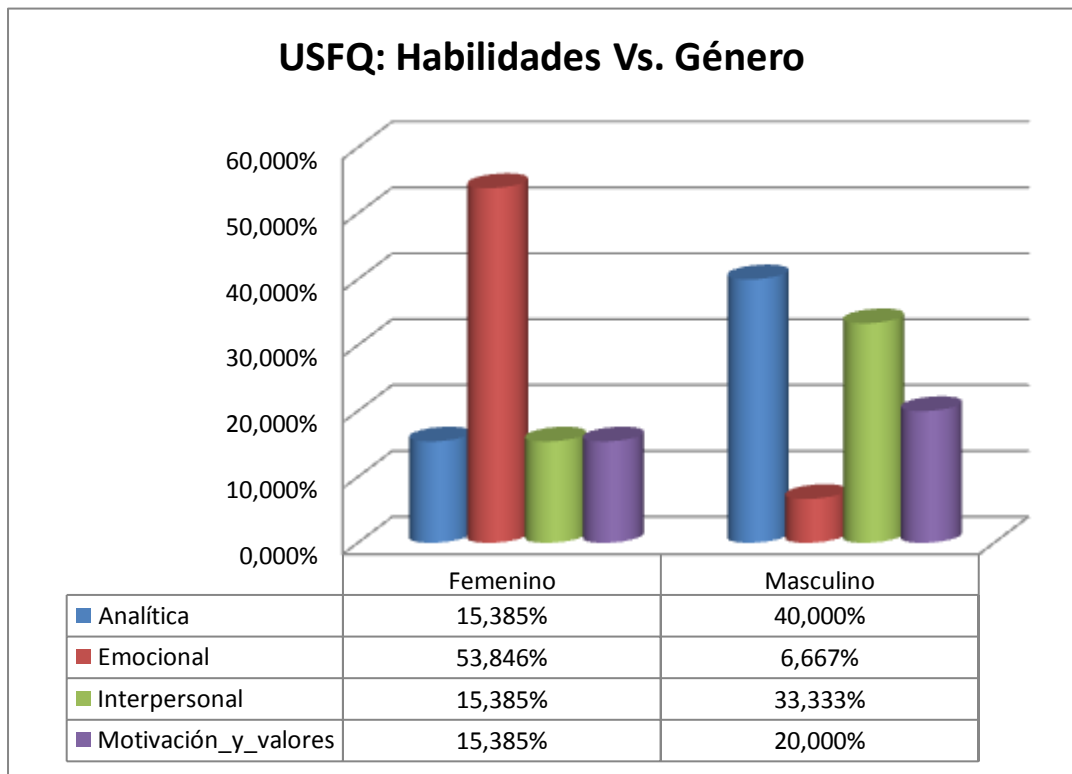


Grafico 47: Habilidades Vs Género

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.2.2 Responsabilidad Social vs Género

Mediante la aplicación de la encuesta a los estudiantes se obtuvo que el 66,67% género masculino manifiesta responsabilidad social mientras que el género femenino obtuvo 33,33%.

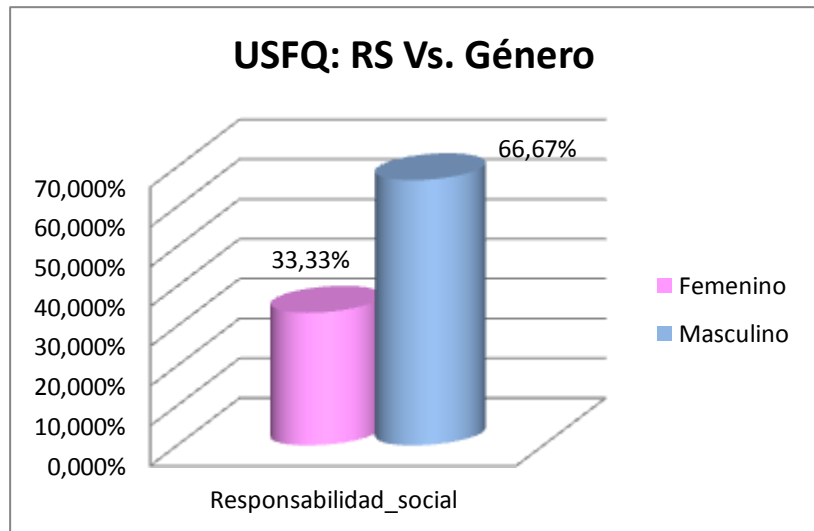


Grafico 48: Responsabilidad social Vs genero

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.3 Comparación de las Variables Vs Rango de Edad

6.2.3.1 Habilidades Vs Rango de Edad

En la variable de rango de edad obtuvimos los siguientes resultados:

En el rango de 22 a 24 años obtuvo mayor presencia la Habilidad Analítica con 35,29% mientras que en el rango de 25 a 27 años obtuvo mayor presencia la Habilidad Emocional con 45,45%, mientras las Habilidades Analítica, Interpersonal y de Motivación y Valores con 18,18%.

En el rango de 22 a 24 años se encontró la Habilidad Interpersonal con 29,41%, a continuación esta las Habilidades Emocionales y de Motivación y Valores con el 17,64%.

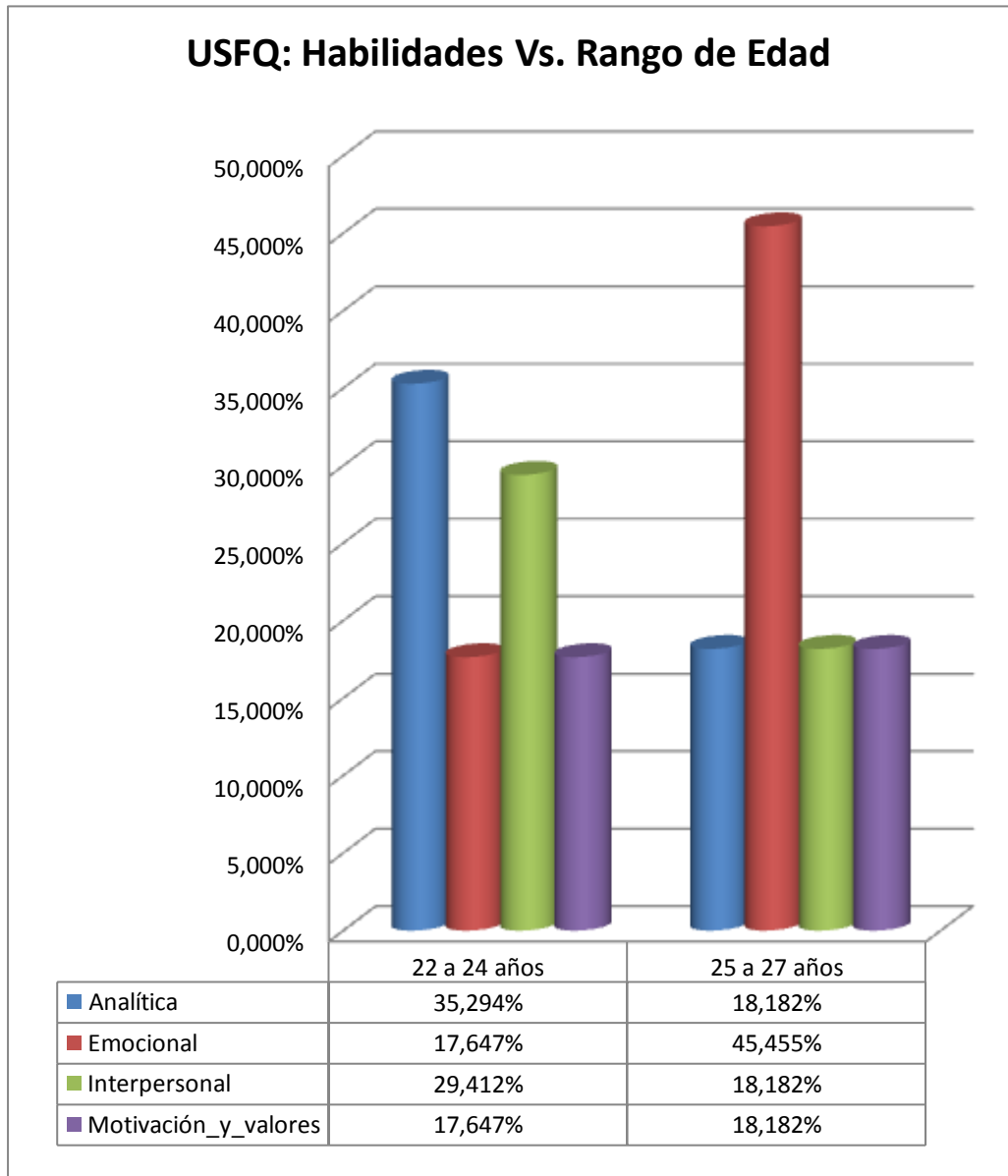


Grafico 49: Habilidades vs rango edad

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.2.3.2 Responsabilidad Social Vs. Rango de Edad

En el rango de edad 25 a 27 años manifestaron un mayor grado de compromiso con lo social y ambiental en 66,67%. En el rango de 22 a 24 años de edad la manifestación de este componente fue 33,33%. No se registró presencia de esta habilidad en los rangos de 19 a 21 y de 28 en adelante.

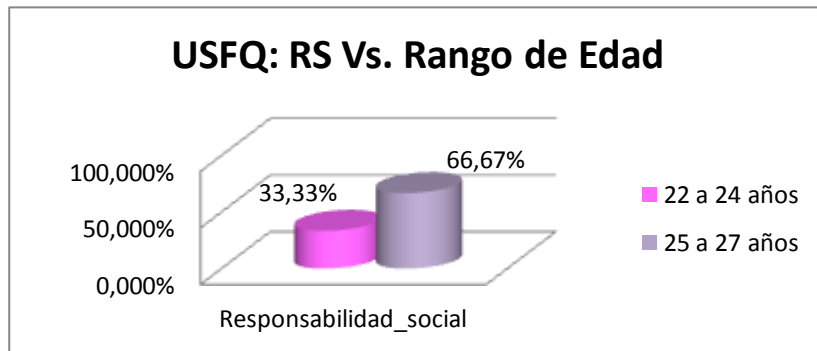


Gráfico 50: Responsabilidad vs rango de edad

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.3.3 Valores Vs. Rango de Edad

Los resultados obtenidos reflejan que en el rango de 22 a 24 años los estudiantes tienen más acentuados los valores.

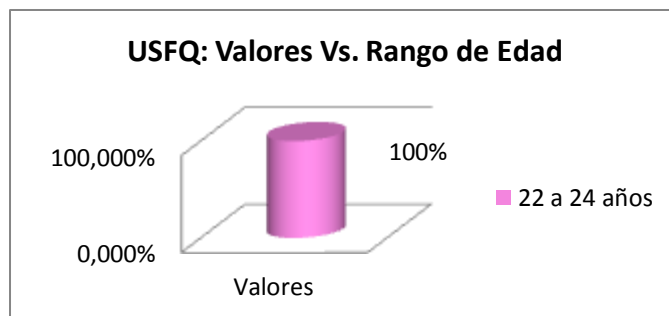


Gráfico 51: Valores vs rango de edad

6.2.4 Comparación de las Variables Vs Institución en la que se graduó

6.2.4.1 Habilidades Vs Institución en la que se graduó

El presente análisis contrasta las habilidades y la variable institución en la que se graduó. Focalizado en la institución predominante, Particular, lo que revela un 28,57% la Habilidad Analítica y Emocional, 25% la Habilidad Interpersonal y 17,85% la Habilidad Motivación y Valores.

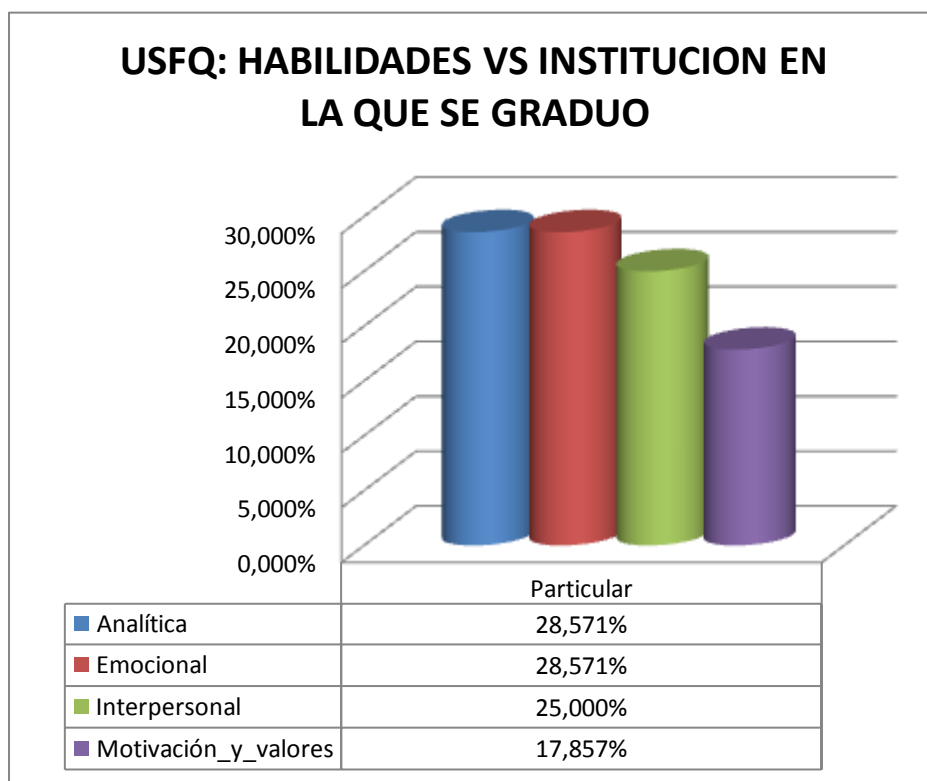


Grafico 52: Habilidades Vs Institución en la que se graduó

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.5 Comparación de las Variables Vs Trabaja

6.2.5.1 Habilidades Vs Trabaja

Las habilidades gerenciales relacionadas con los estudiantes que trabajan o no se presentaron de la siguiente manera: los alumnos que no trabajan reflejan 35,17% en las Habilidades Analíticas e Interpersonales seguidas por la Habilidad de Motivación y Valores con el 21,42%.

Respecto a los estudiantes que si trabajan, la Habilidades predominantes fueron las Habilidades Emocionales con el 50%, las Habilidades Analíticas obtuvieron el 21,42% y con 14,28% se encontraron las Habilidades Interpersonales y Motivación y Valores.

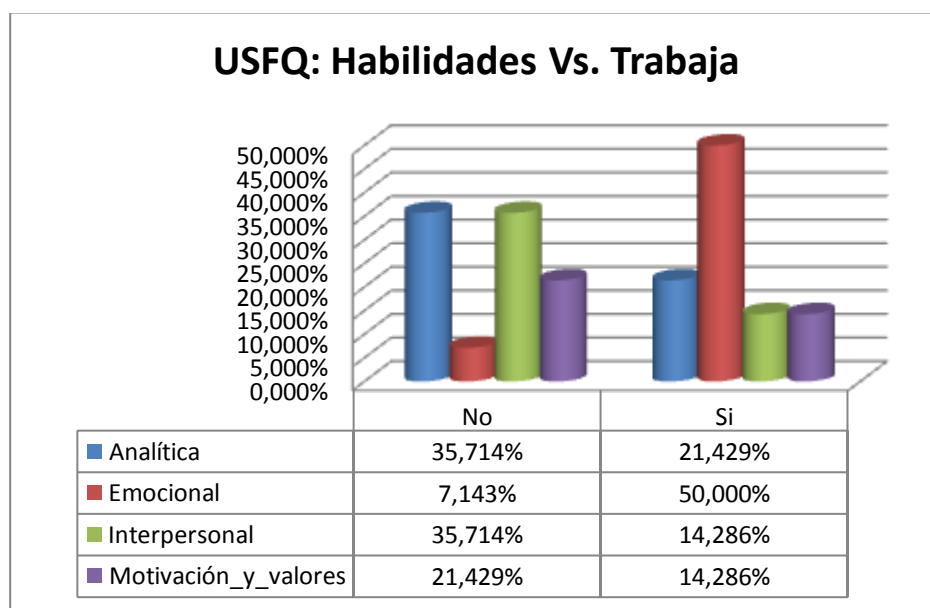


Grafico 53: Habilidades Vs Trabaja

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.2.5.2 Responsabilidad Social Vs Trabaja

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada fueron los siguientes: 66,67% de los estudiantes que trabajan revelan responsabilidad social con el medio ambiente y apenas un 33,33% no manifiestan este interés.

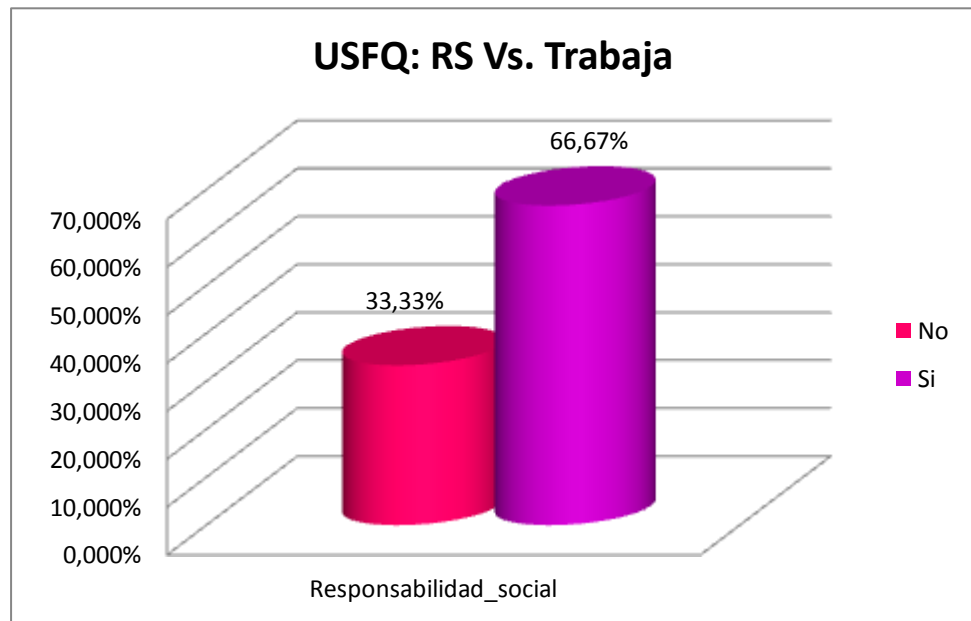


Gráfico 54: Responsabilidad Social Vs Trabaja

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.2.6 Comparación de las Variables Vs Especialidad de Bachillerato

6.2.6.1 Habilidades Vs Especialidad de Bachillerato

Los estudiantes de la especialidad físico matemático manifestaron 28,57% de Habilidades Analítica y Emocionales, 25% de Habilidades Interpersonales y 17,85% de Habilidad de Motivación y Valores.

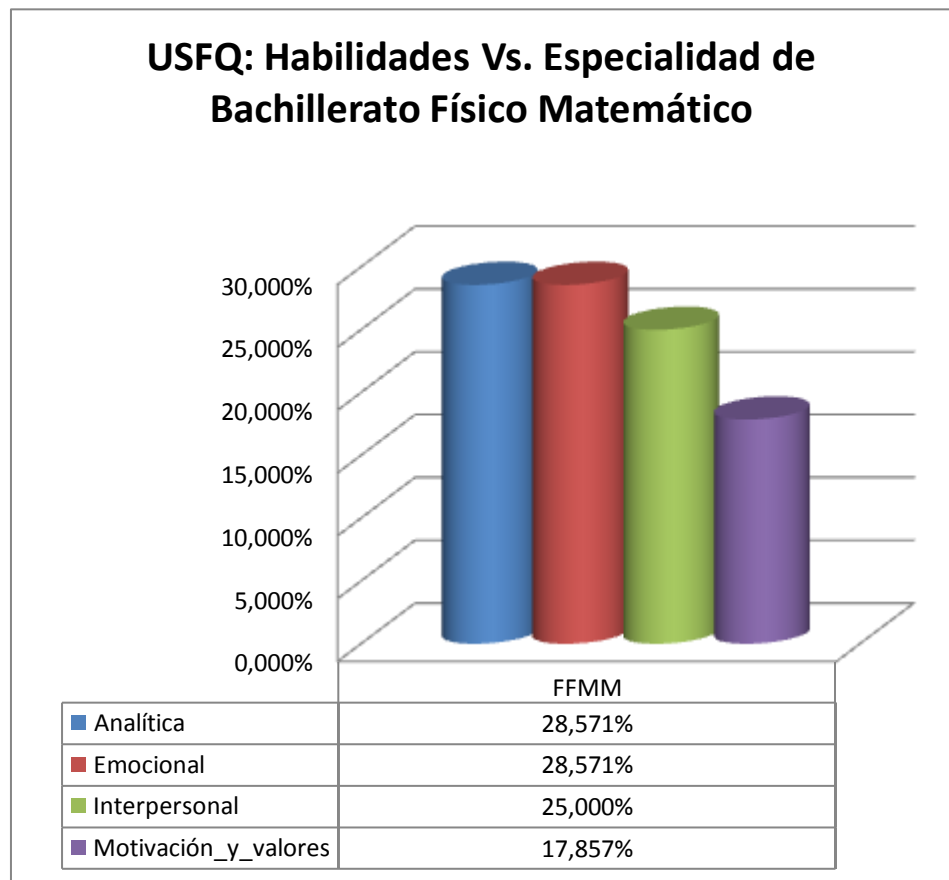


Grafico 55: Habilidades Vs Especialidad de Bachillerato

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.2.6.2 Responsabilidad Social Vs Especialidad de Bachillerato

Los encuestados graduados de físico matemático obtuvieron un 83,33% presentaron compromiso con la responsabilidad social y el 16,67% manifestaron poco interés.

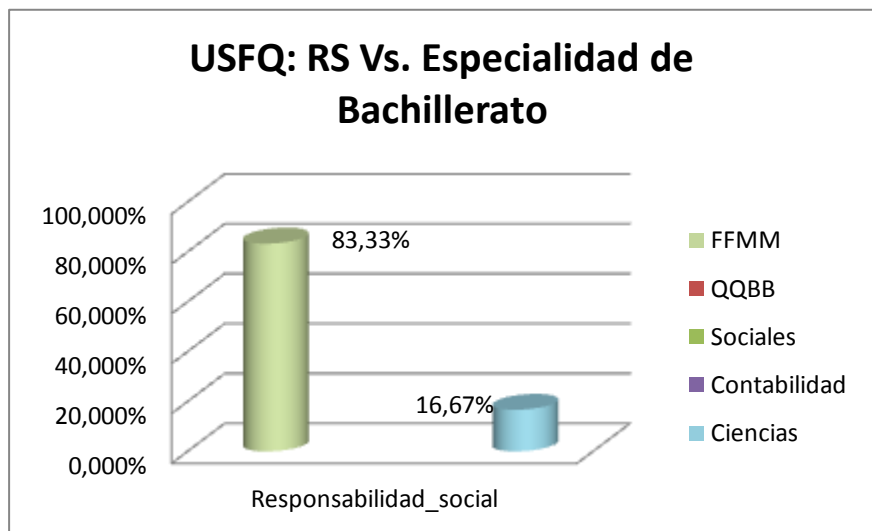


Gráfico: 56: Responsabilidad Social Vs Especialidad de Bachillerato

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

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr y analizados por Cristina Cárdenas

6.3. LISTADO DE SUB-HABILIDADES EN LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

El cuadro a continuación muestra las sub-habilidades más comunes en los estudiantes encuestados, de las cuales pudimos realizar la siguiente división:

HABILIDADES	PORCENTAJE
ANALÍTICAS	
Evaluación alternativa	1,99%
Aprendizaje continuo	2,43%
Identificación de problemas	2,48%
Configuración y abstracción	2,53%
Capacidad de decisión	2,60%
Toma de decisión	2,69%
Autoevaluación	2,74%
Capacidad para obtener información relevante	2,81%
Creatividad e Ingenio	2,94%
Visión prospectiva	3,01%
TOTAL	26,22%
EMOCIONAL	
Capacidad para despedir personas	2,39%
Adaptabilidad	2,43%
Humildad y sencillez	2,45%
Empatía	2,45%
Tolerancia al riesgo	2,47%
Responsabilidad social	2,68%
Seguridad	2,68%
Sociabilidad	2,69%
Adaptación al cambio	2,89%
TOTAL	23,13%
INTERPERSONAL	
Confianza con compañeros	2,09%
Influencia e impacto con colaboradores	2,19%
Confianza con colaboradores	2,34%
Comunicación efectiva	2,43%
Desarrollo de personas	2,54%
Sentido de efectividad	2,65%
Diagnostico de equipo	2,67%

Facilitador	2,68%
Trabajo en equipo	2,70%
Selección efectiva de colaboraciones	2,77%
TOTAL	25,07%
MOTIVACIÓN Y VALORES	
Pensamiento estratégico	1,98%
Asunción de riesgos	2,09%
Orientación al logro	2,14%
Liderazgo	2,23%
Orientación al crecimiento	2,28%
Compromiso con la organización	2,29%
Autoconfianza	2,37%
Responsabilidad	2,37%
Orientación a la supervisión	2,48%
Orientación al éxito	2,71%
TOTAL	22,94%
<p>Gráfico 57 Sub- habilidades de los estudiantes de la USFQ Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr. Elaborado por: Cristina Cárdenas</p>	

A través de la investigación se pudo obtener que las Habilidades Analíticas representan el 26,22%, las Habilidades Interpersonales se encuentran en el 25,07% seguida por las Habilidades Emocionales con el 23,13% y por último las Habilidades de Motivación y Valores con el 22,94% del total de las Habilidades.

Las Habilidades Analíticas son aquellas que le permiten al estudiante la experiencia de comprender de manera precisa cualquier situación o tema, ya que buscan orden, coherencia, claridad, precisión y finura.

Se debe implementar temas como el liderazgo y la autoconfianza en los estudiantes para mejorar sus Habilidades de Motivación y Valores.

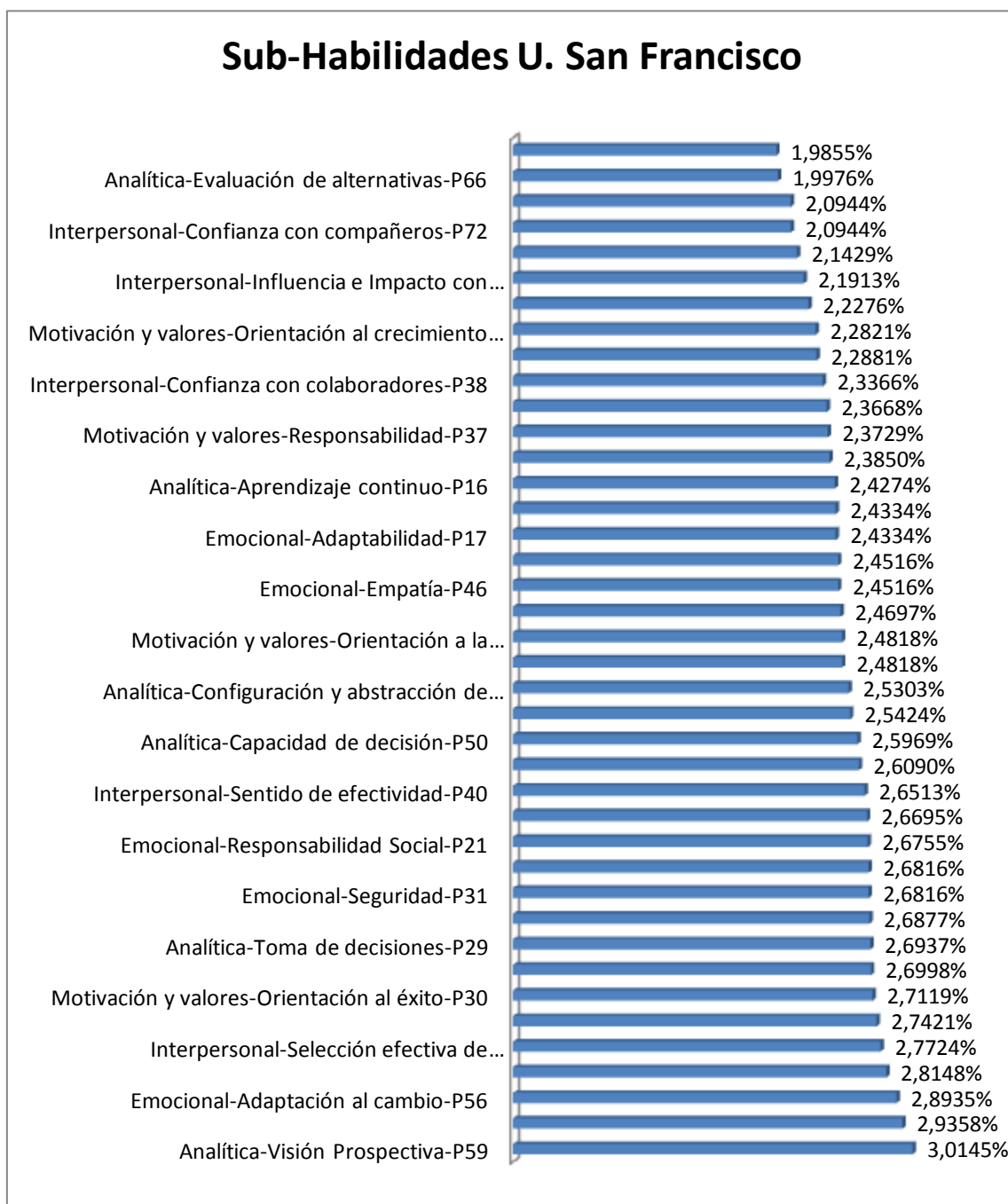


Grafico58: Sub-habilidades USFQ

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.4 TOP TEN DE SUB-HABILIDADES EN UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Los resultados obtenidos en este estudio permitieron jerarquizar la presencia de las sub-habilidades indispensables para su correcto desempeño, realizar un correcto análisis de su entorno, tomar decisiones y relacionarse con actores internos y externos de la organización.

Las Sub-habilidades que forman parte del top ten fueron:

- Habilidades Analíticas: 3,01% Visión Prospectiva, 2,93% Creatividad e Ingenio, 2,81% Capacidad de obtener información relevante, 2,74% Autoevaluación y 2,69 Toma de decisiones, obteniendo un 14,18% en total de las sub-habilidades Analíticas dentro del top ten de las sub-habilidades.
- Habilidades Emocionales: Adaptación al cambio 2,89% y Sociabilidad con 2,6%8 dando un total de 5,57% en el top ten de las Sub-habilidades
- Habilidades Interpersonales: Selección efectiva de colaboradores con el 2,77% y Trabajo en equipo 2,69% obteniendo el 5,46%
- Habilidad Motivación y Valores representa el 2,71% con la Sub-habilidad Trabajo en Equipo

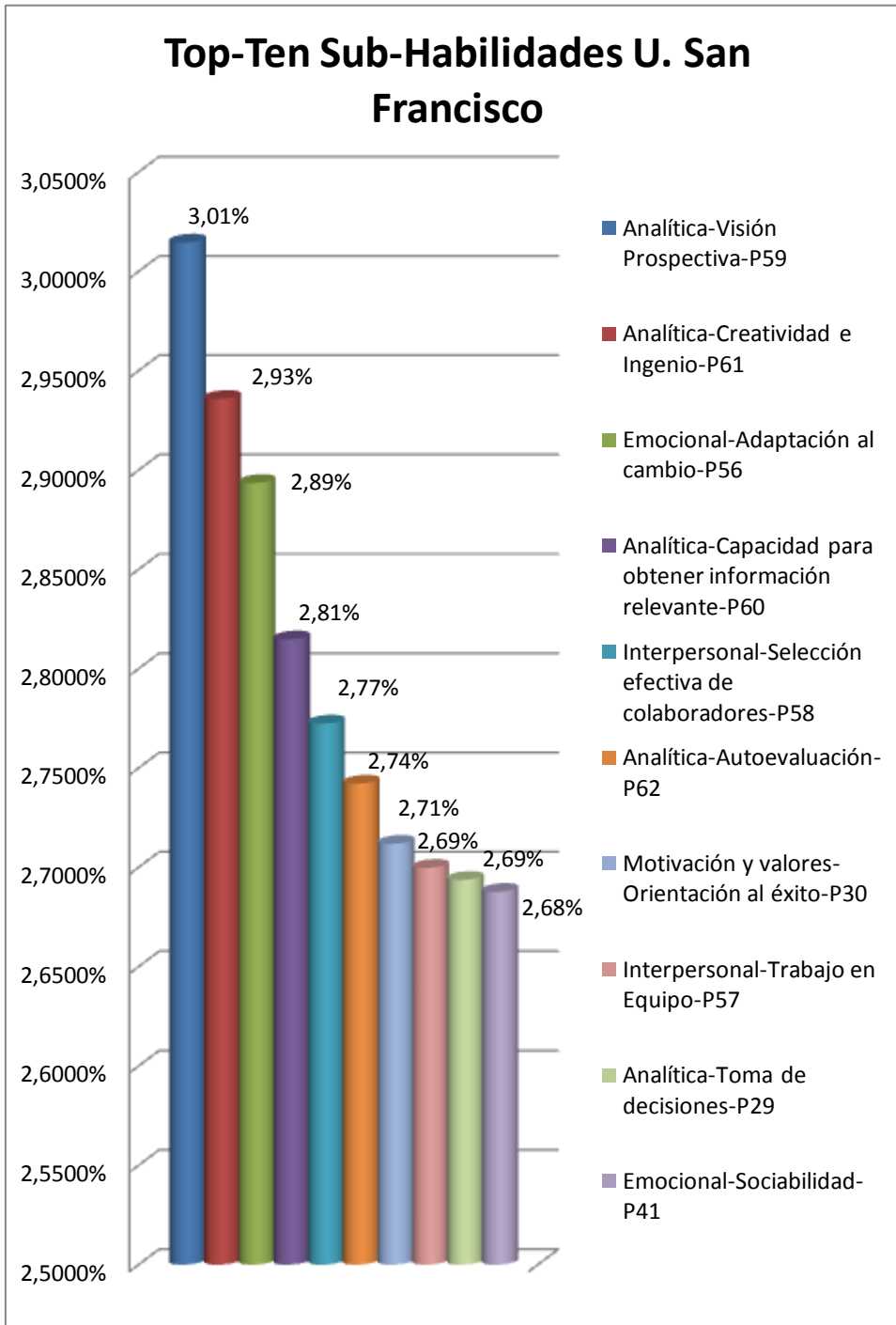


Grafico 59: Top ten sub-habilidades USFQ

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

6.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Respecto a la responsabilidad social en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito, se destacaron tres principales características, las mismas que ocupan en conjunto el 37,7% y fueron: Compromiso personal ante mi entorno, Visión para solucionar problemas y Compromiso con la sociedad. Esto tiene relación directa con las nuevas políticas de la Universidad, dándole un nuevo enfoque y destacando la importancia de la responsabilidad Social.

Por otro lado las características con menor grado de presencia respecto a la responsabilidad social fueron: Responsabilidad interna y externa con el 7,60% y Humanismo. Características que son parte integral de responsabilidad social, y que ha ido aumentando según el nuevo enfoque mencionado.

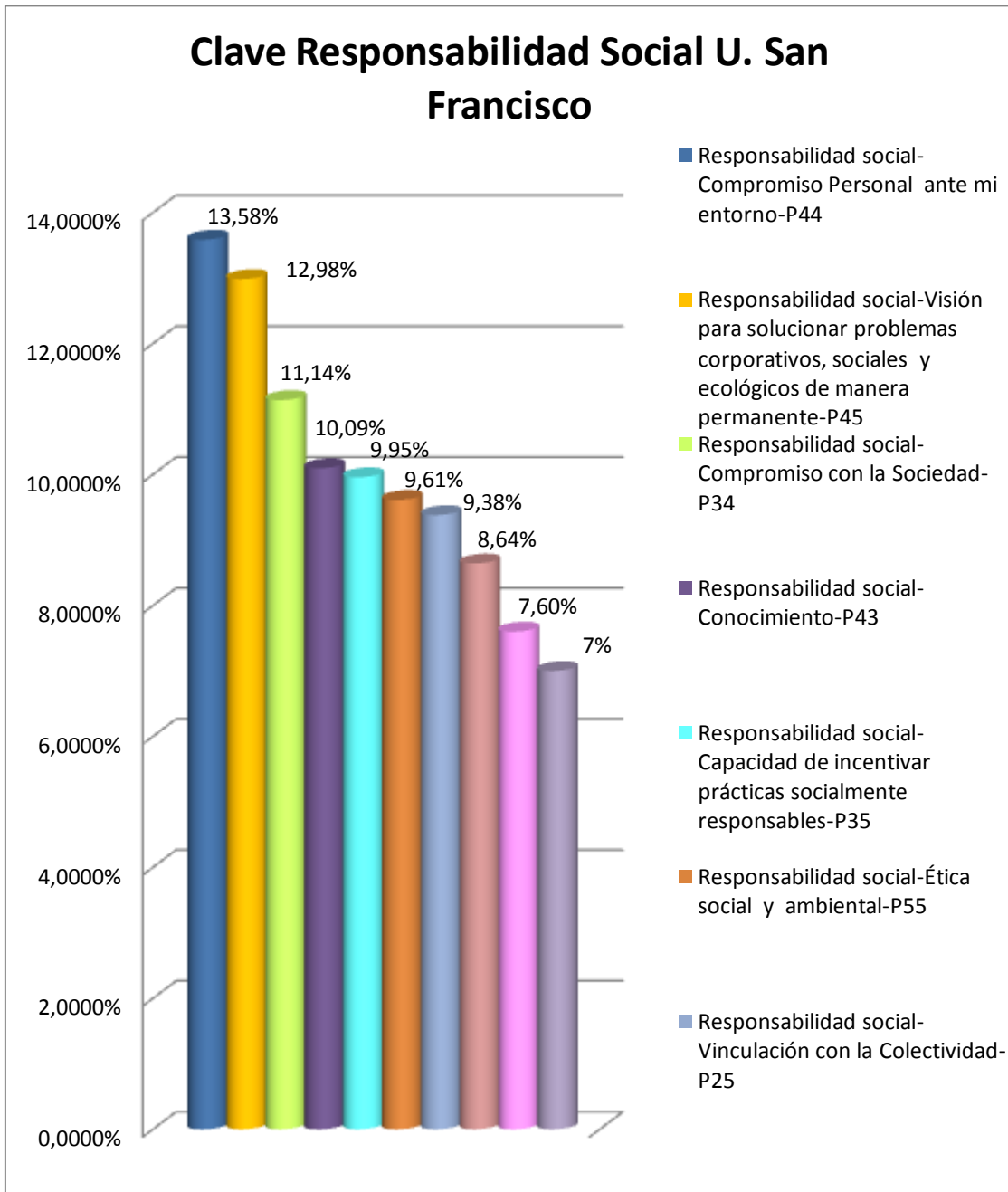


Grafico 60: Responsabilidad Social USFQ

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados porCristina Cárdenas

6.6 VALORES EN LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

Los valores más representativos en la Universidad San Francisco de Quito fueron Solidaridad obtuvo el 31,60% y Respeto logro el 31,10%, Servicio con el 21,20% y Justicia con el 16,10%, del total de los valores de los estudiantes universitarios de las USFQ que se validaron con los valores propuestos en el proyecto de la investigación que son: respeto, solidaridad, servicio y justicia.

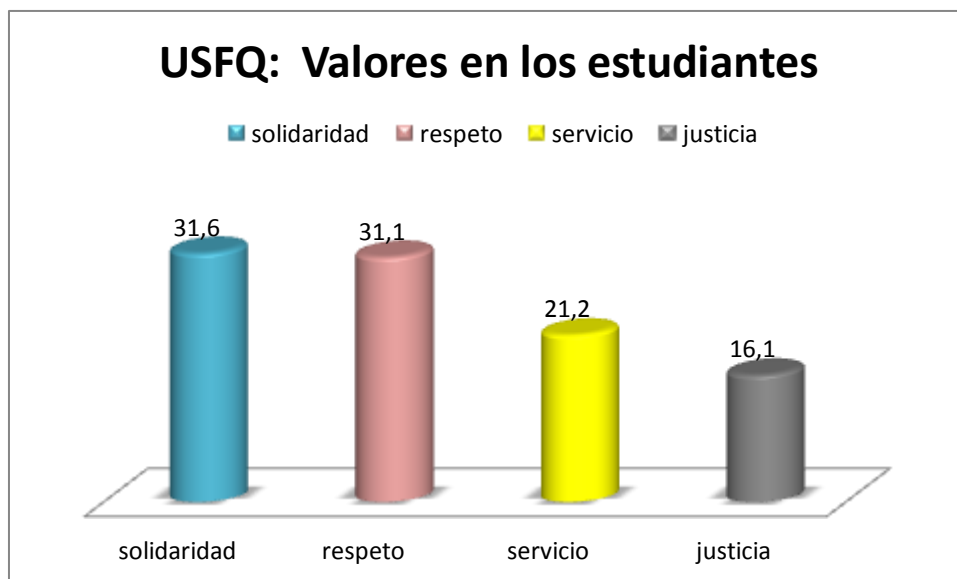


Gráfico61: Valores USFQ

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

Elaborado por: Cristina Cárdenas

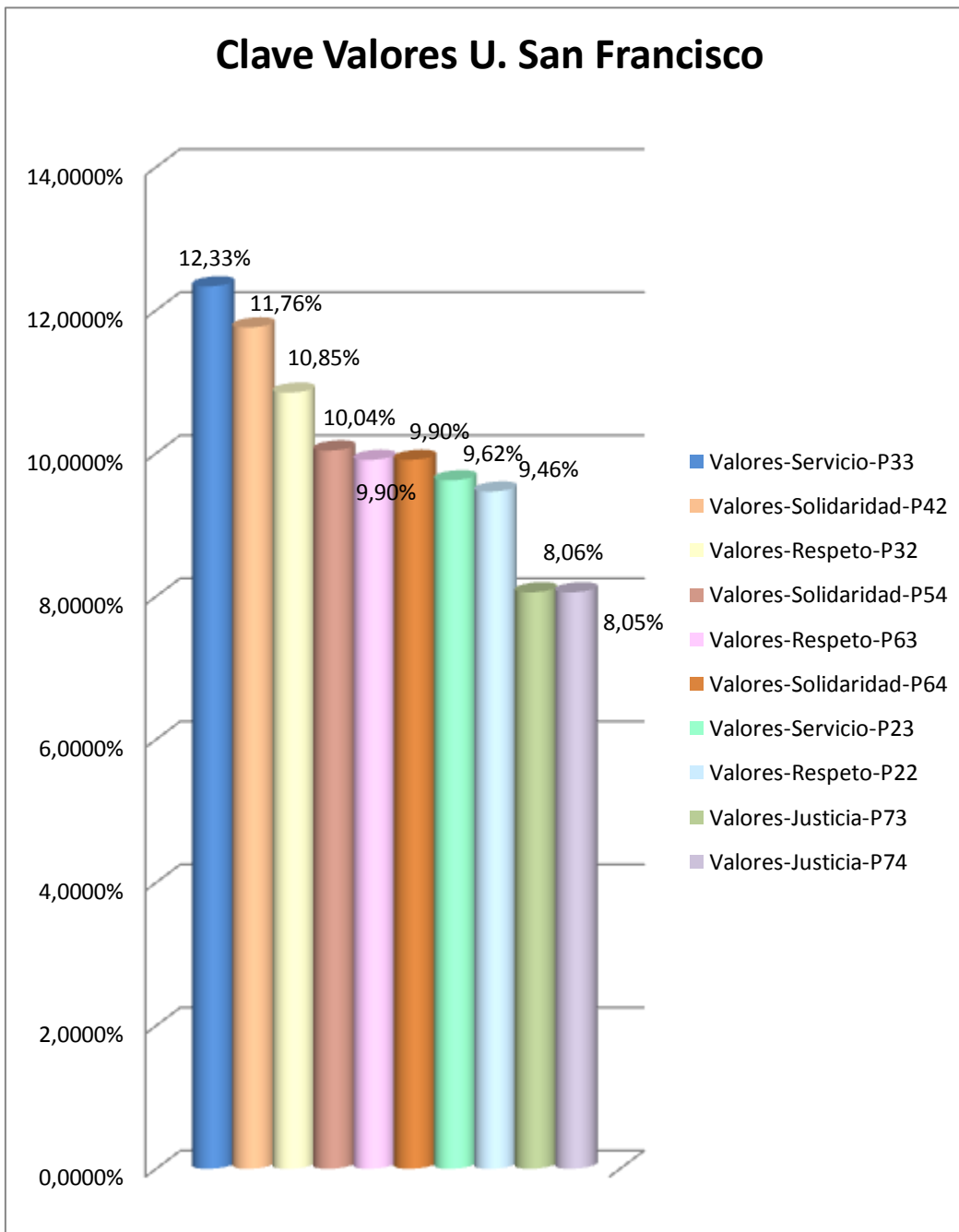


Grafico 62: Valores USFQ

Fuente: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Elaborado por: Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr y analizados por Cristina Cárdenas

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

7.1.1 Características generales

El estudiante de la Universidad San Francisco de Quito constituye una población altamente heterogénea en múltiples aspectos: edad, género, nivel socio-económico, estudios, etc.

En cuanto a la caracterización de los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito se pudo concluir que en su proceso de formación. Desarrollo integral, cuentan con valores como la solidaridad en primer lugar.

Respecto a la edad, el rango predominante para el ingreso fue 22 a 24 años que representa el 64,53% del total de los estudiantes encuestados. Este rango de edad me permitió concluir que en la USFQ la mayoría de los estudiantes siguieron sus estudios al concluir con el colegio.

El género que predomina en esta investigación es el masculino con el 51,74% respecto al total, se pudo concluir de esta manera que la Universidad San Francisco de Quito en su mayoría los estudiantes son de hombres teniendo en cuenta que la diferencia no es significativa.

Al analizar la variable sobre el estado civil de los estudiantes, la opción predominante escogida por los sujetos encuestados fue soltería con el 89,53%. Dadas las características de la universidad en estudio esto concordó con el resultado obtenido ya que los estudiantes hoy en día buscan ser primero profesionales exitosos antes de formar una familia.

En cuanto al lugar de nacimiento entre las opciones planteadas la provincia que predominó fue Pichincha con el 59,88%, lo que da una idea a futuro del desarrollo del sector administrativo, y de igual manera la importancia de que se capaciten con programas de especialización y posgrado. Esto permite que la Universidad ponga mayor énfasis en la movilidad estudiantil permitiendo que exista un intercambio de culturas entre los alumnos y las ciudades siendo los beneficiados los estudiantes.

Los estudiantes graduados de instituciones particulares obtuvieron el 86,63% de los encuestados, que permitió concluir que a pesar de venir de instituciones particulares los estudiantes no cuentan con distinciones

obtenidas en los colegio y al mismo tiempo lo relacionamos con el rango de edad predominante se puedo garantizar que son jóvenes y experimentados ya que de los estudiantes encuestados obtuvieron un 60,47%trabajan pero a pesar de no tener mucho tiempo buscan instituciones educativas que les demande responsabilidad, esfuerzo, exigencias y que estén certificadas para garantizar su desarrollo integral.

Los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito demuestran que tienen un nivel de ingles avanzado con el 37,79% debido a esto se puedo concluir que los sujetos encuestados apenas alcanzaron un 24,42% de conocimiento de otros idiomas estudiados. Por lo cual la Universidad se encuentra concientizando a sus estudiantes de la importancia de dominar varios idiomas para su desarrollo profesional.

Se logró concluir que apenas un 37,70% de los estudiantes tuvieron responsabilidad social esto se debió a que la universidad manifestaron acaba de desarrollar nuevos cambios dentro de la responsabilidad social.La formación y el desarrollo de valores, principalmente la responsabilidad en la Universidad constituye un objetivo esencial en la educación. A ella se dedica atención especial en los diferentes niveles de enseñanza a través de la concepción e instrumentación de proyectos

educativos en los que los docentes ocupa un papel rector en el sistema de formación y desarrollo de valores en los estudiantes universitarios.

A la sociedad le conviene que las Universidades establezcan medios para impregnar a sus estudiantes de la preocupación social, de modo que cada uno pueda en forma autónoma y natural balancear correctamente sus propios intereses con los demás, fomentando la sensibilidad y concientización social para un mejor desempeño profesional futuro.

La caracterización obtenida de las encuestas aplicadas nos permite concluir que los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito son personas con alta capacidad de adaptación a cambios debido a que poseen conocimientos integrales que les permite salir adelante en lo personal y en lo profesional siendo personas de bien.

La Universidad San Francisco de Quito al encontrarse ubicada en la categoría A de las Universidades garantiza que sus estudiantes poseen un desarrollo integral, un alto compromiso con el medio ambiente y sobre todo son jóvenes que tienen valores lo que les permite también tener un compromiso social con los demás y con la sociedad en general.

7.1.2 Habilidades gerenciales en los estudiantes de la Universidad San Francisco.

La investigación realizada ha permitido evidenciar las habilidades gerenciales requeridas para el futuro desempeño de los estudiantes en cargos gerenciales, estas fueron: Analíticas y Emocionales seguidas por la Interpersonal y Motivación y Valores respectivamente. Relación denominada (A-E-I-M) por sus iniciales.

Las Habilidades Analítica y Emocional representaron el 28,57% cada una respecto del total, se constituye que son las principales dentro de la Universidad San Francisco de Quito.

Todas las sub-habilidades que fueron evaluadas de la habilidad analítica representan el 26,47%. Consecuentemente tenemos como sub-habilidades más importantes: Evaluación alternativa, Aprendizaje continuo, Identificación de problemas, Configuración y abstracción, Capacidad de decisión, Toma de decisión, Autoevaluación, Capacidad para obtener información relevante, Creatividad e Ingenio, Visión prospectiva estas habilidades son habilidades intelectuales necesarias para ejercer efectivamente un cargo dentro de una empresa.

Las Habilidades Analíticas fueron las más destacadas en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito estas habilidades les permite ejercer efectivamente su cargo profesional con la capacidad de identificar y resolver problemas en situaciones complejas, la capacidad de síntesis y de interpretación de la información identificando sus fortalezas y debilidades.

Las Habilidades Interpersonales, con el 25.05% de participación, consecuente con la definición de Schein, las habilidades Interpersonales son fundamentales para lograr armonía en la organización y crecimiento colectivo. Las principales sub-habilidades, que la componen son: Trabajo en equipo, Confianza con los colaboradores, Sentido de efectividad, Selección efectiva de Colaboradores, Facilitador, Diagnóstico de equipo, Comunicación efectiva y desarrollo de personas.

En la Universidad San Francisco de Quito las Habilidades Interpersonales fueron identificadas como aquellas que son necesarias para relacionarse efectivamente con otras personas al interior y exterior de la organización. Estas habilidades en los estudiantes incluyen competencias como comunicación interpersonal y capacidad para influir en temas de importancia, proporcionando a los estudiantes un conocimiento y desarrollo integral.

Terceras en orden de presencia tenemos a las habilidades Emocionales, alcanzaron el 24,55%. Las habilidades emocionales reflejaron que esta habilidad tiene una presencia significativa dentro de los estudiantes, las sub-habilidades emocionales que conforman esta habilidad en la presente investigación son: Confianza con compañeros, Influencia e impacto con colaboradores, Confianza con colaboradores, Comunicación efectiva, Desarrollo de personas, Sentido de efectividad, Diagnóstico de equipo, Facilitador, Trabajo en equipo y selección efectiva de colaboradores.

Las Habilidades Emocionales les permite a los estudiantes tomar decisiones en forma independiente de las opiniones de los demás, hace de ellos personas con perseverancia y con poder resolver situaciones de conflicto en la organización.

Las Habilidades Motivación y Valores contó con el 23,935% de participación respecto al total, por lo tanto fueron las que menor presencia tuvieron en la presente investigación pero por ello dejan de ser importantes dentro de los estudiantes.

En la USFQ los estudiantes destacaron habilidades emocionales que les permitirán adquirir compromiso con la organización y con su misión y el deseo de obtener logros en su trabajo y el ajuste entre los valores e intereses personales.

El desarrollo de las Habilidades Gerenciales a los estudiantes les ofrece fundamentos para una visión integral de la empresa, teniendo un enfoque humanista y técnico de la organización, así como les proporciona herramientas específicas que les permitirá ser profesionales con un liderazgo responsable y competitivo en el ámbito empresarial, para lo cual las habilidades destacadas en la encuesta les permitirán a los estudiantes realizar actividades de administración y liderazgo en sus cargos profesionales aplicando su conocimiento y desarrollo integral.

Las Habilidades obtenidas por los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito son un conjunto de destrezas que les permitirá desenvolverse en la sociedad junto con sus aptitudes que les ayudara a dirigir la organización hacia los objetivos determinados. Los estudiantes de la universidad con todos sus conocimientos y valores serán unos grandes profesionales que conseguirán hacer crecer a las empresas dentro del mercado laboral.

7.1.3 Impacto de la investigación

La investigación aportó a la Universidad San Francisco de Quito con la determinación de la formación integral de los estudiantes a través del cual se puede fomentar mejoras para garantizar una educación de calidad basándose en los resultados obtenidos en este proyecto.

El presente proyecto ha generado y continuará generando efectos positivos en la solución de problemas de los estudiantes como de la sociedad, los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito, manifestaron su apoyo y felicitaron la iniciativa de evidenciar las habilidades que como futuros gerentes poseen, y lo importante que es contar con una fuente de consulta con un referente conceptual y la aplicación en la realidad de los estudiantes en nuestro país.

A través de esta investigación se logró demostrar que los objetivos planteados al inicio del proyecto se cumplieron, los estudiantes poseen un desarrollo integral enfocados en responsabilidad social y valores y habilidades gerenciales.

La investigación tuvo un componente dinámico que consistió en interactuar con los estudiantes, lo que permitió conocer y transmitir sus expectativas de las universidades enfocados al futuro que ambicionan.

En la investigación se realizaron preguntas para determinar la personalidad de los estudiantes como por ejemplo: edad, genero, rango de edad, nivel de inglés, estado civil entre otras, estas preguntas permitieron conocer los niveles de responsabilidad social, valores y educación que los estudiantes poseen en su formación académica.

La investigación repercutió en el aspecto educativo, de responsabilidad social y de valores ya que permitió conocer las habilidades que poseen los estudiantes, este proyecto constituye una fuente de información y consulta de gran valor, así como referente de para mejorar y ofertar programas de postgrado y especialización para gerentes administrativos con enfoque en distintas aéreas.

El impacto de los valores dentro de la investigación es un tema al que se deberá poner mayor énfasis debido a que los estudiantes en su mayoría se han descuidado de ellos y se han enfocada mas en el desarrollo de sí mismos dejando de lado a los valores cuando estos deben siempre ir de la mano.

Esta información le sirve a la Universidad para conocer las necesidades de sus estudiantes y de esta manera poder satisfacer las necesidades y garantizar una educación de calidad.

Este proyecto se convierte en una fuente de consulta tanto para los estudiantes como para autoridades de la Universidad que se encuentren interesados en saber el perfil de sus estudiantes. Así como para futuros proyectos que tengan relación con el tema investigado.

El impacto que ha generado este proyecto en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito es positivo, gracias al estudio ellos podrán exigir mejoras en la áreas de formación, malla curricular, etc., permitiéndoles garantizar su educación y futuro profesional.

7.2 RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos respecto a la presencia de habilidades gerenciales en los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito, se recomienda enfatizar y reforzar las habilidades Emocionales y de Motivación y Valores. Las primeras indispensables para tener independencia emocional para alcanzar el óptimo desempeño frente a situaciones cambiantes; y las segundas directamente relacionadas con habilidades que les permite a los estudiantes asumir nuevos retos con responsabilidad. Para reforzar las habilidades en los estudiantes sería importante trabajar sobre la comunicación, capacitación y motivación acerca de las habilidades menos destacadas en el proyecto.

Este proyecto de investigación ha permitido revelar que los estudiantes de la Universidad San Francisco de Quito son jóvenes con desarrollo integral que se encuentran en un rango de edad de 22 a 24 años, predominando el género masculino de estudiantes graduados de colegios, se recomienda enfatizar en los valores en los alumnos a través de diversas materias, conferencias o charlas porque es una edad en que los estudiantes se encuentran formando su carácter y personalidad.

Respecto al área de interés para futuras capacitaciones de los estudiantes manifestaron estarmás interesados en temas de Responsabilidad Social para lo que recomiendo direccionar esta información a las Facultades pertinentes de la

universidad de manera que pueda ser utilizada con el fin de generar un vínculo y cubrir estas necesidades de capacitación en los estudiantes.

Como recomendación en cuanto al desarrollo Responsabilidad se puede sugerir capacitar y motivar mas a los estudiantes para que puedan mejorar en estos aspectos y de esta forma se desarrolla en ellos una cultura empresarial diferente.

Finalmente se puede proponer a la Universidad San Francisco de Quito buscar innovación, crecimiento, implantación de nuevos programas tecnológicos que permita asegurar que todos los estudiantes puedan desarrollar habilidades para trabajar productiva y satisfactoriamente en los empleos del mañana. Recomiendo de igual manera a la entidad educativa superior enfatizar en todos sus niveles el desarrollo de programas de investigación ya que son de gran aporte a la formación personal que ayudará a la sociedad.

En calidad de estudiante y realizador del proyecto me permito recomendar la experiencia. Involucré un proceso que engloba y permite poner en práctica lo aprendido durante la carrera, así como generar la habilidad de relacionarse con distintas personas, ofrecer los beneficios y que los estudiantes necesiten para desarrollarse en un ámbito integral. Analizar la información, obtener indicadores, emitir juicios, conclusiones y recomendaciones, y sintetizar la información.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

HABILIDADES GERENCIALES PROPUESTAS POR EDGAR SCHEIN

La propuesta de habilidades que Schein considera centrales y necesarias para el buen desempeño laboral en cargos ejecutivos, se estructura en cuatro áreas: motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales. De acuerdo con Schein, los ejecutivos requieren del dominio de estas habilidades para poder hacer un correcto análisis de su entorno, tomar decisiones y relacionarse con otros actores internos y externos de la organización.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La responsabilidad social es el, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo, tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto, se introduce una valoración positiva o negativa al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valoración puede ser tanto ética como legal, etc. podemos considerar que la responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita a la valoración del ejercicio del poder a través de una autoridad estatal.

También la responsabilidad social viene a ser un compromiso u obligación que los miembros de una sociedad, ya sea como individuos o como miembros de subgrupos, tienen con la sociedad en su conjunto; compromiso que implica la consideración del impacto, positivo o negativo, de una decisión.

VALORES

Los valores es considerado relativamente reciente en filosofía, los valores están presentes desde los inicios de la humanidad. Para el ser humano siempre han existido cosas valiosas: el bien, la verdad, la belleza, la felicidad, la virtud. Sin embargo, el criterio para darles valor ha variado a través de los tiempos. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías. En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Por ejemplo, se considera un valor decir la verdad y ser honesto; ser sincero en vez de ser falso; es más valioso trabajar que robar. La práctica del valor desarrolla la humanidad

de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad (Vásquez, 1999, p. 3). Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

"Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades." (Prieto Figueroa, 1984, p. 186)⁷¹

ACREDITACIÓN

La Acreditación es un mecanismo para generar confianza sobre los productos y/o servicios brindados por algún tipo de organismo. El objetivo es que una tercera parte le demuestre a la sociedad que los productos y servicios cumplen con ciertos criterios de calidad y seguridad. Normalmente los criterios están consensuados a través de una norma. Se realizan actividades de acreditación en los ámbitos de Laboratorios de ensayo, Laboratorios de Calibración, Entidades de Inspección, Entidades de certificación, Verificadores Ambientales, Salud y Educación.

La acreditación significa haber cumplido un modelo, ser revisado por una organización que verifica el cumplimiento del modelo, estar conforme en la implantación del mismo y el logro de los objetivos planteados. Asegurar que un programa cumple con las normas de calidad establecidas por el organismo acreditador.

ALUMNO

Los alumnos son aquellos que aprenden de otras personas. Etimológicamente alumno es una palabra que viene del latín *alumnus*, participio pasivo del verbo *alere*, que significa 'alimentar' o 'alimentarse' y también 'sostener', 'mantener', 'promover', 'incrementar', 'fortalecer'. Se dice de cualquier persona respecto del que la educó y crió desde su niñez, aunque uno puede ser alumno de otra persona más joven. De hecho, al alumno se le puede generalizar como estudiante o también como aprendiz.

También es alumno el discípulo respecto de su maestro, de la materia que aprende o de la escuela, colegio o universidad donde estudia. El estudiante es un alumno.⁷²

⁷¹ Monografías.com ; <http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los-valores.shtml#signif>; sábado 11 de febrero de 2012; 21:04-

⁷² WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Alumno], **Alumno**.

APRENDIZAJE

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales.

El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal. Debe estar orientado adecuadamente y es favorecido cuando el individuo está motivado. El estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología educacional y la pedagogía.

El aprendizaje como establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental ha sido objeto de diversos estudios empíricos, realizados tanto en animales como en el hombre. Midiendo los progresos conseguidos en cierto tiempo se obtienen las curvas de aprendizaje, que muestran la importancia de la repetición de algunas predisposiciones fisiológicas, de los ensayos y errores, de los períodos de reposo tras los cuales se aceleran los progresos, etc.

ASIGNATURA

Las asignaturas son las materias que forman una carrera o un plan de estudios, y que se dictan en los centros educativos. Algunos ejemplos de asignaturas son la literatura, la biología y la química.

Aunque en muchos países las palabras asignaturas y materias se utilizan como sinónimos, pueden establecerse ciertas diferencias. Los estudios, ya sean de Educación Básica, Secundaria o Superior, se dividen en asignaturas. Cada asignatura suele tener asignada un aula donde se dictan las clases, sus propios profesores, ciertos horarios, etc. Es decir que cada asignatura se centra en un área de conocimiento diferenciada.

CALIDAD

Grado en el que un conjunto de características propias del servicio cumplen con los requisitos y requerimientos de los clientes.

La palabra calidad tiene múltiples significados. Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades

implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

CALIDAD UNIVERSITARIA

La calidad como prestigio, hace referencia a la reputación académica de las instituciones educativas, calidad en función de los recursos, considerando instituciones universitarias de calidad aquellas que cuentan con recursos y medios superiores a los habituales, calidad como resultado; desde este enfoque una institución universitaria es exitosa en función del éxito de sus egresados, calidad como cambio valor añadido, en este enfoque el valor está dado a la incidencia de la institución sobre el cambio de conducta de los alumnos, de esta forma una institución con estas características es una institución de calidad, desde este enfoque la calidad de las instituciones universitarias es valorada en función de lo que se enseña en ellas, de su nivel docente, de su currículum, de su sistema pedagógico y del clima institucional.

Para desarrollar un proceso de evaluación y acreditación de la calidad universitaria, no basta con una definición filosófica o académica de dicho concepto, es necesario definir un concepto de calidad con determinadas características que le permitan:

Ser operacional, es decir poder traducirse en elementos fácilmente manejables dentro de una guía, modelo o procedimiento de evaluación.

CAPACIDAD

“Habilidad, aptitud y otros factores esenciales en el rendimiento del trabajo, evaluados mediante registros de trabajo, tablas de rendimiento y otras clasificaciones” (Rosenberg: 68)⁷³

En general, la capacidad se refiere a las aptitudes que una persona posee en la realización de una actividad, estas aptitudes o habilidades pueden ser innatas o aprendidas, es decir, una persona puede no ser muy buena para una determinada actividad pero al darse cuenta de sus capacidades y mejorarlas conscientemente, la tarea podría ser efectuada de mejor manera.

Todas las personas contamos con ciertas capacidades que nos destacan en los ámbitos de nuestra vida, y que las usamos para la solución de problemas o para realizar trabajos solicitados o deseados pero lo importante es discernir con que aptitudes contamos y que aptitudes están siendo explotadas de manera óptima,

⁷³www. Wikipedia.com

asimismo cuáles aptitudes podríamos mejorar, influyendo en gran porcentaje que estemos conscientes de nuestras capacidades y siendo a la vez importante el proceso de aprendizaje.⁷⁴

El término capacidad tiene otros significados dependiendo del área en el que se lo utilice, por ejemplo: en informática se refiere a la cantidad de información que se puede almacenar, en economía a la cantidad de unidades que se pueden producir, etc., pero para nuestra investigación la definición de capacidad está relacionado con el talento de los individuos.

CARRERAS

Son aquellas carreras de pregrado y postgrado que tienen el permiso formal, otorgado por una entidad competente, para que pueda ofrecerse en el país, se refiere a las carreras que han sido debidamente aprobadas -para carreras ofrecidas por las Universidades Estatales, y por el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada – CONESUP.

Niveles de las carreras: Pregrado – Grado – Posgrado

Diploma: Es el documento probatorio de que una persona ha cumplido con los requisitos correspondientes a un plan de estudios. En este documento se consigna la institución que lo otorga, el nombre del graduado, el grado académico y el título.

Título: Es uno de los elementos que contiene el diploma y designa el objeto del conocimiento o del quehacer humano en la que el individuo ha adquirido ciertas habilidades y destrezas. El título, en su alcance más simple, designa el área de acción en que ha sido formado y capacitado.

Grado: Es el elemento del diploma que designa el valor académico de los conocimientos y habilidades del individuo, dentro de una escala creada por las Instituciones de Educación Superior para indicar la profundidad y amplitud de esos conocimientos y habilidades en cuanto éstos puedan ser garantizados por el diploma.

Primer nivel: PREGRADO: Diplomado y Profesorado

Segundo nivel: GRADO: Bachillerato Universitario y Licenciatura

Tercer nivel: POSGRADO: Especialidad Profesional, Maestría y Doctorado Académico.

Pregrado: Incluye Diplomado y el Profesorado.

Diplomado Es el grado académico que se otorga a las personas que cumplen los requisitos de un programa universitario (carrera corta).

⁷⁴ Cfr. **Definición de Capacidad.** <http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php> Sábado 20 de febrero

Licenciatura es el grado académico que se otorga a las personas que cumplan los requisitos de un programa universitario...

Postgrado: El nivel de postgrado incluye la especialidad profesional, la maestría y el doctorado académico.

Maestría es el grado académico que se otorga a las personas que cumplan los requisitos de un programa universitario.

La maestría académica profundiza y actualiza conocimientos principalmente para realizar investigación que genere más conocimiento, por lo que ésta se constituye en su núcleo generador.

Doctorado académico es el grado máximo que otorga la Educación Superior Universitaria. Su propósito fundamental es el de formar investigadores académicos. El énfasis se establece en el rigor y la profundidad con que se hace la investigación y los cursos deben ser solo un apoyo a esta actividad. El plan de estudios debe ser flexible y eficaz en desplazar claramente la carga académica del estudiante hacia las tareas de investigación.⁷⁵

COMPETENCIA

La reunión de los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que tiene una persona para afrontar y facilitar el desempeño flexible ante los cambios y retos en los ámbitos personal, social y laboral. Son desarrolladas de forma gradual. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer.

El término competencia tiene usos en diferentes áreas de análisis pero en este estudio nos enfocaremos en la competencia correspondiente al desempeño del factor humano en las organizaciones.

La definición de competencia en el ámbito del recurso humano en las empresas menciona que: es el conjunto de capacidades, aptitudes y habilidades que una persona utiliza dependiendo de la situación, pero no es solo necesario tener las habilidades sino también el saber utilizarlas de forma adecuada, es decir, para una persona ser “competente” tiene que tener los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias en la realización de actividades, estas deben ser combinadas con el correcto uso o aplicación dependiendo de la situación, influye la motivación de la persona para realizar la actividad conjuntamente con su personalidad, destrezas adquiridas y hábitos.⁷⁶

⁷⁵ WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Carreras/tipos], **Carreras**

⁷⁶Cfr. *¿Qué son las*

Competencias?http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm
sábado 20 de febrero.

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.

CUESTIONARIO

El cuestionario es una técnica de recolección de la información que consiste en la elaboración de un banco de preguntas enfocadas a recaudar la información necesaria según el tema de investigación.

Existen diferentes tipos de cuestionarios, como son: Cuestionario por Correo aquel que es enviado vía mail a las personas conjuntamente con una nota explicativa de los objetivos de la información; el Cuestionario Personal que se imprime y se lo entrega a la persona seleccionada previa muestra de la población; Cuestionario por Grupos en el que se explica los objetivos a un grupo de personas para que lo llenen, y el Cuestionario Piloto el cuál es llenado por un

grupo pequeño de personas para detectar falencias o malas interpretaciones en el mismo.⁷⁷

Partes del cuestionario:

- Carta de presentación, donde se detalla los objetivos de la investigación.
- Instructivo, es decir, las pautas para llenar el cuestionario.
- Cuerpo del Cuestionario, donde consta el nombre del cuestionario, tipo de muestra, instrucciones para comprender y llenar de forma adecuada, y por último el agradecimiento.

CURRÍCULO

Es una recopilación de todos los datos académicos y experiencia de una persona a lo largo de su vida independientemente del puesto de trabajo al cual se opta en el proceso de selección.

Los profesionales dedicados a la contratación de personal esperan que el currículum vitae sea la expresión clara y concisa de informaciones sobre los datos personales, la formación y la experiencia profesional de la persona que aspira a un empleo.

DESARROLLO

El concepto de desarrollo tiene múltiples usos según el usuario de la información, por ejemplo, para economistas, organizaciones, biólogos, etc., por ende es difícil llegar a un consenso sobre que es desarrollo, para nuestro ámbito en la investigación el desarrollo tendrá concordancia con el perfeccionamiento de las habilidades, aptitudes y capacidades de los individuos en las organizaciones, que conlleva a la vez a un crecimiento organizacional.

Según Richard Beckhard al Desarrollo lo define como "Un esfuerzo: planeado, administrado desde la alta dirección, que incrementa la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".⁷⁸

DOCENTES

Personal que realiza actividades académicas directas y personalmente con los alumnos siendo también responsables de las actividades curriculares como preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos,

⁷⁷ Cfr. ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO. *Investigación Científica Guía de Estudio y Técnicas de investigación*. Ecuador Pág. 105-165

⁷⁸ JOSÉ RIVAS QUINTO. *Desarrollo Organizacional*.

[HTTP://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/dofredys.htm](http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/dofredys.htm) sábado 11 de febrero de 2012; 20:45.

evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, entre otros.

EDUCACIÓN SUPERIOR

Es el aprendizaje formal en los campos del conocimiento que forman a los futuros profesionales para la vida; una estructura de aprendizajes estructurados y orientados a lograr un sólido desarrollo profesional específico en lo que le demanda su carrera, articulando y armonizando, de esta manera, los elementos de una formación integral, altamente humanizante, con las competencias específicas que le requiere su perfil profesional incorporando los componentes de una vivencia laboral simultánea, el desarrollo de una investigación paralela, el estudio y la comprensión de las principales culturas del entorno y sus idiomas; una óptica multidisciplinaria integradora a través de un observatorio generador de introspección y debate crítico y la interacción permanente con el mundo real.

EFICACIA

Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados sin tener ningún desperdicio durante el proceso o el aprendizaje.

EFICIENCIA

Relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados. Es cumplir lo planeado optimizando los recursos.

EGRESADOS

Es la persona que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

ENCUESTA

Es la técnica de recolección de la información que consiste en aplicar un listado de preguntas a una muestra de la población objetivo previamente delimitado, para conocer su opinión sobre el tema de investigación.

Entre las principales ventajas de la encuesta están que consiente en un método no muy costoso, la información está estructurada para obtener datos que después pueden ser analizados de forma estadística según el encuestador lo requiera además es una fuente primaria de información. Sin embargo la encuesta también cuenta con desventajas como por ejemplo: los encuestados pueden o no responder las preguntas con la verdad, las preguntas de acuerdo a su formulación y lenguaje pueden no ser claras lo cual distorsiona la información obtenida, no

muchas personas están dispuestas a contestar una encuesta debido a la falta de tiempo y a la inseguridad de nuestro país, entre otros factores.

ESCALA DE LIKERT

La escala de tipo Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación.

Cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, lo hacemos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración.

La Escala de Likert es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación. Cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, lo hacemos especificando el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración al elemento, ítem o reactivo.⁷⁹

La Escala de Likert debe su nombre debido a su descubridor Rensis Likert, también es conocido como el Método de Evaluaciones Sumarias, esto fue a finales de los años treinta, pero en la actualidad este tipo de técnica es muy utilizado, el procedimiento para la elaboración de la escala es el siguiente:

- Se debe elaborar juicios u oraciones tanto afirmativas como negativas para el tema que va a ser investigado.
- En base a previa muestra de la población a los sujetos se les pide expresar a favor o en contra de los juicios o ítems.
- Al igual que los ítems se le debe asignar un puntaje a los sujetos escogidos previa muestra.
- Selección de la información válida para la investigación.

EQUIPO

Un equipo comprende a cualquier grupo de 3 o más personas unidas con un objetivo común (una investigación o un servicio determinado). Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Son muchos los distintos componentes que forman un equipo como el gerente y agentes. En los equipos se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo,

MIRNA TOVAR. *Instrumentos de recolección de información*. http://www.foroswebgratis.com/tema-tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos-46285-314363.htm. Sábado 6 de Febrero

LEIVA ZEA FRANCISCO. *Nociones de Metodología de Investigación Científica*. Pág. 34-38

MANUEL PÉREZ ROSALES. *Diccionario de Administración*. (1999). San Marcos Pág.144-145

⁷⁹WIKIPEDIA. *Escalas Likert*.http://es.wikipedia.org/wiki/Escalas_Likert sábado 20 de febrero.

incluyen los procedimientos empleados para interactuar con los demás y las funciones de las normas en un grupo son regular su situación como unidad organizada, así como las funciones de los miembros individuales.

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 él 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.

EXCELENCIA ACADÉMICA

Es el desempeño realizado al máximo de la habilidad individual en modos que ponen a prueba los límites máximos personales en las escuelas y en el lugar de trabajo. En relación con las instituciones educativas, excelencia caracteriza a la universidad que establece altas o ambiciosas expectativas y metas para todos los educandos y luego trata en toda forma posible de ayudar a los estudiantes a alcanzarlas. En relación a la sociedad, excelencia caracteriza a aquella sociedad que adopta estas políticas y que por ello, estará preparada a través de la educación y las habilidades de sus miembros, para responder a los desafíos o retos de un mundo rápidamente cambiante.

EVALUACIÓN

Su evaluación es un proceso, en tanto posee un carácter complejo, sistemático integrador y cumple la función reguladora del proceso pedagógico profesional. La valoración del aprendizaje debe atender entre otros aspectos, a los siguientes:

- a) Grado de satisfacción del modelo expresado en los objetivos de cada nivel organizativo, tanto en lo educativo como en el dominio del contenido;
 - b) Determinación de la significación y el sentido del aprendizaje en los estudiantes atendiendo al nivel de estos, su motivación y a las potencialidades del contenido;
 - c) Medida en que el estudiante participa en la dirección de su propio aprendizaje;
- y,

d) Nivel de orientación profesional del aprendizaje, esto es, el vínculo de lo que aprende con su futuro desempeño profesional.⁸⁰

FORMACIÓN PROFESIONAL COMPLEMENTARIA

El aprendizaje se refiere al proceso y al resultado de las transformaciones que se van produciendo en los estudiantes tanto en la educación de la personalidad como en la apropiación de los conocimientos, habilidades y hábitos, así como de modos de comportamiento profesional.

GRADUADO

Que ha obtenido un título de grado en una facultad universitaria y se ha incorporado de sus estudios satisfactoriamente y está listo para ser un ente productivo en la sociedad.

HABILIDADES GERENCIALES

Las habilidades gerenciales son las destrezas y competencias que las personas que se encuentran en cargos relacionados con la gerencia deben poseer para el adecuado funcionamiento de la organización. De estas habilidades depende el éxito o fracaso de las empresas.

Los gerentes generales deben reunir tres tipos de habilidades gerenciales: las habilidades técnicas, es decir, los conocimientos suficientes y experiencias para desarrollar el cargo; las habilidades humanas para poder influenciar en todas las personas pertenecientes a la organización conjuntamente para poder negociar con clientes, proveedores, etc. y las habilidades conceptuales con las cuales consiguen definir problemas, solucionarlos y tomar adecuadas decisiones. Está claro que un gerente debe contar con varias habilidades ya que en este mercado globalizado cada vez se necesitan una mejor dirección y se exigen nuevos retos, consecuentemente las habilidades gerenciales van cambiando con el tiempo y la necesidad de actualizarse es indispensable, asimismo se debe realizar un análisis interno para saber en qué grado se domina a cada una de las habilidades.⁸¹

Según Robbins, "El Centro de Liderazgo Creativo estima que más de la mitad de los gerentes y administradores tiene algún tipo de dificultad en las relaciones con la gente... Una encuesta de la Revista Fortune reveló que la mayor razón para el

⁸⁰ Campus Politécnico "J. Rubén Orellana R" Expedir la siguiente CODIFICACIÓN del "Reglamento del Sistema de Estudios de las Carreras de Formación Profesional y de Posgrado" 2010

⁸¹ Cfr. WIKIPEDIA. Habilidades Gerenciales.
http://www.babylon.com/definicion/habilidades_gerenciales/Spanish. Jueves 9 de Febrero 2012; 20:02.

fracaso de directivos eran sus inadecuadas habilidades interpersonales. ¿Le sorprendería saber que es muy probable que se despidan más administradores por la pobreza de sus habilidades interpersonales que por la carencia de habilidades técnicas en el puesto?"⁸²

HABILIDADES ANALÍTICAS

Los gerentes enfrentan ocasiones de completa incertidumbre o de falta de información y deben ser capaces de analizar, identificar y sobretodo solucionar los problemas aún bajo estas condiciones, a su vez deben tener la capacidad de discernir la información valiosa de la información que no es necesaria para tomar una decisión dentro de la empresa o para identificar una oportunidad u amenaza, para esto el personal humano, tecnológico, financiero tienen que ser óptimamente combinados en busca de una solución.

HABILIDADES INTERPERSONALES Y GRUPALES

Los gerentes necesitan y deben tener la competencia de supervisar, liderar, influenciar y controlar a todos los miembros de una organización, es decir, desde en todos los niveles dependiendo de la estructura de la organización.

Se debe tener claro que la información así como el proceso de decisión e implementación de la decisión se puede enriquecer al escuchar propuestas y hacer partícipes a trabajadores de niveles inferiores al del gerente general.

Se debe considerar que mientras las organizaciones crecen también crece el número de sus trabajadores y debido al fenómeno de la globalización las culturas pueden ser diferentes entre los miembros; es necesario que el gerente cree las condiciones adecuadas para la comunicación y el diálogo de toda la empresa, independientemente si la cultura es la misma o no, también se debe crear un sistema de carrera para elegir de forma adecuada a las personas que van a ocupar puestos de supervisión o puestos que necesitan ciertas habilidades para desarrollarlos, debido a que un empleado puede ser bueno en un puesto inferior que requiere ciertas habilidades pero fallar en puesto de supervisor debido a sus anclas de carrera.

HABILIDADES EMOCIONALES

A un gerente general le corresponde tomar decisiones a diario que involucran el éxito o fracaso de una organización que a su vez representan el trabajo de muchas personas, siendo indispensable la habilidad de no paralizarse o debilitarse por crisis personales o problemas difíciles de resolver, se tiene que tener la suficiente responsabilidad para tomar decisiones difíciles que impliquen

⁸² ALEXIS CODINA. Habilidades Gerenciales. (2004) <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=617>
Jueves 9 de Febrero 2012 ; 20:10 <http://www.degerencia.com/area.php?areaid=1015>

sentimientos encontrados y mantenerse en la posición adoptada aún cuando se encuentre exhausto, debe controlar las emociones o sentimientos para llegar a la solución adecuada evitando el nerviosismo en público y sobretodo evitar mostrar duda.

HABILIDADES DE MOTIVACIÓN Y VALORES

Se debe aprender de las lecciones que tenemos durante nuestra carrera, discernir las cosas que nos gustan de las que no y aprender de las experiencias que la organización considera importantes. La motivación en el personal de trabajo es importante, porque dependiendo de esta se realizará el grado de esfuerzo para cumplir con los objetivos planteados por las organizaciones, también los valores son fundamentales en el trabajo, así como en nuestra vida diaria los cuales nos distinguen y ayudan en la relación con otras personas.⁸³

HUMILDAD

La humildad es una cualidad o característica humana que es atribuida a toda persona que se considere un ser pequeño e insignificante frente a lo trascendente de su existencia o a Dios según si se habla en términos teológicos. Una persona humilde generalmente ha de ser modesta y vivir sin mayores pretensiones: alguien que no piensa que él o ella es mejor o más importante que otros. El concepto de la humildad en varias confesiones es a menudo mucho más exacto y extenso. La humildad no debe ser confundida con la humillación, que es el acto de hacer experimentar en algún otro o en uno mismo una a vergonzante sensación, y que es algo totalmente diferente.

INVESTIGACIÓN APLICADA

La que consideraremos como investigación aplicada, difiere de la que produce conocimiento que, si bien se aplica en otras disciplinas, no tiene como objetivo ni llega a ser aplicado en el sector productivo de bienes y servicios.

A diferencia de tal consideración, la clasificación de investigación aplicada propuesta parte del impacto (o aplicación) que sobre el mencionado sector productivo tendría el conocimiento generado.

La investigación aplicada podríamos, entonces, catalogarla como: a) la aplicada fundamental y b) la aplicada tecnológica.⁸⁴

⁸³ EDGAR H. SCHEIN. Career Anchors. Third Edition. Pfeiffer. 2006. Pág. 11 – 14

⁸⁴ Investigación Aplicada; fians.uat.edu.mx/.../2.4%20Investigacion%20aplicada%20en%20Ing...; sábado 11 de febrero 2012; 19:37.

Aquella que puede partir de los resultados de la investigación pura, para la comprensión de una necesidad o problema buscando alcanzar conocimientos de forma práctica, también conocida como investigación acción o auto-investigación⁸⁵

INTEGRACIÓN SOCIAL

Es el ajuste de las personas en los grupos y de los grupos entre sí, de modo de formar una sociedad organizada. Se obtiene ésta por la polarización de todos los elementos de una sociedad en la participación de los ideales del Bien Común. La escala nacional, la integración se refiere a las acciones que tienden a atraer las poblaciones marginadas hacia el círculo social más coherente.

En los países en desarrollo, ella ha significado la creación de mecanismos y procesos que permitan que todos se vuelvan agentes conscientes y responsables del desarrollo y se beneficien debidamente de sus conquistas y ventajas.

INTERDISCIPLINARIEDAD

Interdisciplinarietà es un término que expresa la cualidad de ser interdisciplinario. Un campo interdisciplinario es un campo de estudio que cruza los límites tradicionales entre varias disciplinas académicas o entre varias escuelas de pensamiento, por el surgimiento de nuevas necesidades o la elección de nuevas profesiones.

La interdisciplinarietà como un conjunto de disciplinas conexas entre sí y con relaciones definidas, a fin de que sus actividades no se produzcan en forma aislada, dispersa y fraccionada.

LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

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.

⁸⁵ Cfr. DERECHOS DE GOOGLE. *La Investigación Aplicada*.
<http://www.google.com.ec/#q=Qu%C3%A9+es+una+investigaci%C3%B3n+aplicada%3F&hl=es&sa=2&fp=6a3b115294ea28e7>. Sábado 6 de Febrero.

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.⁸⁶

LIDERAZGO

El liderazgo es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. Es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).⁸⁷

El liderazgo es fundamental en las organizaciones, debido a que proporciona las directrices necesarias para proceder en determinadas situaciones; involucra decisiones que se transmiten al grupo humano que se encarga de cumplirlas a cabalidad, se toma en cuenta a todos y cada uno de los miembros de la organización, a su vez se influye en las actitudes y conductas finalmente se combina todo para cumplir con los objetivos. Es importante el correcto liderazgo para el crecimiento tanto de la organización como la contribución hacia el personal a mantenerlo motivado y sobretodo que se sienta parte de una sola unidad de negocios llamada empresa.⁸⁸

MUESTRA ESTADÍSTICA

La muestra estadística es el método que se usa para determinar o inferir características, comportamientos o datos específicos de una población que se desea investigar, debido a los costos y al tiempo que tomaría investigar a toda la población se realiza la investigación a una muestra de la misma que guarde cualidades y características que deseamos conocer, es decir, sea representativa, esto con el objetivo de que los resultados obtenidos no tengan un margen amplio de error. En la muestra estadística todos los miembros de la población tiene las mismas probabilidades de formar parte de la muestra, claro está que dependiendo el tipo de muestra que se necesite se la puede seleccionar tomando en cuenta diferentes parámetros como el juicio de la persona que realizará la muestra, o se puede dividir la población por sectores, o se realizará el cálculo a través de formulas matemáticas.⁸⁹

⁸⁶Suplemento **Ley orgánica de Educación superior**; <http://www.ucuenca.edu.ec/estatuto/images/stories/file/ley-organica-educacion-superior.pdf>; sábado 11 de febrero 2012 ; 20:32

⁸⁷ WIKIPEDIA. **Liderazgo**.<http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo> Sábado 11 de Febrero

⁸⁸ Cfr. JONATHAN VILLASMIL .**Gerencia y Liderazgo**.

<http://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider.shtml> sábado 11 de febrero 2012; 20:39.

⁸⁹ Cfr. CASTRO GABRIELA Y GONZALES ALEJANDRO. **MUESTRA**.

<http://www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml>
Sábado 11 de febrero.

Según Andrés Suárez la Muestra Estadística es el “Proceso mediante el cual se infiere las características del todo (población) a partir de las características de una parte (muestra)”.⁹⁰

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La Responsabilidad Social Empresarial es él: “Hacer negocios basados en principios ético y apegados a la ley. La empresa (no el empresario) tiene un rol ante la sociedad, ante el entorno en el cual opera.”⁹¹

La responsabilidad social empresarial alude a un modelo estratégico de gestión de empresas e industrias, gobiernos, sindicatos, trabajadores y organizaciones no gubernamentales, que contempla los impactos económicos sociales y ambientales derivados de la actividad empresarial. Implica, por tanto, el compromiso renovado de las empresas con la comunidad, su entorno y con sus diversos públicos de interés.

RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Orienta a las Universidades hacia una clara conciencia de su misión: una opción ético política de contribución al desarrollo humano y sustentable, la equidad, la inclusión social, los derechos humanos y la cultura de la paz. Invita y posibilita generar políticas y estrategias adecuadas que aseguren la congruencia de sus procesos de docencia, investigación, extensión y gestión adecuadas con dicha misión y a la cual direccionen su capital humano, relacional, intelectual, tecnológico y económico.

Propicia una apropiada concepción de la autonomía enfatizando la capacidad de tomar sus propias decisiones responsabilizándose de sus procesos e impactos y a la vez atendiendo a los requerimientos, interpelaciones y necesidades de todos.⁹²

UNIVERSIDAD

La universidad es una institución de enseñanza superior formada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos, incluyen además de las facultades, distintos departamentos, colegios, centros de investigación y otras entidades.

La Universidad es el lugar en que se enseña el conocimiento universal esto implica que su objeto es, por una parte, intelectual, no moral; y por la otra, que es

⁹⁰ ANDRÉS SUÁREZ. *Diccionario Terminológico de Economía, Administración y Finanzas*. (2000) Ediciones Pirámide. Pág. 260

⁹¹ CENTRARSE 2006, http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

⁹² http://www.redivu.org/docs/publicaciones/Villar_Javier_responsabilidad.pdf; sábado 11 de febrero de 2012; 20:25.

la difusión y extensión del conocimiento, más que el avance del conocimiento. Si su objeto fuese el descubrimiento científico y filosófico, yo no veo por qué una universidad debía tener estudiantes; si fuese el entrenamiento religioso, yo no veo cómo puede ser la casa de la literatura y de la ciencia.

UNIVERSIDADES CATEGORÍA “A”

Calificación de las universidades según el CONEA. A continuación presentamos el detalle del informe por categorías y una breve descripción de cada una de ellas, según el informe presentado a la Asamblea.

Universidades Categoría “A”

Escuela politécnica nacional

Escuela superior politécnica del litoral

Escuela politécnica del ejercito

Escuela superior politécnica del Chimborazo

Pontificia universidad católica de quito

Universidad central del ecuador

Universidad de cuenca

Universidad del Azuay

Universidad san francisco de quito

Universidad técnica de Ambato

Universidad técnica particular de Loja⁹³

⁹³Fecha: 03/12/2009: <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=7926>; febrero 11 del 2012; 21:05.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- ANDRÉS SUÁREZ. Diccionario Terminológico de Economía, Administración y Finanzas. (2000) Ediciones Pirámide. Pág. 260
- DRUCKER, P. La Gerencia, Tareas, Responsabilidades y Prácticas. 1998.
- EDGAR H. SCHEIN. Career Anchors. Third Edition. Pfeiffer.2006. Pág. 11 – 14.
- ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO. Investigación Científica Guía de Estudio y Técnicas de investigación. Ecuador Pág. 105-165
- GINEBRA Joan. El Liderazgo y la Acción mitos y realidades. Editorial Mc Graw Hill, 1995.
- JERRY ROSENBERG. Diccionario de Administración y Finanzas. Océano/Centrum. Pág. 68
- JOSÉ RIVAS QUINTO. Desarrollo Organizacional, Edición tercera, pag. 125
- LEIVA ZEA FRANCISCO. Nociones de Metodología de Investigación Científica. Pág. 34-38
- MANUEL PÉREZ ROSALES. Diccionario de Administración. (1999). San Marcos Pág.144-145
- MARTÍNEZ G. (2006) Formación Gerencial para la eficiencia escolar. México: Editorial Eumed.net.

ARTÍCULOS

- EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR, 201
- GUÍA DE AUTO EVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN PARA LAS UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITÉCNICAS, aprobado en sesión de consejo resolución no.:002-conea-2003-016dc,quito, 27 de septiembre de 2003

- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, registro oficial n° 77.
- MANUAL DEL ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO 2011 – 2012
- MODELO GENERAL PARA LA EVALUACIÓN DE CARRERAS CON FINES DE ACREDITACIÓN, CEAACES, 2011
- NORMATIVA INTERNACIONAL, RSU, Folleto que es la responsabilidad social
- PLAN DE CONTINGENCIA PARA ESTUDIANTES DE UNIVERSIDADES SUSPENDIDAS, 12 de abril, 2012
- ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA?, Por François Vallaey
- RESOLUCIÓN No. 002-CONEA-2003-016DC
- SISTEMA DE EVACUACIÓN USFQ
- SUPLEMENTO LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

PAGINAS DE INTERNET

- ALEXIS CODINA. Habilidades Gerenciales. (2004)
<http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=617> Jueves 9 de Febrero 2012 ; 20:10 <http://www.degerencia.com/area.php?areaid=1015>
- CASTRO GABRIELA Y GONZALES ALEJANDRO. muestra.
<http://www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml>
- CENTRARSE 2006,
http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf
- DEFINICIÓN DE CAPACIDAD.
<http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>

- DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ALUMNOS
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tuqFJ_m2-J4J:usic13.ugto.mx/catalogo/rector/informe/memorias/capitulo2.htm+desarrollo+integral+estudiante&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-a
- GOOGLEPAGES, habilidades gerenciales. [http://veronica.laraperez.googlepages.com/HABILIDADESGERENCIALESclase1.ppt]. Consulta 15/06/2010.
- MIRNA TOVAR. Instrumentos de recolección de información.
http://www.foroswebgratis.com/tema-tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos-46285-314363.htm
- MONOGRAFÍAS.COM ; <http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los-valores.shtml#signif>; sábado 11 de febrero de 2012; 21:04
- PROYECTO ORG. Pág. 187 o <http://www.proyectopv.org/1-verdad/solidaridad.htm>
- UNIVERSIDAD ICESI. (2008) Estudios Gerenciales. Colombia: Documento PDF.
http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/1857/1/gerenciales_109.pdf
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Encuesta], Encuesta.
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Alumno], Alumno.
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Carreras/tipos], Carreras
- WIKIPEDIA. Liderazgo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
- WIKIPEDIA. Escalas Likert. http://es.wikipedia.org/wiki/Escalas_Likert
- www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml"<http://www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml>
- CENTRARSE 2006,
http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

- DEFINICIÓN DE CAPACIDAD.
<http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>
- DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ALUMNOS
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tuqFJ_m2-J4J:usic13.ugto.mx/catalogo/rector/informe/memorias/capitulo2.htm+desarrollo+integral+estudiante&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec&client=firefox-a
- GOOGLEPAGES, habilidades gerenciales. [<http://veronica.laraperez.googlepages.com/HABILIDADESGERENCIALESclase1.ppt>]. Consulta 15/06/2010.
- MIRNA TOVAR. Instrumentos de recolección de información.
http://www.foroswebgratis.com/tema-tecnicas_e_instrumentos_de_recoleccion_de_datos-46285-314363.htm
- MONOGRAFÍAS.COM ; <http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los-valores.shtml#signif>; sábado 11 de febrero de 2012; 21:04
- PROYECTO ORG. Pág. 187 o <http://www.proyectopv.org/1-verdad/solidaridad.htm>
- UNIVERSIDAD ICESI. (2008) Estudios Gerenciales. Colombia: Documento PDF.
http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/item/1857/1/gerenciales_109.pdf
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Encuesta], Encuesta.
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Alumno], Alumno.
- WIKIPEDIA [es.wikipedia.org/wiki/Carreras/tipos], Carreras
- WIKIPEDIA. Liderazgo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>
- WIKIPEDIA. Escalas Likert. http://es.wikipedia.org/wiki/Escalas_Likert