

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

**DESARROLLO INTEGRAL DE LOS ESTUDIANTES DE LOS ULTIMOS NIVELES
DE LAS CARRERAS DE ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA EN LAS
UNIVERSIDADES DE QUITO, CATEGORÍA “A” CASO: ESCUELA
POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO.**

**DISERTACION DE GRADO PREVIA LA OBTENCION DEL TITULO DE
INGENIERIA COMERCIAL**

EDUARDO MIGUEL LOPEZ JATIVA

QUITO, ABRIL 2013

INDICE

RESUMEN EJECUTIVO, V

INTRODUCCION, 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, 4

1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA, 5

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION, 5

1.2.1. Objetivo general, 5

1.2.2. Objetivos específicos, 5

1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION, 6

1.4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION, 7

2. MARCO METODOLOGICO, 9

2.1. METODOLOGIA, 9

2.1.1. Métodos de investigación, 9

2.1.2. Método estadístico, 9

2.1.3. Fuentes de información, 16

2.1.3.1. Fuentes primarias, 16

2.1.3.2. Fuentes secundarias, 17

2.1.3.3. Procesamiento de datos, 18

2.2. HIPOTESIS DE TRABAJO, 18

3. LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR ECUATORIANA, 19

3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR, 20

3.2. ANALISIS ESTRATEGICO, 22

3.2.1. Fortalezas, 22

3.2.2. Oportunidades, 23

3.2.3. Debilidades, 24

3.2.4. Amenazas, 25

3.3. MANDATO CONSTITUYENTE No. 14, 25

- 3.3.1. Parámetros de evaluación de desempeño institucional del pre grado en las Universidades ecuatorianas, 25
 - 3.3.1.1. Implantación Espacial de la Universidades en el Distrito Metropolitano de Quito, 33
- 3.3.2. Resultados globales, 35
- 3.3.3. Suspensión de Universidades categoría “E” y alternativas para docentes, administrativos y estudiantes, 36
- 3.4. MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES, 40

4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO, 53

- 4.1. MISION Y VISION, 53
- 4.2. PERFIL ECONOMICO, 53
- 4.3. OFERTA ACADEMICA, 59
- 4.4. LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES, 62
 - 4.4.1. Misión y Visión, 62
 - 4.4.2. Malla curricular de la carrera de Administración y Contabilidad, 62
 - 4.4.2.1. Áreas de formación, 63
 - 4.4.2.2. Requisitos para egresamiento, 73
 - 4.4.3. Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales, 76
 - 4.4.4. Movilidad estudiantil, 78
 - 4.4.5. Utilización de TIC´S en las asignaturas, 80
 - 4.4.6. Vinculación con la colectividad, 81
 - 4.4.7. Textos en la Biblioteca que apoyan el desarrollo curricular, 83
 - 4.4.8. Docentes de la Facultad: dedicación, categoría, perfil profesional, años de docencia en la facultad, formación académica, 92
 - 4.4.9. Sistema de evaluación, 97

5. PARÁMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL, 99

- 5.1. VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES, 99
 - 5.1.1. Respeto, 101
 - 5.1.2. Solidaridad, 102
 - 5.1.3. Justicia, 104
 - 5.1.4. Servicio, 105
- 5.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES, 105
 - 5.2.1. Normativa Internacional, 109
 - 5.2.2. Visión de la Responsabilidad Social Universitaria, 109
 - 5.2.2.1. Visión de la Institución, 111
 - 5.2.2.2. Visión del docente, 121

5.2.2.3.	Visión del estudiante,	124
5.3.	HABILIDADES GERENCIALES,	125
5.3.1.	Propuesta de Edgar Schein,	128
5.3.2.	Propuesta de Robert Katz,	130
5.3.3.	Otras Propuestas,	141
5.4.	EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI,	141
5.4.1.	Metodología para la generación de conocimiento,	141
5.4.2.	Estrategias de aprendizaje,	146
5.4.3.	Las TIC 's en el conocimiento,	152
5.4.4.	Informe del desarrollo mundial (World Wide Bank 1999),	155
5.4.5.	Informe para la cooperación económica y desarrollo (OCDE,1996),	161
6.	ANALISIS DE RESULTADOS,	170
6.1.	INFORMACION GENERAL,	170
6.2.	INFORMACION POR VARIABLES,	186
7.	CONCLUSIONES,	209
8.	RECOMENDACIONES,	213
	GLOSARIO,	216
	BIBLIOGRAFIA,	240
	ANEXOS,	245

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis tuvo como objetivo general evidenciar el desarrollo integral de los estudiantes de los últimos niveles de las carreras de Administración y Auditoría de la Escuela Politécnica del Ejército de Quito, desde la visión de valores, habilidades gerenciales y responsabilidad social.

La investigación inició con el análisis de la regulación estatal en cuanto a los objetivos de la ley de educación, y un análisis estratégico FODA de esta ley. Después se analizó el mandato gubernamental #14, el modelo de acreditación universitaria con sus indicadores que consta de 3 etapas (autoevaluación universitaria, evaluación externa y acreditación) con lo cual el ahora CEAACES, determinó la categoría en la cual se acredita a la calidad de educación que ofrece cada Instituto de Educación Superior. Los parámetros que fueron evaluados a las universidades para ser acreditadas son: Academia, Estudiantes y Entorno de Aprendizaje, Investigación y Gestión interna.

Después se procedió a analizar a la Escuela Politécnica del Ejército y las carreras de Administración y Auditoría. En este análisis se investigó temas como la misión y visión universitaria, perfil económico, convenios institucionales, vinculación con la colectividad y

responsabilidad social, en esta última, se evidenció muchas actividades que realiza la universidad con la unidad de vinculación con la colectividad.

Luego se procedió a analizar los 3 componentes que, de acuerdo al enfoque de este estudio, componen el desarrollo integral de un estudiante (Habilidades gerenciales, Valores y Responsabilidad Social). Se investigó habilidades gerenciales desde la perspectiva de Edgar Schein. Los valores enfocados en los estudiantes fueron Justicia, Servicio, Respeto y Solidaridad.

Finalmente se concluyó que el valor que los estudiantes presentan en mayor grado es solidaridad con un 30,94% seguido por respeto con un 29,85%. Dentro de la responsabilidad social en los estudiantes destacaron dos características, las mismas que ocupan en conjunto el 24% y son: vinculación con la colectividad y Capacidad de incentivar prácticas socialmente responsable.

Las habilidades Emocionales 29,77% y las motivacionales 26,05%, predominaron en los estudiantes de la carrera de administración; mientras que las habilidades Emocionales 35,76% y las interpersonales 23,72% en los estudiantes de la carrera de auditoría. La sub-habilidad gerencial que tuvo más presencia en los estudiantes de las carreras de administración y auditoría es la emocional (capacidad para despedir personas) con un 3,6%, seguida por la analítica (configuración y abstracción de situaciones) con un 3,36%.

Con este análisis se concluyó que los estudiantes de los últimos niveles de las carreras de Administración y Auditoría evidencia un desarrollo integral.

INTRODUCCION

El aumento de universidades en nuestro país en la última década ha generado el tener diversas alternativas de ofertas académicas, sin embargo no todas ellas proporcionan a los estudiantes los elementos necesarios para una educación completa que les permita desarrollarse no solamente como profesionales en el campo del conocimiento sino en su conjunto. Por tal motivo es importante realizar una investigación sobre una de las universidades públicas “ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO” cuya calificación es “A” según el ahora CEAACES para determinar si los estudiantes manifiestan una educación integral rica en valores, responsabilidad social y conocimientos y habilidades gerenciales que le permitan desarrollarse en cualquier campo laboral en el futuro, la muestra está contemplada en los estudiantes de los últimos niveles de la Carrera de Administración y Auditoría de dicha institución.

Se enfocó el estudio en identificar valores de los estudiantes universitarios, su disponibilidad para actuar con Responsabilidad Social y sus habilidades gerenciales.

VALORES: Son los principios que rigen a un ser humano y determinan su actuación y comportamiento diario, reflejan sus intereses y sentimientos. Son convicciones profundas que guían el comportamiento de cada individuo y proporcionan un lineamiento sobre el patrón a

seguir, se traducen en pensamientos, conceptos o ideas y nos dan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos.

Los valores se los adquiere desde niños con la formación que nos otorgan nuestros progenitores y las personas que están junto a nosotros en nuestro desarrollo personal, a través de la consistencia y coherencia entre lo que se predica y lo que se practica. Las personas que en nuestras vidas tienen un rol de liderazgo son quienes nos transmiten más valores. Aun cuando los valores se adquieren en el hogar, es muy importante que los profesores sean también educadores en valores y refuercen lo formado en el hogar.

En vista de que los valores constituyen la base para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas y nos ayudan a regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa, es necesario que las universidades otorguen una formación integral asociada con valores, lo cual en lo posterior le servirá al profesional a relacionarse en forma adecuada en la organización en la que le contraten.

Los valores a identificar en los estudiantes de esta muestra son: respeto, solidaridad, justicia y servicio.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: El ser humano por necesidad se debe relacionar con otros y para ello debe cumplir una serie de reglas de comportamiento, dependiendo del lugar y el

tiempo en el que se encuentre; estas obligaciones que cada individuo debe cumplir con su entorno en el plano ético, económico, social y ambiental se denomina responsabilidad social.

HABILIDADES GERENCIALES: El tercer aspecto importante para identificar son las habilidades gerenciales que debe poseer el estudiante. Entendiéndose por éstas, al conjunto de capacidades y conocimientos que posee la persona para realizar actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización. La propuesta aplicada es la de Edgar Schein.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día vivimos en un mundo en el cual la carencia de valores y responsabilidad social es muy común entre los grandes empresarios, la búsqueda desesperada por lucrar y obtener más dinero hacen que estos individuos se olviden de un concepto llamado bien común y piensen solo en sus propios beneficios e intereses; igual, la necesidad de las empresas por contar con colaboradores que desarrollen habilidades gerenciales necesarias para llegar a los puestos altos de la empresa se hace cada vez más urgente. Por tal razón, es misión primordial de las universidades formar personas con un desarrollo integral al menos en estos tres aspectos mencionados: valores, responsabilidad social y habilidades gerenciales. Para lograr esto, es importante que exista un cambio desde la misma misión y visión de las universidades, cambios en el pensum de estudios, y cambios en los propios estudiantes.

A lo largo de este trabajo se analizó a los estudiantes de las carreras de Administración y Auditoría de los últimos niveles con el fin de determinar si ellos al finalizar su período de estudios han desarrollado y/o adquirido estos tres aspectos que en este estudio se presentan como básicos.

1.1. FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Manifiestan tener un desarrollo integral los estudiantes de últimos niveles de las carreras de Administración y Contabilidad de la Escuela Politécnica del Ejercito (ESPE) de Quito, desde la visión de Valores, Responsabilidad Social y Habilidades Gerenciales?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Objetivo general

Evidenciar el desarrollo integral de los estudiantes de últimos niveles de las carreras de Administración y Contabilidad de la Escuela Politécnica del Ejercito (ESPE) de Quito, desde la visión de Valores, Responsabilidad Social y Habilidades Gerenciales.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar las habilidades analíticas, motivacionales y de valores, emocionales e interpersonales requeridas para desempeñar cargos gerenciales, de acuerdo a

Edgar Schein (1978).

- Jerarquizar los valores humanos de los estudiantes (respeto solidaridad, justicia y servicio), para una reflexión individual y colectiva.
- Determinar el interés de los estudiantes por solucionar problemas corporativos, sociales y ecológicos de forma permanente.

1.3. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

La realización de este estudio dejó en evidencia el tipo de formación que están recibiendo los estudiantes de las facultades de Administración y Auditoría de la ESPE. Por tal razón, el presente estudio es de gran aporte para las autoridades que conforman esta institución puesto que mediante los hallazgos obtenidos pueden determinar un plan de acción para fortalecer las debilidades de sus estudiantes y mantener sus fortalezas con respecto a una formación integral del estudiante. Esta investigación es importante también para el estudiante puesto que al aportar en el presente estudio, se beneficia realizándose una autoevaluación de los parámetros del desarrollo integral que tiene en menor grado; es decir, el estudiante llega al conocimiento de sus oportunidades de mejora en cuanto a habilidades gerenciales, valores y responsabilidad social, que debe reforzar en su caminar profesional para poder desarrollarse integralmente en cargos gerenciales y en su vida tanto profesional como personal.

Adicionalmente, este estudio contribuye a evidenciar el cumplimiento de las universidades de su misión y visión que indica el compromiso de las mismas en formar estudiantes con altos valores de excelencia, con inclinación a la responsabilidad social y altos valores éticos.

Este proyecto manifiesta una riqueza importante para el grupo de investigación pues además de que permite familiarizarse con técnicas ya probadas para el levantamiento de información, de utilidad en proyectos de toda índole, que es la escala de Likert, nos permite medir el grado de acuerdo o desacuerdo que tienen los encuestados sobre la pregunta de investigación. Además permite probar nuevas herramientas para el trabajo con el modelo de Schein para evaluar las habilidades analíticas, motivacionales y de valores, emocionales e interpersonales requeridas por las empresas para desempeñar cargos gerenciales.

1.4. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

La investigación se realizó en el período de 1 año calendario, empezando el 12 febrero de 2012 y concluyendo el 12 de febrero de 2013.

La investigación se realizó en las facultades de Ingeniería Comercial, Mercadotecnia, Finanzas, Administración Turística y Hotelera y Comercio Exterior en la Escuela politécnica del Ejército sede Sangolquí y en la Escuela Héroes del Cenepa ubicada en

el centro histórico de la ciudad de Quito, Ecuador, a estudiantes de los dos últimos niveles de estas carreras.

2. MARCO METODOLOGICO

2.1. METODOLOGIA

2.4.1 Métodos de investigación

El método de investigación realizado fue el inductivo-deductivo puesto que se investigó desde inferencias particulares para obtener datos generales (método inductivo) y el deductivo que fue desde obtener información general hasta adquirir información particular en el transcurso de la investigación.

2.4.2 Método estadístico

El método estadístico con el cual se analizó la información fue el software informático Statistical Product and Service Solutions (SPSS), herramienta versátil para combinar variables y obtener resultados. Los gráficos fueron generados en SPSS por la Ingeniera Fabiola Jarrín y analizados por Eduardo

López. La muestra de 442 estudiantes, el sujeto de estudio, fue escogida de la población de 627 estudiantes de los últimos niveles de las carreras de administración y auditoría de la ESPE matriculados.

Para obtener la información necesaria para evidenciar el desarrollo integral de los estudiantes de los últimos niveles (Noveno y Decimo) de las carreras de Administración y Auditoría de la Escuela Politécnica del Ejercito, se realizó encuestas generadas en forma electrónica con el apoyo del Centro de Cómputo de la Universidad Católica, que colgó las encuestas en la base de datos de la Universidad en mención y permitió la generación y envío de las encuestas a los correos electrónicos de los 442 estudiantes de la ESPE que fueron la muestra representativa de la población de 627 estudiantes, cuyo cálculo se explica más adelante.

Según el reporte de alumnos matriculados en el periodo 2012-1 (Marzo-Agosto 2012) (Ver anexo 1), la población de estudiantes de los niveles noveno y decimo de las carreras de Administración y Auditoría es la siguiente:

CARRERA	POBLACION
Ingeniería en Finanzas y Auditoría (Auditoría)	264
Ingeniería Comercial (Administración)	144
Ingeniería en Administración Turística y Hotelera (Administración)	29
Ingeniería en	94


Mercadotecnia (Administración)	
Ingeniería en Comercio Exterior (Administración)	96
Total (Administración)	363
Total (Administración y Auditoría)	627

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

El mercado meta de la investigación y población de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría fué 264 estudiantes y según esto se calculó la muestra.

Calculo del Tamaño de la Muestra

Población finita  < 30.000

Total de Población 264 estudiantes

Nivel de Confianza 95% 1.96

Error muestral 5% 0.05

P: 0,5

Q: 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 264}{0.05^2 * (264-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 157$$

El tamaño de la muestra de la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría que se obtuvo para esta investigación es de 157 encuestas, lo que mostró una tendencia de los estudiantes y las preferencias de los mismos.

El mercado meta de la investigación y población de la carrera de Ingeniería Comercial (Administración) fué 144 estudiantes y según esto se calculó de la muestra.

Calculo del Tamaño de la Muestra

Población finita  < 30.000

Total de Población 144 estudiantes

Nivel de Confianza 95% 1.96

Error muestral 5% 0.05

P: 0,5

Q: 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 144}{0.05^2 * (144-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 105$$

El tamaño de la muestra de la carrera de Ingeniería Comercial (Administración) que se obtuvo para esta investigación es de 105 encuestas, lo que mostró una tendencia de los estudiantes y las preferencias de los mismos.

El mercado meta de la investigación y población de la carrera de Ingeniería en Administración turística y hotelera (Administración) fue 29 estudiantes y según esto se calculó de la muestra.

Calculo del Tamaño de la Muestra

Población finita  < 30.000

Total de Población 29 estudiantes

Nivel de Confianza 95% 1.96

Error muestral 5% 0.05

P: 0,5

Q: 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 29}{0.05^2 * (29-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 27$$

El tamaño de la muestra de la carrera de Ingeniería en Administración turística y hotelera (Administración) que se obtuvo para esta investigación es de 27

encuestas, lo que mostró una tendencia de los estudiantes y las preferencias de los mismos.

El mercado meta de la investigación y población de la carrera de Ingeniería en Mercadotecnia (Administración) fué 94 estudiantes y según esto se calculó de la muestra.

Calculo del Tamaño de la Muestra

Población finita  < 30.000

Total de Población 94 estudiantes

Nivel de Confianza 95% 1.96

Error muestral 5% 0.05

P: 0,5

Q: 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 94}{0.05^2 * (94-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 76$$

El tamaño de la muestra de la carrera de Ingeniería en Mercadotecnia (Administración) que se obtuvo para esta investigación es de 76 encuestas, lo que mostró una tendencia de los estudiantes y las preferencias de los mismos.

El mercado meta de la investigación y población de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior (Administración) fué 96 estudiantes y según esto se calculó de la muestra.

Calculo del Tamaño de la Muestra

Población finita  < 30.000

Total de Población 96 estudiantes

Nivel de Confianza 95% 1.96

Error muestral 5% 0.05

P: 0,5

Q: 0,5

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q} = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 96}{0.05^2 * (96-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 77$$

El tamaño de la muestra de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior (Administración) que se obtuvo para esta investigación es de 77 encuestas, lo que mostró una tendencia de los estudiantes y las preferencias de los mismos.

En la siguiente tabla se resumen los cálculos anteriores:

CARRERA	POBLACION	MUESTRA
Ingeniería en Finanzas y Auditoría	264	157
Ingeniería Comercial	144	105
Ingeniería en Administración Turística y Hotelera	29	27
Ingeniería en Mercadotecnia	94	76
Ingeniería en Comercio Exterior	96	77
Total	627	442

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

La muestra en la carrera de Ingeniería en Finanzas y Auditoría se formó por 157 estudiantes. En la carrera de Ingeniería Comercial, la muestra se formó por 105 estudiantes, en la carrera de Ingeniería en Administración Turística y Hotelera la muestra fue de 27 estudiantes mientras que en la carrera de Ingeniería en Mercadotecnia la muestra fue de 76 estudiantes y finalmente en la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior la muestra fue de 77 estudiantes.

2.4.3 Fuentes de información

2.1.3.1. Fuentes primarias

En la presente investigación se utilizó la teoría de E. Schein con sus 4 habilidades, las normas ISO de Responsabilidad Social (26000) y

Ambiental (14001) y la información de la investigación central dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J. como Fuentes primarias de la investigación.

Adicionalmente la información obtenida de las encuestas online de 60 preguntas a los estudiantes de la muestra, para identificar sus habilidades analíticas, motivacionales y de valores, emocionales e interpersonales, así como su grado de inclinación hacia las actividades de responsabilidad social y valores.

Además se entrevistó al decano de la Facultad de Administración y Contabilidad de la ESPE así como a los profesores de algunas asignaturas, para conocer su punto de vista sobre el tipo de formación que se está dando a los estudiantes en cuanto a habilidades gerenciales, valores y responsabilidad social.

2.1.3.2. Fuente secundarias

Como Fuentes secundarias, en la presente investigación se utilizó libros, artículos, revistas y webs relacionadas a este tema de investigación.

2.1.3.3. Procesamiento de datos

Los datos obtenidos en las encuestas fueron procesados por la dirección informática de la PUCE bajo la dirección de la Ingeniera Fabiola Jarrín. Se generó los gráficos mediante Microsoft Excel y SPSS y posteriormente, estos gráficos fueron analizados por Eduardo López.

2.2. HIPOTESIS DE TRABAJO

Los estudiantes de los últimos niveles de las carreras de Administración y Auditoría de la Escuela Politécnica del Ejercito tienen una formación integral.

3. LA LEY DE EDUCACION SUPERIOR ECUATORIANA

El 12 de octubre del 2010, la Ley Orgánica de Educación Superior fue publicada en el Registro Oficial Número 298. Esta ley busca garantizar a los estudiantes el derecho a tener una educación superior de calidad, sin límites de acceso, permanecía o discriminación alguna.¹ La reforma de esta ley por parte del ejecutivo, marca un cambio en la historia del sistema de educación superior ecuatoriano que a lo largo del tiempo ha sido descuidado, existiendo muy poca preocupación de los gobiernos de turno por la calidad de educación que las instituciones de educación superior proporcionaban a sus estudiantes. En tal virtud, al existir muy pocas regulaciones y restricciones gubernamentales en cuanto a la formación de nuevas instituciones de educación superior, fueron creadas muchas universidades en las últimas décadas; instituciones que no tenían la infraestructura necesaria para poder dar una formación de calidad a sus alumnos, ni la fuerza docente lo suficientemente capacitada para impartir las respectivas cátedras. En ese momento crítico para la educación ecuatoriana, el gobierno del Economista Rafael Correa, preocupado por el declive de la calidad educativa, a través del ahora Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), reforma la Ley Orgánica de Educación Superior, un modelo de acreditación, evaluación y sus indicadores según el Mandato # 14, para todas las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador; en el cual si las universidades no

¹ Cfr. F. Cordero. (2010). **Ley Orgánica de Educación Superior**. Quito. p. 7

llegaban a cierto puntaje, tenían plazo para realizar sus reformas o caso contrario eran clausuradas.

3.1. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EDUCACION SUPERIOR EN EL ECUADOR

Según la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) en su Capítulo 2 de Fines de la Educación Superior, los objetivos del sistema de educación superior en el Ecuador son:

La educación Superior cuyos pilares son el ser una educación humanista, cultural y científica, es un derecho de todas las personas y por tanto un bien del estado ecuatoriano; por tal razón, conforme a lo que manda la Constitución de la República, esta educación deberá estar disponible públicamente y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.²

Contribuir al progreso del pensamiento universal, al desarrollo del conocimiento científico y al fomento de las avance tecnológico.

Desarrollar y reforzar en los estudiantes un carácter reflexivo orientado al logro de una vida independiente, en la cual exista libertad de pensamiento y pluralismo ideológico.

² Ibidem. P. 7.

Aportar al conocimiento, conservación, y beneficio de los saberes ancestrales y de la cultura nacional.

Constituir universitarios y profesionales responsables, con conducta ética y solidaria, aptos para aportar con el desarrollo de las instituciones ecuatorianas, velar por el orden democrático del país y estimular la participación social.

Colaborar con la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo.

Realizar y promover proyectos de investigación científica, tecnológica y pedagógica que ayuden a la mejora y cuidado del ambiente y contribuyan el desarrollo sustentable nacional.

Aportar para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Apojar al desarrollo nacional y de las comunidades, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.³

³ Ibidem, p. 8

La Ley Orgánica de Educación Superior, pretende que las Instituciones de Educación Superior (IES) proporcionen una educación cuya esencia sea humanista, cultural y científica; es decir que formen estudiantes con conducta ética y solidaria, con un carácter reflexivo y analítico, que fomenten el avance en la tecnología, guarden y transmitan los conocimientos y la cultura ancestral nacional y contribuyan al desarrollo del país siendo socialmente responsables. Esta ley establece también que la educación es un derecho de todos y por tal razón anula todo tipo de discriminación por parte de las universidades a las personas, por posición económica, racismo, género, etc.

3.2. ANALISIS ESTRATEGICO

3.4.1 Fortalezas

Asegura una educación imparcial, al anular cualquier tipo de discriminación a los estudiantes, estableciendo que la educación es un derecho de todas las personas.

Asegura la calidad de la educación superior, con la formación de profesionales con visión científica y humanitaria.

Profesionales de alto nivel formados en investigación científica que dediquen parte de su tiempo a esta actividad para producir nuevos conocimientos.

Profesores con formación de PHD asegurarán una educación de calidad para los estudiantes de las universidades.

Elección democrática de las primeras autoridades de las universidades o escuelas politécnicas según el artículo 55 de la Ley Orgánica de educación Superior, lo que permitirá elegir autoridades según su desempeño y sin ser monopolizadas.

3.4.2 Oportunidades

Igualdad de oportunidades para todos los que deseen estudiar y trabajar en las universidades del país.

El derecho que tendrán los ecuatorianos que residen en el exterior de poder estudiar a distancia en las universidades politécnicas.

Mejorar la calidad educativa del sistema de educación superior del Ecuador, teniendo profesores con altos niveles de conocimiento y experiencia, basado en títulos de cuarto nivel obtenidos.

Elevar el grado de investigación científica de las universidades; puesto que es muy poca la investigación que actualmente existe en las mismas.

Unificación de malla curricular de las carreras ofertadas por las universidades y escuelas politécnicas, obteniendo estudiantes con formación similar en cualquiera de las universidades sin importar la provincia.

3.4.3 Debilidades

Control exhaustivo del gobierno a las Universidades mediante el Consejo de Educación Superior.

Falta de profesores con titulación de doctorado o PHD en el Ecuador, y los existentes la obtuvieron en el exterior o no son parte de la docencia.

Falta de recursos de las universidades para obtener profesores PHD y pagar salarios en función a eso.

Gratuidad parcial de la educación superior, considerándose como una beca académica solamente para quienes tengan determinadas condiciones y no una gratuidad total sin ningún tipo de condicionamiento ni restricción; siendo la educación derecho de todos y no solo de algunos.

Falta de voz y voto en el Consejo de Educación Superior por parte de las universidades, al tener apenas 1 representante de los estudiantes en el consejo.

3.4.4 Amenazas

La falta de recursos económicos, debido a la gratuidad de la educación pública, podría disminuir la calidad de la educación.

No cumplir con los indicadores de acreditación, como el tener profesores con PHD.

3.3. MANDATO CONSTITUYENTE No. 14

El mandato constituyente # 14 que fue emitido el 22 de Julio de 2008 por la Asamblea Nacional, tiene como objetivo evaluar el nivel de desempeño institucional en los establecimientos de educación superior con el fin de garantizar la calidad de las universidades, facilitando su depuración y mejoramiento continuo.⁴

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

⁴ Cfr. ECUADOR UNIVERSITARIO. **El Mandato Constituyente # 14.**
<http://ecuadoruniversitario.com/noticias/noticias-de-interes-general/el-mandato-constituyente-no-14/>. 12 de Abril de 2013; 12:01.

Según el Mandato Constituyente No. 14, los parámetros de evaluación de desempeño institucional en las Universidades ecuatorianas son: academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna.

Academia: El criterio de academia de esta evaluación, se refiere a las condiciones de los docentes para ejercer una enseñanza de calidad. Es así que el objetivo de este criterio de academia, es distinguir los docentes de otros niveles de enseñanza como son el nivel básico y bachillerato.

Existe una relación entre la calidad de la enseñanza de las instituciones de educación superior y algunas características de los docentes que imparten las cátedras. Entre esas características sobresalen las siguientes:

- Formación Académica
- Dedicación Docente
- Carrera Docente
- Vinculación con la Colectividad

De esta forma, se puede evidenciar la calidad de la enseñanza en:

Formación académica: Una formación académica de alto nivel de los profesores, no solo cumpliendo lo mínimo obligatorio para la carrera

académico sino contando también con una formación de postgrado a nivel de maestrías y doctorados.⁵

Dedicación docente: Una apropiada relación entre docentes y estudiantes en la cual exista una garantía en el seguimiento a los resultados educativos de los mismos, siendo los profesores de gran ayuda para que los estudiantes puedan conducir sus anhelos de desarrollo profesional a través de ellos. Es decir una atención personalizada y monitoreada del instructor.

Una interacción entre el cuerpo docente y la institución; para que se genere en el docente un sentido de pertenencia a la universidad y que se desarrollen actividades académicas en conjunto.

Garantizar las condiciones para que los profesores dediquen su tiempo a otras actividades que enriquezcan su labor de enseñanza tales como dirección de tesis, tutorías, revisión de mallas curriculares, investigación, etc. Por tal razón, para lograr obtener un vínculo entre la institución de educación superior y el docente debe existir una proporción determinada de profesores a tiempo completo.

⁵ Cfr. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador. (2009). **Mandato Constituyente No. 14**. Quito. p. 38

Carrera docente: Tener leyes y reglamentos que garanticen claramente los derechos del cuerpo docente y su carrera en la universidad; existiendo una participación activa de los docentes en el gobierno universitario, su asignación salarial y todo lo concerniente a su remuneración, que asegure un clima laboral sano e incentive la investigación y la labor educativa del docente. Se incluye también la evaluación del desempeño por parte de las IES a los docentes, como parte del mejoramiento del sistema educativo.

Vinculación con la colectividad: Existencia de una docencia comprometida con su entorno exterior, generando un vínculo con la comunidad e integrando las acciones realizadas a sus estudiantes.⁶

Estudiantes y Entorno de Aprendizaje: Este parámetro evalúa a las Instituciones de Educación Superior en cuanto al ingreso, estancia y egreso de sus estudiantes. Es así que este criterio se divide en 2 partes que son: deberes y derechos (dimensión política) y soporte académico (dimensión técnica).

En cuanto al subcriterio deberes y derechos, el criterio evalúa 3 sub-criterios: accesos, reglamentación y titulación. El acceso evalúa que no exista un impedimento de ingreso a las IES por diferencias sociales, garantizando el ingreso a través de un proceso de selección que de acceso al

⁶ Ibidem, p. 39

cupo (admisión), que se eliminen las diferencias en la formación de los estudiantes, equiparando conocimientos y preparando al estudiante para el inicio de su carrera (nivelación) y que la universidad cuente con un sistema de becas y préstamos que aseguren la permanencia del estudiante de alto rendimiento escasos recursos (becarios). El sub criterio reglamentación hace mención a las normas y estatutos que aseguren un gobierno universitario democrático así como reglas para la admisión y graduación del estudiante. Por último, el sub criterio titulación se refiere a la eficiencia universitaria para que los estudiantes se gradúen.

En cuanto al subcriterio soporte académico, el criterio evalúa 3 sub-criterios: biblioteca, laboratorios y TICs. Estos criterios buscan evaluar las facilidades que las IES brindan a sus estudiantes para un óptimo desarrollo.⁷

Investigación: Tomando como base la política del SENACYT de impulsar la ciencia, tecnología e innovación y convertir el retraso tecnológico del país en una ventaja competitiva buscando el desarrollo del mismo, el modelo de evaluación de este parámetro en las IES, considera 3 criterios que son: políticas de investigación, praxis investigativa y pertinencia. Con este modelo se busca evaluar las actividades de investigación realizadas por los docentes en las

⁷ Ibidem, p. 79

universidades y el desempeño de las mismas.

El primer subcriterio se hace referencia a las políticas de investigación generadas por las IES, en donde se analiza la formulación de líneas de investigación así como la consolidación de un grupo docente que conforme estrategias de investigación en las universidades. Para evaluar la formación de docentes investigadores por parte de las IES, se tiene como indicadores el otorgamiento de licencias sabáticas y la existencia de becas para investigación a los y las docentes.

El segundo subcriterio a evaluar es la praxis investigativa. Este criterio toma en cuenta el grado en el que las IES pueden cumplir sus políticas investigativas, analizando los fondos que tienen a su disposición para realizar la tarea investigativa; es así que se analiza la cantidad de fondos propios, nacionales e internacionales con los que cuentan las IES para este propósito. Dentro de este subcriterio también se evalúa el sub- subcriterio formación de investigación que se refiere al # de proyectos de investigación que desarrolla la IES, el grado de participación de los docentes en los mismos y el nivel de participación de los estudiantes en las actividades investigativas (investigación formativa).⁸

⁸ Ibidem, p. 119

El último subcriterio evaluado, pertinencia de la investigación, se enfoca en los frutos de la actividad investigativa; considerando la existencia de muy pocas actividades de investigación en el país, no se consideró la medición del impacto de estas actividades de investigación en la innovación tecnológica sino mas bien se enfocó la evaluación en las publicaciones generadas por los docentes de las IES sean estas libros, artículos en revistas científicas o artículos en revistas no revisadas por pares académicos. También dentro del subcriterio pertinencia, se evalúa los resultados globales de la investigación y sus logros e impactos sociales.⁹

Gestión interna: Este parámetro evalúa la administración de las Instituciones de Educación Superior, como un pilar fundamental que desempeña la IES en la construcción social.

El primer criterio de evaluación hace referencia a las políticas institucionales y se basa en dos indicadores que resultan de vital importancia en el impulso universitario hacia el contexto social. Estos dos indicadores son: acción afirmativa y egresados. El alcance del primero va hacia las normas y practicas de las IES orientadas a garantizar que no exista discriminación a los estudiantes en cuanto a su étnica, género, clase social, orientación sexual. El segundo hace referencia a la eficacia de la enseñanza universitaria al lograr el egreso de sus

⁹ Ibidem, p. 120

estudiantes. El seguimiento a los estudiantes después de graduados, es vital en las universidades puesto que esto les da una pauta para perfeccionar continuamente los perfiles de las carreras y sus mallas curriculares.

El segundo criterio de evaluación es la gestión interna de las IES. Este criterio incluye 4 indicadores que son: gestión del presupuesto, patrimonio, planta administrativa y comunicación. La gestión del presupuesto se refiere a la transparencia en el uso de los recursos de la institución, evaluada en el acceso, visibilidad, calidad y confiabilidad de la información proporcionada sobre el presupuesto de la institución. El segundo indicador, patrimonio, tiene que ver con la posición consolidada de la IES como una organización financieramente sólida y con garantía patrimonial al cumplimiento de sus objetivos. El tercer indicador, planta administrativa, devela la relación entre los empleados no docentes y los docentes a tiempo completo y busca evidenciar una sólida planta docente con total dedicación. La comunicación interna, que es el último indicador incluido en este criterio de gestión interna, hace referencia a la forma de comunicación con la administración, docentes y estudiantes, existiendo mecanismos establecidos por las IES.¹⁰

El tercer y último criterio de evaluación es la infraestructura de las IES. Este criterio se compone de 3 indicadores que representan unas instalaciones

¹⁰ Ibidem, p. 147

adecuadas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje a docentes y estudiantes. Estos indicadores son: las facilidades de acceso y movilidad para personas discapacitadas, existencia de espacios de bienestar y las oficinas de los docentes a tiempo completo que les permitan desarrollar las labores de su planta docente.¹¹

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

El Campus de la matriz de la Escuela Politécnica de Ejército, se encuentra ubicado en el valle de Los Chillos en Sangolquí, a una distancia de 22 kilómetros al Sur Este del Centro Colonial de Quito, capital de la República del Ecuador, en una altitud de 2.510 metros sobre el nivel del mar (m.s.n.m) que le permite un clima andino privilegiado con temperaturas que giran alrededor de los 15°C.

El campus de la ESPE cuenta con 7 edificios; el primer edificio es el edificio administrativo que cuenta con 9 pisos en los cuales se desarrollan todas las actividades administrativas como es el rectorado, vicerrectorado, RRHH, logística, compras, comité ejecutivo, etc. Este edificio tiene un área total de 3082 metros cuadrados. El segundo edificio es el edificio académico A, núcleo central. En este edificio

¹¹ Ibidem, p. 148

funcionan: Unidad de TIC, Marketing, Admisión y registro, ciencias humanas, entre otras. Este edificio tiene 4 plantas y tiene un área total de 3303 metros cuadrados. El tercer edificio es el edificio académico A que cuenta con 4 plantas y funcionan las aulas estudiantiles. Este edificio tiene un área de 2988 metros cuadrados y cuenta con 45 aulas. El edificio académico B que es el cuarto edificio, es otro edificio en el cual la mayoría son aulas, cuenta con 4 plantas, 39 aulas y un área total de 2989 metros cuadrados. El quinto edificio es el edificio académico C, núcleo central, en este edificio de 4 plantas que tiene un área total de 3499 metros cuadrados, se ubican laboratorios de computación, biotecnología y microscopía electrónica. El sexto edificio es el edificio académico C y cuenta con 4 plantas con un área total de 3145 metros cuadrados, en este edificio se ubican laboratorios de computación, redes CISCO, laboratorios de ciencia de la tierra y aulas. El séptimo edificio cuenta con 4 plantas y un área de 2985 metros cuadrados y es utilizado mayormente por aulas. Adicionalmente, la ESPE cuenta con 5 laboratorios totalmente independientes de suelos, biotecnología, sistemas, mecánica y geográfica. Además, la universidad cuenta con una biblioteca muy grande en la que se puede encontrar gran variedad de textos, esta biblioteca cuyo nombre es Alejandro Segovia tiene un área de 4990 metros cuadrados distribuidos en 3 plantas. La carrera de administración y Auditoría funciona bajo la facultad de Ciencias Económicas Administrativas y del Comercio, cuenta con 2 laboratorios de computación en los cuales se puede desarrollar las clases de las

siguientes asignaturas: computación, herramientas para la toma de decisiones, estadística, contabilidad, administración financiera, investigación de mercados, diseño y evaluación de proyectos y valoración de empresas. Además, la facultad cuenta con 62 aulas, cada una tiene en promedio 65 metros cuadrados en las cuales entran un total de 24 estudiantes por aula puesto que la norma dice que se debe destinar 2,5 metros cuadrados por estudiante.

3.4.2 Resultados globales

La Ley de Educación Superior aprobada el 12 de octubre del 2010 por la asamblea constituyente, fué una buena iniciativa propuesta por el Gobierno Nacional. Luego de haber hecho un análisis de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas, se ha concluido que esta iniciativa, es muy beneficiosa para las Universidades y Estudiantes al mediano y largo Plazo. Existen muchos puntos positivos de esta ley pero también hay algunos negativos y entre los mas influyentes esta el control estatal o evaluación permanente.

La acreditación y evaluación de las Universidades ha fomentando un incremento en la calidad educativa. Esto ha permitido a las instituciones dejar a

un lado la mediocridad a la que nuestra cultura ecuatoriana se ha acostumbrado, y ha puesto en evidencia las grandes falencias de las Instituciones de Educación Superior, lo cual a provocado una mejora en el sistema de educación de dichas instituciones.

Los parámetros de evaluación a las Instituciones están basados en academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna. Estos 4 puntos son fundamentales en la gestión de una Universidad. Con esta evaluación, los estudiantes de las instituciones pueden ver en que tipo de Universidad se están educando buscando una formación integral.

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

Las Universidades e Instituciones de Educación Superior ubicadas en la categoría “E” según la baja calificación que obtuvieron, basada en los 4 criterios de evaluación de las mismas que son academia, estudiantes y entorno de aprendizaje, investigación y gestión interna son:

ESCUELA POLITECNICA AMAZONICA
ESCUELA POLITECNICA PROF. MONTERO L.
ESCUELA POLITECNICA JAVERIANA

UNIVERSIDAD ALFREDO PEREZ GUERRERO
 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUITO
 UNIVERSIDAD CRISTIANA LATINOAMERICANA
 UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURISTICAS
 UNIVERSIDAD DE OTAVALO
 UNIVERSIDAD DEL PACIFICO - E. DE NEGOCIOS
 UNIVERSIDAD ESTATAL DE SANTA ELENA
 UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA DEL ECUADOR
 UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL
 UNIVERSIDAD INTERCULTURAL DE LAS NACIONALIDADES Y
 PUEBLOS INDÍGENAS AMAWTAY WASI
 UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DEL ECUADOR
 UNIVERSIDAD METROPOLITANA
 UNIVERSIDAD OG MANDINO
 UNIVERSIDAD PANAMERICANA DE CUENCA
 UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATAL DEL CARCHI
 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA SAN ANTONIO DE MACHALA
 UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
 UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE CIENCIAS
 AMBIENTALES JOSÉ PERALTA
 UNIVERSIDAD TECNOLOGICA AMERICA
 UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
 UNIVERSIDAD TECNOLOGICA INDOAMERICA
 UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL
 UNIVERSITAS EQUATORIALIS¹²

Estas universidades tuvieron 18 meses de plazo para mejorar sus procesos e infraestructura y después de ese plazo fueron sometidas a un nuevo examen que reprobaron 14 de ellas. Estas fueron suspendidas definitivamente por la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) por falta de calidad académica. Estas Universidades son:

¹² CEAACES. **Listado Definitivo Estudiantes Categoría E.**

http://ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=68. 03 de Mayo de 2012; 20:50.

Escuela Superior Politécnica Ecológica Amazónica
 Escuela Politécnica Javeriana
 Universidad Autónoma de Quito
 Universidad Cristiana Latinoamericana
 Universidad Intercontinental
 Universidad Alfredo Pérez Guerrero
 Universidad Panamericana de Cuenca
 Universidad Interamericana del Ecuador
 Universidad Og Mandino de Quito
 Universidad Tecnológica San Antonio de Machala
 Universidad Tecnológica América
 Universitas Ecuatorialis
 Escuela Superior Politécnica Ecológica Prof. Serbio Tulio Montero Ludeña
 Universidad Técnica Particular de Ciencias Ambientales José Peralta

El cierre de estos centros de educación superior se da luego del proceso de evaluación al que fueron sometidas las 26 universidades de categoría E, desde el pasado 9 de enero, para analizar si habían mejorado la calidad educativa y los parámetros establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior.¹³

En las 14 universidades suspendidas se encontraban 38.000 estudiantes, quienes debieron acogerse al plan de contingencia propuesto por el gobierno que les permita continuar con sus estudios.

Este plan de contingencia indicó que de los 38000 estudiantes que estaban en estas instituciones, 10.000 estaban en último año. Los estudiantes que estaban egresados y los que se encontraban haciendo su tesis, terminaron sus carreras en las propias entidades, las cuales fueron regidas por administradores temporales.

¹³ EL UNIVERSO. **14 Universidades Categoría E fueron Suspendidas.**

<http://www.eluniverso.com/2012/04/12/1/1447/senescyt-suspende-universidades-categoria-e-que-no-pasaron-evaluacion.html>. 03 de Mayo de 2012; 20:59.

Los estudiantes que se encontraban en niveles intermedios fueron acogidos en otros centros de estudios superiores, donde se incorporaron a carreras vigentes, convalidando sus materias aprobadas, por medio de un examen, o se creándose carreras nuevas que se ajusten a los cursos que ya habían comenzado.

Los estudiantes que recién habían iniciado la carrera o se encontraban en niveles iniciales, se inscribieron en el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión.

En cuanto a lo que se refiere a costos, el plan de contingencia indicó que si los estudiantes iban a Universidades Públicas, estos iban a ser beneficiados por la gratuidad de las mismas. Los estudiantes que iban a una Universidad Particular, solo asumieron el costo de los aranceles.

Los estudiantes que estuvieron en estas Universidades que cerraron, se inscribieron en la pagina del Consejo de Educación Superior para poder ser parte del plan de contingencia.

Los docentes que trabajaban en estas universidades no se quedaron sin empleo, estos se incorporaron en las Instituciones Públicas de Educación Superior o en el Sistema Nacional de Nivelación rindiendo una evaluación.

3.4. MODELO DE ACREDITACIÓN Y SUS INDICADORES

Según la guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas, “los procesos de evaluación y acreditación para las instituciones de educación superior comprenden de 3 etapas; estas etapas son autoevaluación, evaluación externa y acreditación”. Todas las instituciones de educación superior del país deben someterse a este proceso en forma obligatoria según el artículo 90 de la Ley Orgánica de educación superior (LOES).

Autoevaluación: Según el Reglamento general del sistema nacional de evaluación y acreditación de la educación superior, la autoevaluación es un examen que se hace cada institución de forma rigurosa, sistemática y reflexiva, a través de una amplia participación de sus integrantes, por medio de un análisis crítico sobre la totalidad de actividades institucionales, a fin de superar los obstáculos que existieren y considerar los logros alcanzados con el objeto de mejorar la eficiencia institucional y alcanzar la

excelencia académica. El propósito de la autoevaluación es que las universidades reajusten sus procesos en busca de una mejor contribución al desarrollo nacional.¹⁴

Las áreas que fueron evaluadas en la Universidad Ecuatoriana, previstas en la Constitución y en la Ley de Educación Superior, son: Docencia, Investigación y Vinculación con la Colectividad, a las cuales se agrega la Gestión Administrativa que se constituye en apoyo de las anteriores.

Recientemente, las universidades sintieron un gran interés para profundizar el tema de la evaluación y se han creados capacitaciones a nivel nacional como internacional. La base reglamentaria de la autoevaluación es sometida a toda educación superior como requisito prioritario para la realización a la evaluación externa y la acreditación. Existen beneficios como producto de la autoevaluación que pueden recibir las instituciones, de acuerdo a la guía de autoevaluación son los siguiente:

Reconocimiento de la institución como una organización pionera y de vanguardia a nivel nacional e internacional.

Mejoramiento del nivel académico de la institución como un requisito en el proceso de acreditación.

Mejoramiento del nivel de desempeño y satisfacción de los integrantes de la institución.

Incremento de los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional.

Reconocimiento y aceptación de la formación profesional a nivel nacional e internacional.

¹⁴ Cfr. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. **Reglamento General del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior**. 05 de Diciembre de 2012; 20:18.

Garantía de formación profesional integral de excelencia.

Ventaja competitiva que permita participar en proyectos que generen beneficios para la institución.

Preferencia de los sectores productivos por contratar servicios profesionales de los egresados de la institución.

Posibilidad de acceder a fondos adicionales y a lo previsto en el Art. 97 de la Ley de Educación Superior.

Posibilidad de ampliar la acreditación ante organismos acreditadores.¹⁵

El modelo de la autoevaluación considera datos e información, los cuales se clasifican en dos: hechos y opiniones. Los hechos son informes, testimonios, noticias entre otros, las opiniones hacen referencia a las percepciones, criterios, raciocinio, etc. Existen algunas técnicas para la recopilación de información como las entrevistas y encuestas y esto responde a la pregunta con que evaluar. Una vez recopilada la información, se presentan las personas que informan y evalúan y después se crean los borradores de informes tanto parciales como finales y deben ser validados por toda la universidad por la comisión. Los informes contienen las fortalezas y debilidades de la institución y sirven para un proceso de retroalimentación. El informe final de autoevaluación es indispensable para acceder a la segunda etapa del proceso de acreditación que es la evaluación externa.¹⁶

¹⁵ Cfr. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. **Guía de auto evaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas**. P. 4.

¹⁶ Ibidem. P. 6.

Existen tres fases en el proceso de autoevaluación: planificación para la autoevaluación, desarrollo y planes de mejoramiento. La primera consiste en la capacitación, organización, socialización y diseño del proyecto. La segunda consiste en la capacitación, ejecución, análisis, borrador de informe, socialización del borrador de informe y el informe final. Por último, el plan de mejoramiento consiste en la articulación con la planificación institucional y las acciones. Se dice que la autoevaluación entendida como proceso de reflexión posibilita comprender y explicar las distintas situaciones del hacer universitario y desde ese conocimiento, emitir juicios de valor con fundamentos y adoptar decisiones para corregir errores y fortalecer aspectos positivos de la planificación y ejecución del trabajo institucional. Una de las limitaciones más frecuentes que se encuentra en la práctica de la autoevaluación de las universidades, es la falta de claridad sobre lo que se va a evaluar. Esto lleva a evaluaciones ambiguas y a veces no es significativa. Por ello, es necesario delimitar que se va a evaluar.¹⁷

Hay que considerar que las universidades ecuatorianas no se organizan ni se vinculan entre ellas y aparentemente están cumpliendo con formar profesionales para insertarlos en el mercado de trabajo.

La autoevaluación se desenvuelve en un amplio espacio en el que todos los actores sociales (alumnos, docentes, trabajadores, etc.) vinculados al accionar universitario, se comprometen con el análisis fundamentado, crítico y auto crítico que implica la

¹⁷ Ibidem. P 10.

autoevaluación; y principalmente con la construcción de propuestas de cambio para el mejoramiento de la institución.

Para todas las fases del proceso de autoevaluación institucional se requiere disponer de información suficiente, confiable y transparente sin excederse para hacer un juicio y apreciación sobre el cumplimiento de las características y estándares de calidad, así como para recomendar la toma de decisiones respecto del mejoramiento de la calidad.¹⁸

Evaluación externa: Dentro del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior, la evaluación externa es un proceso elemental. Es el complemento de la autoevaluación de las instituciones y garantiza la calidad de las instituciones de educación superior y el mejoramiento de acuerdo a los requerimientos del desarrollo del país.

El CEAACES realiza un examen (evaluación externa) sobre las actividades integrales de una IES o un programa específico; con los objetivos de comprobar que el trabajo realizado por las IES cumple con las características y estándares de calidad, y que sus actividades son realizadas de acuerdo a la misión, objetivos, y propósitos de la institución. Los estándares son elementos observables que facilitan la ejecución del proceso de evaluación, establecen la calidad de la institución, y, por tanto, la acreditación. Los objetivos especifican la dirección de las IES y el compromiso con la

¹⁸ Ibidem. P. 13.

sociedad. Por tal razón es fundamental que la institución demuestre y cumpla lo que ha propuesto.¹⁹

El CEAACES puede otorgar la acreditación, la acreditación condicionada y de la negativa de acreditación, en base a los informes de autoevaluación y evaluación externa. Conforme a el proceso de acreditación, las IES informan a la sociedad sobre su desempeño. Existen algunos objetivos de la evaluación externa como: aportar con sugerencias y recomendaciones fundamentadas que se dirijan al desarrollo de la institución evaluada y al cumplimiento de su misión, contribuir con la información precisa para las resoluciones relativas a las solicitudes de acreditación presentadas por la IES, facilitar la rendición social de cuentas de las instituciones de educación superior.

De acuerdo al manual de evaluación externa con fines de acreditación, existen ocho ámbitos de análisis de la evaluación externa, como:

1. la misión y plan institucional
2. administración y gestión
3. presupuesto y recursos financieros
4. bienestar universitario
5. docencia y formación de recursos humanos
6. investigación científica y tecnológica
7. interacción social
8. impacto institucional²⁰

¹⁹ Cfr. Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación. **Manual de evaluación externa con fines de acreditación**. P. 4.

²⁰ Ibidem. P. 5.

La importancia de la evaluación externa es que necesita corroborar los resultados de la autoevaluación y al mismo tiempo verificar el cumplimiento responsable de la misión declarada por la IES. Existen algunas estrategias institucionales para la evaluación externa que son: propiciar un clima institucional apropiado para la evaluación externa, fomentar la participación de los actores institucionales en el desarrollo de la evaluación externa, coordinar con el CEAACES las acciones propuestas para la implementación del proceso y por último, facilitar la capacitación de las personas que colaborarán con el comité de evaluación externa. Las fases del proceso de evaluación externa son: constitución del comité de evaluación externa, planificación del trabajo del comité, visita a la institución, elaboración del informe del comité de evaluación externa y dar a conocer el informe realizado por el comité técnico a la IES.²¹

Después de realizar la autoevaluación y la evaluación externa, el CEAACES genera una serie de indicadores para la acreditación de la IES que miden el desempeño institucional que son:

abreviaturas de los indicadores:

Abreviatura	Significado
IES	Institución de Educación Superior
TP	Tiempo Parcial
TC	Tiempo Completo
MS	Maestría

Indicadores:

²¹ Ibidem. P. 7.

#	INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMA DE CÁLCULO
1	Escalafón	Porcentaje de docentes amparados bajo el reglamento de escalafón o normas de carrera docente de la IES.	$100 * (\text{Número total de profesores amparados por un reglamento de escalafón y carrera docente en el período } t) / (\text{Número total de profesores de la IES en el período } t)$.
2	Selección	Porcentaje de docentes que han ingresado o han sido contratados por la IES mediante concurso de merecimientos.	$100 * (\text{Número total de profesores que ingresaron a la IES por concurso de merecimientos en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de profesores ingresados a la IES en el período de tiempo } t)$.
3	Remuneración docentes TC	Remuneración mensual promedio de un docente a tiempo completo de la IES.	(Suma de las remuneraciones mensuales pagadas por la IES a sus profesores a tiempo completo en el mes t) / (Número de profesores a tiempo completo de la IES en el mismo mes t).
4	Remuneración docentes TP	Evalúa la remuneración por hora de clase dictada por un docente a tiempo parcial de la IES.	(Promedio de las remuneraciones percibidas por hora de clase de 60 minutos por los profesores a tiempo parcial de la IES en el período t).
5	Cogobierno	Evalúa el nivel de participación de los docentes en los órganos de dirección de la IES.	Indicador de carácter cualitativo que valora la existencia y aplicación de reglamentos claros y precisos sobre la participación de los docentes en los órganos de dirección de la institución como son: consejo universitario, consejo politécnico, consejo de facultad y demás órganos de dirección académica y administrativa de la IES. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. No tiene reglamento: La IES no tiene reglamento de participación de docentes en el Consejo Universitario/Consejo Politécnico, aprobado por el Consejo Universitario/Consejo Politécnico. 2. Tiene reglamento pero no se aplica Tiene reglamento de participación de docentes en el Consejo Universitario/Consejo Politécnico, pero no lo aplica. 3. Tiene reglamento ambiguo Tiene reglamento de participación de docentes en el Consejo Universitario/Consejo Politécnico pero no es muy claro ni preciso: no se especifica claramente la forma de participación de los docentes, ni sus funciones, atribuciones o limitaciones. 4. Tiene reglamento y se aplica Tiene reglamento de participación de docentes en el Consejo Universitario/Consejo Politécnico y está perfectamente definida su forma de participación, los perfiles que se requieren para cada miembro, sus funciones, atribuciones y limitaciones.
6	Promoción docentes	Porcentaje de docentes promovidos/ascendidos de acuerdo a los reglamentos/normas de promoción y ascensos de la IES.	$100 * (\text{Número de docentes que han sido ascendidos/promovidos, en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de docentes de la IES, en un período de tiempo } t)$ (no se consideran los docentes que ya están ubicados en la máxima categoría de la escala institucional).
7	Actualización	Porcentaje de docentes de la IES que recibieron algún tipo de auspicio (económico, licencia, etc.) para realizar cursos, seminarios, eventos de actualización en su especialidad (no se consideran eventos dictados en la propia universidad).	$100 * \text{Número total de docentes de la IES que recibieron algún tipo de auspicio para actualización, en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de docentes de la IES, en un período de tiempo } t)$.
8	Género docencia	Evalúa la participación femenina en el cuerpo docente de la IES.	$100 * (\text{Número de docentes mujeres de la IES, en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de docentes de la IES, en un período de tiempo } t)$.
9	Género dirección	Evalúa la participación femenina en los cargos de dirección de orden académico de la IES.	$100 * (\text{Número de docentes mujeres de la IES que ocupan un cargo de dirección académica de la IES, en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de cargos de dirección académica de la IES, en un período de tiempo } t)$. Los cargos de dirección considerados son: rector/a, vicerrector/a, decano/a, subdecano/a y Jefe/a departamental académico.
10	Especialización	Porcentaje de docentes con título de maestría o PhD que ejercen la cátedra en el área de conocimiento de su postgrado.	$100 * (\text{Número total de profesores con títulos de maestría o PhD que dictan clases (al menos el 60\% de su tiempo de docencia) en el área de conocimiento de su postgrado, en un período de tiempo } t) / (\text{Número total de profesores de la IES con título de maestría o PhD, en un período de tiempo } t)$.
11	Cobertura carreras	Evalúa la suficiencia de docentes a tiempo completo, en relación con el número de carreras o menciones que ofrece la IES.	(Número de profesores a TC) / (Número de carreras o menciones).

12	Carga horaria TC	Número promedio de horas de clase por semana dictadas por un profesor a tiempo completo en el período t.	
13	Carga horaria TP	Número promedio de horas de clase por semana dictadas por los profesores a tiempo parcial en el período t.	
14	Docentes TC	Evalúa el número de profesores de la IES a tiempo completo, en relación con el total de docentes.	$100 * (\text{Número de docentes a tiempo completo de la IES en el período t}) / (\text{Número total de docentes de la IES en el período t})$.
15	Disponibilidad	Evalúa la relación entre el número de estudiantes de la IES y el número de docentes a tiempo completo.	$(\text{Número de estudiantes de la IES, en el período t}) / (\text{Número total de profesores a tiempo completo de la IES en el período t})$.
16	Docentes MS	Evalúa el porcentaje de profesores de la IES que cuentan con título de maestría.	$100 * (\text{Número total de docentes de la IES que tienen título de maestría, en un período de tiempo t}) / (\text{Número total de docentes de la IES, en un período de tiempo t})$.
17	Docentes PHD	Evalúa el porcentaje de docentes de la IES que cuentan con título de doctorado, PhD.	$100 * (\text{Número de docentes de la IES que cuentan con título de doctor (PhD) en el período t}) / (\text{Número total de docentes de la IES en el período t})$.
18	Existencia Macro Currículo	Existencia documentada de un macro currículo institucional que contenga una fundamentación filosófica y pedagógica así como los elementos sustantivos de un macro Currículo.	Tres aspectos se toman en cuenta en el documento de macro currículo: a) que contenga los elementos de la súper estructura, b) que contenga elementos de la estructura, que contenga otros elementos importantes como: la definición del tipo de persona que la universidad quiere formar, descripción del proceso de formación en su dinámica y secuencia, descripción del tipo de experiencias educativas que se privilegian, y otras. Para mayor detalle referirse a la Guía de Currículo. Los siguientes descriptores permiten valorar el indicador: 1. No existencia Cuando no es un documento oficial o cuando solo cumple una de las tres características señaladas anteriormente. 2. Existencia parcial Cuando cumple solamente 2 de las tres características señaladas. 3. Existencia total Cuando cumple las tres características señaladas.
19	Perfil de egresado	Existencia documentada del perfil de egreso de las principales carreras de la IES, congruente con el macro currículo, y que declare las dimensiones, competencias y desempeños centrales.	Para el análisis del perfil de egreso se toman en cuenta tres aspectos: a) existencia de documentos de difusión del perfil de egreso; b) que el documento de difusión contenga: las dimensiones de desarrollo humano, las competencias genéricas que alcanzará el egresado y sus desempeños profesionales vinculados a las funciones y objeto de la profesión (perfil ocupacional); y c) que exista congruencia entre el perfil de egreso de la carrera y los elementos declarados dentro del macro currículo. Para mayor detalle referirse a la Guía de Currículo. Los siguientes descriptores permiten valorar el indicador: 1. Inexistencia Cuando no existen documentos certificados por la autoridad competente, no existen mecanismos institucionales para la difusión del perfil de egreso de las carreras o cuando cumple solo una de las características señaladas. 2. Existencia parcial Cuando al menos cumple 2 de las características señaladas o cuando cumple la tercera. 3. Existencia total Cuando cumple las tres características señaladas.
20	Meso currículo	Existencia documentada de meso currículo con propósitos y productos para cada nivel de la malla curricular, y cuyo contenido se despliegue de manera progresiva y lógica para garantizar el éxito del proceso de aprendizaje.	Para el análisis del meso currículo se toman en cuenta tres aspectos: a) La estructura del meso currículo debe responder a la progresión, despliegue y secuencia del proceso de aprendizaje y tiene que diferenciar los niveles de formación (básica general, básica específica y profesional u otro enfoque similar). b) El meso currículo debe contener los propósitos de aprendizaje establecidos para cada nivel de la malla curricular. c) El meso currículo debe especificar los productos de aprendizaje a ser alcanzados en cada nivel de la malla curricular. Para mayor detalle referirse a la Guía de Currículo. Los siguientes descriptores permiten valorar el indicador: 1. Inexistencia Cuando no existen documentos de meso currículo o no están certificados por la autoridad competente. 2. Existencia parcial Cuando al menos cumple 1 de las características del aspecto a, o cuando se cumple uno de los aspectos b o c. 3. Existencia total Cuando cumple las tres aspectos a, b y c.

21	Sílabos	Utilización de un formato estandarizado para la construcción de syllabus de las asignaturas, que establezca la relación entre éstas y la carrera, operacionalizando sus propósitos a través de contextos y medios de aprendizaje precisos y observables.	Se analiza la existencia de una estructura estandarizada para la presentación de los syllabus que incluya al menos: a) la definición del papel de la asignatura en el campo de estudio, b) número de créditos, c) la operacionalización del perfil (competencias y desempeños profesionales que fortalece la asignatura), d) delimitación de los proyectos/productos de la asignatura, e) programa de actividades, enfoques metodológicos, uso de tecnología, desarrollo de ambientes de aprendizaje, carácter de la investigación en los contextos de aplicación, y su sistema de evaluación, f) bibliografía. Los siguientes descriptores permiten valorar el indicador: 1. Inexistencia Cuando no existen documentos institucionales del syllabus. 2. Existencia parcial Cuando al menos cumple 4 de las características señaladas anteriormente en al menos el 70% de las asignaturas. De lo contrario se asume inexistencia. 3. Existencia total Cuando cumple todas las características señaladas anteriormente para todas las asignaturas.
22	Fondos de investigación	Evalúa el porcentaje del presupuesto de la IES destinado al soporte de actividades de investigación.	$100 * (\text{Presupuesto ejecutado destinado a proyectos de investigación, en un periodo de tiempo t}) / (\text{Presupuesto total ejecutado en un periodo de tiempo t})$.
23	Investigadores	Evalúa el número de profesores-investigadores por carrera.	$(\text{Número de profesores-investigadores de la IES en el periodo t}) / (\text{Número de carreras de la IES en el periodo t})$.
24	Publicaciones artículos	Publicaciones académicas realizadas por la IES en el último año.	$((2/3 \times \text{PRI}) + (1/3 \times \text{PRNI})) / \text{N}$ Donde: PRI: Número de Publicaciones de la IES en Revistas Indexadas. PRNI: Número de Publicaciones de la IES en Revistas No Indexadas. N: Número total de docentes de la IES.
25	Art Index	Publicaciones en revistas indexadas por profesor.	Publicación en revistas indexadas / número de profesores.
26	Art no Index	Publicaciones en revistas no indexadas por profesor.	Publicación de artículos en revistas no indexadas / número de profesores.
27	Proyectos de investigación	Evalúa el número de investigaciones académicas por carrera.	$(\text{Número de proyectos de investigación científica realizados en por la IES en el periodo t}) / (\text{Número total de carreras de la IES en el periodo t})$.
28	Publicaciones libros	Publicaciones de libros realizadas por la IES en el último año.	
29	Libros no revisados	Publicación de libros no revisados.	
30	Libros revisados	Publicación de libros revisados.	
31	Suficiencia	Correspondencia de la capacidad de los laboratorios con los requerimientos de las carreras y programas que se imparten en la IES en términos de suficiencia.	Este indicador evalúa si los equipos existentes en los diferentes tipos de laboratorio de la IES (informática, medicina, mecánica, agronomía) existen en número suficiente para satisfacer los requerimientos de las carreras y programas que se imparten en la IES. Para el caso de los laboratorios de computación este indicador se define como la relación entre el número total de alumnos en modalidad presencial y semi presencial y el número total de computadores de los laboratorios de la IES. Un promedio de 7 alumnos por computador se considera suficiente, un valor mayor a 7 se considera insuficiente. Para los otros tipos de laboratorios se considera suficiente cuando el 80% o más de los diferentes tipos de equipos existentes en ellos son suficientes para el número de alumnos que los utilizan. Un porcentaje menor a este se considera insuficiente. La moda entre los resultados de suficiencia de cada tipo de laboratorio determina la categoría global del indicador a nivel de IES. Para mayor detalle referirse a las guías de laboratorios. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 0. Insuficientes 1. Suficientes

32	Funcionalidad	Evalúa la funcionalidad de los laboratorios de la IES.	Este indicador evalúa si la funcionalidad de los laboratorios satisface los requerimientos de las carreras y programas que se imparten en la IES. La funcionalidad está determinada por las características técnicas de los equipos y por las condiciones físicas del entorno del laboratorio. Para mayor detalle referirse a las guías de laboratorios. Los siguientes descriptores permiten evaluar el indicador: 1. Funcionalidad precaria Cuando las características del laboratorio en términos de equipos y de entorno son mínimas. 2. Funcionalidad limitada Cuando las características del laboratorio en términos de equipos y de entorno son no son mínimas pero tampoco satisfactorias. 3. Funcionalidad satisfactoria Cuando las características del laboratorio en términos de equipos y de entorno son adecuadas y responden a las necesidades de las carreras.
33	Espacio	Número de estudiantes por cada sitio de trabajo en las bibliotecas de la IES.	$(\text{Número de estudiantes de la IES en el período } t) / (\text{Número de puestos de trabajo en la(s) biblioteca(s) de la IES})$.
34	Acervo	Evalúa el número de títulos de libros disponibles en las bibliotecas para consulta de los estudiantes, en relación con el número de estudiantes.	$(\text{Número de títulos de la biblioteca de la IES en el período } t) / (\text{Número de estudiantes de la IES en el período } t)$. Valoración: Este indicador se define como la relación entre el número de títulos de libros disponibles en la biblioteca y el número total de estudiantes de la IES en un período de tiempo t. Se contabilizan únicamente los originales de los títulos de libros. No se consideran las tesis, tesinas o trabajos de titulación, tampoco las guías de enseñanza, cuadernos de docencia o similares.
35	Bibliotecas virtuales	Evalúa si la IES tiene suscripción al servicio de bibliotecas virtuales ofertadas por la SENESCYT.	El indicador evalúa las facilidades que ofrece la IES a sus estudiantes para el uso de bibliotecas virtuales. Se exige como mínimo que la IES ponga a disponibilidad de los estudiantes el servicio de bibliotecas virtuales que ofrece la SENESCYT. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 0. No tiene suscripción 1. Si tiene suscripción
36	Registro bibliotecario	Existencia de un registro automatizado del movimiento bibliotecario.	El indicador evalúa la existencia de un registro automatizado del movimiento bibliotecario, que facilite conocer el número de usuarios y consultas del material disponible en las bibliotecas de la IES, según temas o materias. El registro debe facilitar la definición de políticas de adquisición, entre otras. Se trata de verificar el uso efectivo de los servicios de la biblioteca por parte de estudiantes y docentes de la IES. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 0. No tiene registro automatizado 1. Si tiene registro automatizado
37	Oficinas TC	Evalúa la existencia de espacios de trabajo personales disponibles para los docentes a tiempo completo.	$(\text{número de docentes a tiempo completo}) / (\text{oficinas o cubículos disponibles})$. Valoración: Se considera oficina o cubículo al espacio físico de trabajo del docente que al menos cuenta con: a) una mesa de trabajo con su respectiva silla, b) una computadora con acceso a internet y c) al menos una silla para visitas.
38	Oficinas TP	Evalúa el número de sitios de trabajo disponibles para los profesores a tiempo parcial Oficinas TP = $(\text{número de docentes a tiempo parcial}) / (\text{puestos de trabajos disponibles})$.	El indicador evalúa la existencia de puestos de trabajo para que los profesores a tiempo parcial puedan desarrollar actividades de docencia. Se considera puesto de trabajo para docentes a tiempo parcial, al lugar en donde el docente a tiempo parcial puede eventualmente desarrollar trabajos de escritorio. Este espacio puede ser un lugar específico que cuente con una mesa grande y sus respectivas sillas. El indicador se define como el número total de docentes a tiempo parcial y el número de puestos de trabajo para docentes a tiempo parcial.

39	Funcionalidad aulas	Evalúa la existencia de aulas con estándares funcionales para la docencia.	El indicador evalúa las condiciones físicas de las aulas de clase. Las características que se analizan son: ruido, iluminación, estado de la pizarra, puertas y ventanas, instalaciones eléctricas, pupitres, espacio entre pupitres, aseo y cercanía a los baños. Para mayor detalle referirse a la guía de infraestructura. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. Funcionalidad precaria: Si cumple solo 5 de las características señaladas. 2. Funcionalidad limitada: Si cumple 6 o 7 características señaladas. 3. Funcionalidad satisfactoria: Si cumple con al menos siete de las características señaladas.
40	Suficiencia Aulas	Evalúa si existen aulas en número suficiente para las carreras y programas que imparte la IES.	(número de aulas) / (número de carreras y especialidades).
41	Accesibilidad	Evalúa la existencia de condiciones y aplicación de políticas que faciliten el acceso y movilidad de personas con capacidades diferentes a las aulas, bibliotecas, laboratorios y servicios de la IES.	El indicador evalúa si se han implementado políticas en favor de las personas con capacidades especiales que faciliten su acceso a la IES y su libre movilidad por las instalaciones y el uso de sus servicios. Se analiza la implementación de estas facilidades en: estacionamientos, rampas, indicadores, ascensores, sanitarios, aulas, pasillos, biblioteca, oficinas, baños. Para mayor detalle referirse a la guía de infraestructura. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. Facilidades notoriamente deficientes o inexistentes Si cumple máximo 3 de las características señaladas. 2. Facilidades de acceso insuficiente Si cumple 4 o 5 de las características señaladas. 3. Facilidades de acceso satisfactorias Si cumple más de 5 de las características señaladas.
42	Espacios bienestar	Existencia de espacios para el desarrollo de actividades culturales, recreativas y de bienestar de los estudiantes.	Se evalúa la existencia de espacios colectivos que ayuden a fomentar el bienestar de los estudiantes. Se analiza los servicios de cafetería, la existencia de áreas verdes, canchas deportivas, consultorio médico. Para mayor detalle referirse a la guía de infraestructura. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. Espacios notoriamente deficientes o inexistentes Cuando no existen, o si existen, ninguna de las instalaciones visitadas cumple con las características señaladas 2. Espacios limitados Cuando al menos una y máximo 2 de las instalaciones visitadas cumplen con las características señaladas. 3. Espacios adecuados Cuando 3 o 4 de las instalaciones visitadas cumplen con las características señaladas en el procedimiento de verificación.
43	Patrimonio/carrera	Evalúa el patrimonio de la IES en relación con el número de carreras que ofrece la IES.	(Patrimonio declarado de la IES, en miles de dólares) / (Número de carreras de la IES).
44	Patrimonio/estudiante	Patrimonio de la IES por estudiante.	(Valor del patrimonio declarado, en dólares) / (número total de estudiantes). Fundamento: Evalúa la inversión realizada por la universidad con el objeto de ofrecer a sus estudiantes las condiciones más adecuadas para su desarrollo.
45	Transparencia	Este indicador se evalúa a través de la verificación de que el presupuesto ejecutado de la IES del año 2011 se encuentra publicado en la Web de forma clara y transparente.	Los siguientes descriptores permiten evaluar el indicador: 1. Reservado No está publicado en la página web institucional. 2. Confuso Está publicado en la página web institucional la información proporcionada a la comunidad universitaria es extremadamente resumida o incompleta. 3. Incompleto Está publicado en la página web institucional pero no corresponde a lo que consta en libros contables. 4. Transparente Está publicado en la página web, es completo y corresponde a lo que consta en libros contables.

46	Eficacia Administrativa	Porcentaje del presupuesto ejecutado de la IES dedicado a gastos de administración.	100*(Presupuesto ejecutado en gastos administrativos)/(Presupuesto total ejecutado).
47	Acción afirmativa	Existencia de normas y prácticas orientadas a promover la igualdad de oportunidades de grupos tradicionalmente discriminados por capacidades especiales, condición social, de género y étnica.	El indicador considera la práctica de políticas de acción afirmativa en el acceso de los estudiantes y la nominación de autoridades, docentes y personal administrativo de la IES. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. Políticas inexistentes Cuando la IES ignora las políticas de acción afirmativa. Es decir que no las tiene explícitas en ningún reglamento o normativa y tampoco ha implementado ninguna. 2. Políticas ambiguas Si la IES tiene explícitas las políticas de acción afirmativa en sus reglamentos o normativa, pero no las ha implementado; o si la IES no tiene explícitas las políticas de acción afirmativa pero si ha implementado al menos una. 3. Políticas explícitas La IES tiene explícitas las políticas de acción afirmativa en sus reglamentos o normativa y ha implementado al menos 2 de las que se señalan.
48	Seguimiento a egresados	El indicador evalúa la existencia de un sistema informático de seguimiento a los graduados de la IES, de programas de reportes y su explotación para introducir mejoras en los planes de estudio. Evalúa también su funcionamiento.	El indicador evalúa el seguimiento por parte de la IES del desempeño de sus egresados como profesionales con el fin, sobre la base de sus experiencias, mejorar continuamente las mallas curriculares, métodos de aprendizaje y desarrollo institucional. No se aplica a las IES que no tienen graduados. Los siguientes descriptores caracterizan el indicador: 1. Inexistente La IES no cuenta con un sistema de seguimiento a egresados, no existen evidencias. 2. Seguimiento eventual Cuando se verifica que no está definido un procedimiento específico para hacer seguimiento a egresados, pero se cuenta con un registro o base de datos de los egresados, sin que este llegue a ser un sistema. 3. Seguimiento periódico y sistemático Cuando se verifica que existe un procedimiento establecido en el manual de procesos o procedimientos, existe la responsabilidad asignada en el orgánico funcional y se verifican mediante registros del sistema que efectivamente se hace el seguimiento de manera periódica y sistemática.
49	Vinculación	Número de programas de vinculación con la sociedad en relación con el número de carreras que ofrece la IES.	(Número de programas de vinculación de la IES) / (Número de carreras que ofrece la IES). Fundamento: La vinculación de la IES con la comunidad son las actividades de interacción con los diferentes componentes de la sociedad para mutuo beneficio en el avance del conocimiento, la formación de recursos humanos y la solución de problemas específicos del entorno inmediato de la IES.
50	Comprensión lectura	Evalúa el promedio de las notas de estudiantes de la IES que rindieron las pruebas estandarizadas de comprensión lectora.	
51	Expresión escrita	Evalúa el promedio de las notas de estudiantes de la IES que rindieron las pruebas estandarizadas de expresión escrita.	
52	Conocimientos Especialidad	Evalúa el promedio de las notas de estudiantes de la IES que rindieron las pruebas estandarizadas de conocimientos de 16 carreras principales.	

Fuente: Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, “Modelo de evaluación”.

Elaborado por: Eduardo López

4. UNIVERSIDAD EN ESTUDIO: ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO

4.1. MISION Y VISION

Misión: “Formar profesionales e investigadores de excelencia, creativos, humanistas, con capacidad de liderazgo, pensamiento crítico y alta conciencia ciudadana; generar, aplicar y difundir el conocimiento y proporcionar e implantar alternativas de solución a los problemas de la colectividad, para promover el desarrollo integral del Ecuador”.

Visión (2012): “Líder en la gestión del conocimiento y de la tecnología en el Sistema Nacional de Educación Superior, con reconocimiento en América Latina y referente de práctica de valores éticos, cívicos y de servicio a la sociedad”.²²

4.2. PERFIL ECONOMICO

La Escuela Politécnica del Ejército es una institución de carácter público, es decir que su financiamiento lo realiza en parte con fondos del estado ecuatoriano. Sus otras fuentes de financiamiento son: matrículas pensiones y otros derechos en educación, venta de bienes y servicios entre los cuales se destacan productos agropecuarios y

²² ESPE. **Quienes somos?/ Filosofía.** <http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=77>. 04 de Julio de 2012; 18:52.

forestales, materiales y accesorios de instalaciones de agua potable, productos no industriales, otros servicios técnicos y especializados, entre otros. También se financian a través de las rentas de edificios, locales y residencias, venta de bienes biológicos, y donaciones del sector público.

El beneficio de ser una institución pública, para los estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército está en el gran subsidio que reciben los mismos por cursar las diferentes carreras. Es así que un estudiante que pretende cursar una carrera en la ESPE, paga actualmente el valor de \$75 por servicios universitarios en modalidad presencial y \$37,5 en modalidad a distancia una vez por semestre. Este pago rigió desde Septiembre del 2012 puesto que antes de esta fecha el valor por servicios universitarios era de \$300. No obstante, si un estudiante pierde una materia, automáticamente pierde el derecho de gratuidad en esa materia y para volver a cursarla deberá cancelar el valor de \$38,50 en modalidad presencia y \$19.25 en modalidad a distancia por cada crédito de la materia a repetir. Los estudiantes solo pueden tener hasta segunda matrícula en una materia, caso contrario el estudiante no podrá continuar sus estudios en esta universidad. La única alternativa que tiene un estudiante para tener una tercera matrícula en una materia es que haya cursado más del 60% de la malla curricular y tener un promedio general de 16. Además, para mantener el beneficio de solo pagar los \$75 de servicios universitarios, el estudiante debe coger 16 créditos como mínimo en cada semestre. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

La Escuela Politécnica del Ejército consciente de la existencia de estudiantes con escasos recursos económicos, deportistas, discapacitados y con distinciones académicas, ofrece 5 tipos de ayuda económicas (becas) a los estudiantes que son:

Ayuda socioeconómica: Esta ayuda cubre el 90% en modalidad presencial y el 93% en modalidad a distancia del valor de servicios universitarios que debe pagar semestralmente el estudiante y está enfocada a estudiantes con escasos recursos económicos. El estudiante mediante solicitud, ingresa a un proceso de análisis en el cual evalúan su capacidad económica y dependiendo la situación en la que se encuentra, la universidad ofrece transporte, alimentación y residencia como beneficios adicionales. Para mantener esta beca, el estudiante debe tener un promedio de 15 en las notas obtenidas y no perder ninguna materia. Este tipo de ayudas económicas las pueden obtener los estudiantes desde el primer semestre que ingresan a la universidad. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

Deportiva: Esta ayuda cubre desde el 60% hasta el 80% del valor de servicios universitarios que debe pagar semestralmente el estudiante además de alimentación y residencia según la situación del estudiante. El porcentaje otorgado depende del rendimiento deportivo del estudiante. Esta beca está orientada para estudiantes que pertenecen a un club deportivo de la universidad. Para aplicar a esta beca el estudiante debe estar como mínimo en segundo nivel, y realizar una solicitud en bienestar estudiantil adjuntando una carta firmada por el entrenador en la cual tenga

una calificación deportiva mínima de 17. Para mantener la beca el estudiante debe mantener un promedio de 15 en sus clases y mantenerse en disciplina deportiva. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

Cultural y artística: Esta ayuda cubre desde el 60% hasta el 80% del valor de servicios universitarios que debe pagar semestralmente el estudiante además de alimentación según la situación del mismo. El porcentaje otorgado depende del rendimiento cultural y/o artístico del estudiante. Esta beca está orientada para estudiantes que pertenecen a un club cultural y/o artístico de la universidad. Para aplicar a esta beca el estudiante debe estar como mínimo en segundo nivel, y realizar una solicitud en bienestar estudiantil adjuntando una carta firmada por el entrenador en la cual tenga una calificación deportiva mínima de 17. Para mantener la beca el estudiante debe mantener un promedio de 15 en sus clases y mantenerse en disciplina cultural/artística. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

Misceláneas: Existen 3 tipos de becas misceláneas con las que la universidad debe otorgar ayudas a los estudiantes obligatoriamente que son:

De discapacidad: Esta ayuda otorga una beca del 90% del valor de servicios universitarios a estudiantes que mediante la respectiva presentación del carnet del CONADIS demuestren que tienen algún tipo de discapacidad. Esta ayuda se la otorga

desde el primer nivel de la carrera a la cual ingrese el estudiante. El requisito para mantener la beca es que el estudiante apruebe todas sus materias. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

De mejores egresados: Esta ayuda otorga una beca del 90% del valor de servicios universitarios a estudiantes que se hayan graduado de bachiller como mejores egresados en los colegios. Esta ayuda se la otorga desde el primer nivel de la carrera a la cual ingrese el estudiante. Para aplicar a esta beca el estudiante debe dejar un certificado de mejor egresado en el IESE y realizar una solicitud en bienestar estudiantil en la universidad. El requisito para mantener la beca es que el estudiante tenga un promedio general de 18,5 en carreras técnicas y agropecuarias, 19 en carreras administrativas y 19,5 en carreras humanísticas. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

De dependientes de héroes del Cenepa: Esta ayuda otorga una beca del 90% del valor de servicios universitarios a estudiantes que sean dependientes de combatientes de la guerra del Cenepa. Esta ayuda se la otorga desde el primer nivel de la carrera a la cual ingrese el estudiante. Para aplicar el estudiante debe realizar una solicitud en bienestar estudiantil en la ESPE y adjuntar en la misma, una declaración entregada por la comandancia en la cual conste que es dependiente de un héroe del Cenepa. El requisito para mantener la beca es que el estudiante mantenga un promedio mínimo de 15 en todas sus clases. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de

Noviembre de 2012).

Distinción académica: Esta ayuda otorga una beca del 90% del valor de servicios universitarios a estudiantes que hayan obtenido algún tipo de distinción al momento de graduarse de bachilleres. Esta ayuda se la otorga desde el segundo nivel de la carrera a la cual ingrese el estudiante. El requisito para mantener la beca es que el estudiante tenga un promedio general de 18,5 en carreras técnicas y agropecuarias, 19 en carreras administrativas y 19,5 en carreras humanísticas. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

Alto rendimiento deportivo: Esta ayuda otorga una beca del 90% del valor de servicios universitarios a estudiantes que practiquen una actividad deportiva en una federación, asociación o concentración deportiva en la cual hayan participado internacionalmente. Para mantener esta beca el estudiante debe presentar periódicamente un certificado de participación en competencias internacionales a bienestar estudiantil y mantener un promedio de 15 en sus materias. (Departamento Financiero ESPE, entrevista personal, 22 de Noviembre de 2012).

En la parte financiera, la ESPE obtuvo unos ingresos totales de \$38.384.643 desde enero a julio de 2012 de un presupuesto total de \$71.243.489 previsto para todo el año 2012, tomando en cuenta solo el campus de Sangolquí. La ejecución de gastos totales

de la ESPE prevista para el mismo año fué de \$40.363.025 y en el período de enero a julio ya se gastó la cantidad total de \$18.324.904. En cuanto a vinculación con la colectividad, la Escuela Politécnica del Ejército presupuestó \$1.401.189, valor que es parte de la previsión de gastos totales para el 2012. En cuanto a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de un presupuesto de gastos asignado para el 2012 de \$300.954, se gastó \$93.874 desde enero a julio.²³

4.3. OFERTA ACADEMICA

Según la página web de la Escuela Politécnica del Ejército, La universidad tiene una gran variedad de carreras a su disposición. La distribución de las carreras es según la modalidad de estudio, presencial o a distancia y por los grados académicos, ya sea pregrado o posgrado. Las carreras disponibles en el pregrado se dividen en ingenierías, tecnologías, carreras en lenguas y licenciaturas.

En cuanto a las ingenierías, las carreras disponibles son:

²³ ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO. **Ejecución de Gastos e Ingresos.** Quito.

Modalidad	Grado académico	Carreras
Presencial	Pregrado	Ingeniería Mecánica
		Ingeniería Civil
		Ingeniería Electrónica en Automatización y Control
		Ingeniería Electrónica en Redes y Comunicación de Datos
		Ingeniería Electrónica en Telecomunicaciones
		Ingeniería Mecatrónica
		Ingeniería de Sistemas e Informática
		Ingeniería Comercial
		Ingeniería en Mercadotecnia
		Ingeniería en Finanzas y Auditoría
		Ingeniería Geográfica y del Medio Ambiente
		Ingeniería en Biotecnología
		Ingeniería Agropecuaria
		Ingeniería en Comercio Exterior y Negociación Internacional
		Ingeniería en Administración Turística y Hotelera
Ingeniería en Seguridad		

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

En la modalidad a distancia la universidad ofrece las siguientes carreras:

Modalidad	Grado académico	Carreras
Distancia	Pregrado	Ingeniería en Finanzas y Auditoría
		Ingeniería Comercial
		Ingeniería en Mercadotecnia
		Ingeniería en Seguridad
		Licenciatura en Administración educativa
		Licenciatura en Educación Ambiental
		Licenciatura en Educación Infantil
		Licenciatura en Lingüística Aplicada al Idioma Inglés
		Tecnología en Secretariado Ejecutivo
		Tecnología en Marketing y Publicidad
		Tecnología en Computación
		Tecnología en Administración Turística
		Tecnología en Administración Micro empresarial
		Suficiencia en el idioma inglés

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

En cuanto a las carreras en lenguas, las carreras ofertadas son:

Modalidad	Grado académico	Carreras
Presencial	Pregrado	Suficiencia en Idioma Inglés Presencial
		Licenciatura en Lingüística Aplicada en el idioma Inglés
		Suficiencia en el idioma Chino-Mandarín.

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

Con respecto a las licenciaturas, las carreras ofertadas son:

Modalidad	Grado académico	Carreras
Presencial	Pregrado	Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física
		Deportes y Recreación
		Licenciatura en Administración Educativa
		Licenciatura en Educación Ambiental
		Licenciatura en Educación Infantil
		Licenciatura en Ciencias Militares
		Licenciatura en Ciencias Aeronáuticas Militares
		Licenciatura en Administración Aeronáutica Militar

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

En cuanto a los programas de postgrado, la Universidad cuenta con las siguientes maestrías:

Modalidad	Grado académico	Carreras
Presencial	Posgrado	Maestría en Enseñanza de la Matemática
		Maestría en Evaluación y Auditoría de Sistemas Tecnológicos
		Maestría en Energías Renovables
		Maestría en Administración de la Construcción
		Maestría en Planificación y Dirección Estratégica
		Maestría en Mercadotecnia
		Maestría en Finanzas Empresariales
		Maestría en Agricultura Sostenible

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

Finalmente, según el enfoque de la presente investigación, las carreras administrativas ofertadas son:

Modalidad	Grado académico	Carreras
Presencial/ Distancia	Pregrado	Ingeniería Comercial
		Ingeniería en Mercadotecnia
Presencial		Ingeniería en Finanzas y Auditoría
		Ingeniería en Comercio Exterior y Negociación Internacional
		Ingeniería en Administración Turística y Hotelera

Fuente: Sitio web Escuela Politécnica del Ejército.

Elaborado por: Eduardo López

4.4. LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

4.4.1 Misión y Visión

Misión:

“Formar académicos profesionales e investigadores en el campo de la administración, operaciones y mercadotecnia con excelencia científica y humanista; con capacidad de liderazgo, innovación, pensamiento crítico y conciencia ciudadana; que conlleve a la construcción de soluciones para los problemas del país y que contribuyan a la transformación social de manera sostenible y sustentable”.

Visión:

“Al 2016 ser una carrera de excelencia en la formación de profesionales en el campo administrativo, financiero, operacional y de mercadotecnia, cuya gestión coadyuve a la Universidad a ubicarse entre las mejores del mundo, con responsabilidad social, comprometida con los principios y valores institucionales”.²⁴

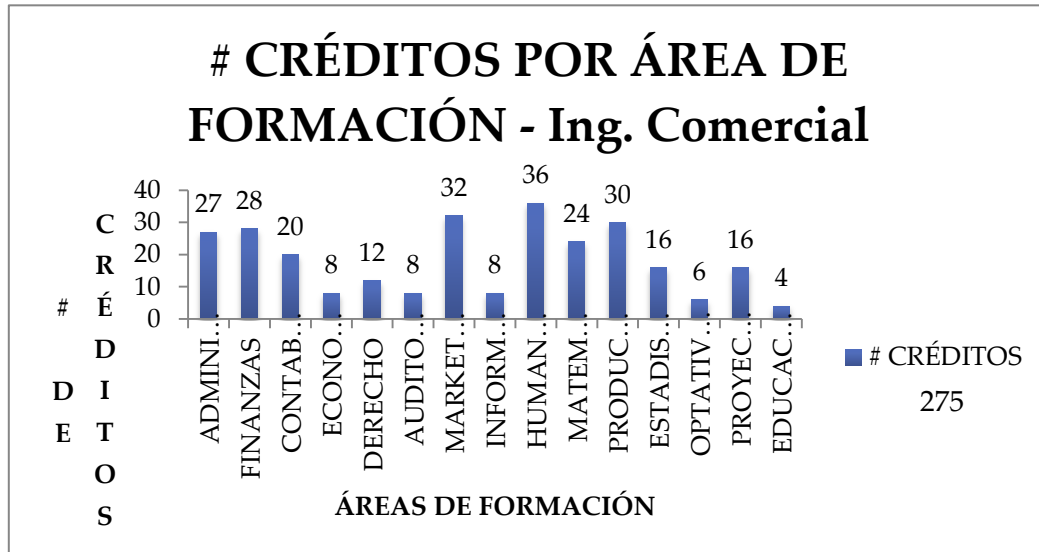
4.4.2 Malla curricular de la carrera de Administración y Contabilidad.

Ver anexo 2.

²⁴ ESPE. **Quienes somos?/filosofía** <http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=77>. 08 de Julio de 2012; 16:50.

4.4.2.1. Áreas de formación.

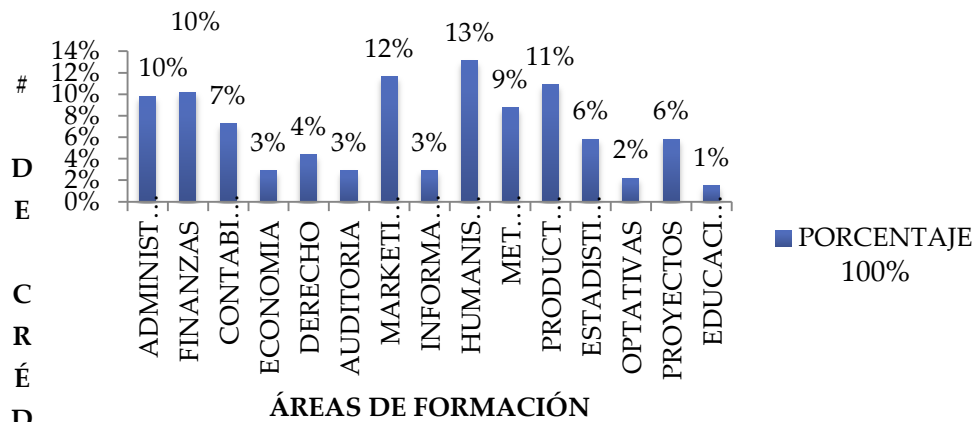
Áreas de formación carrera Ingeniería Comercial:



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

PORCENTAJE DE CRÉDITOS POR ÁREA DE FORMACIÓN - Ing. Comercial



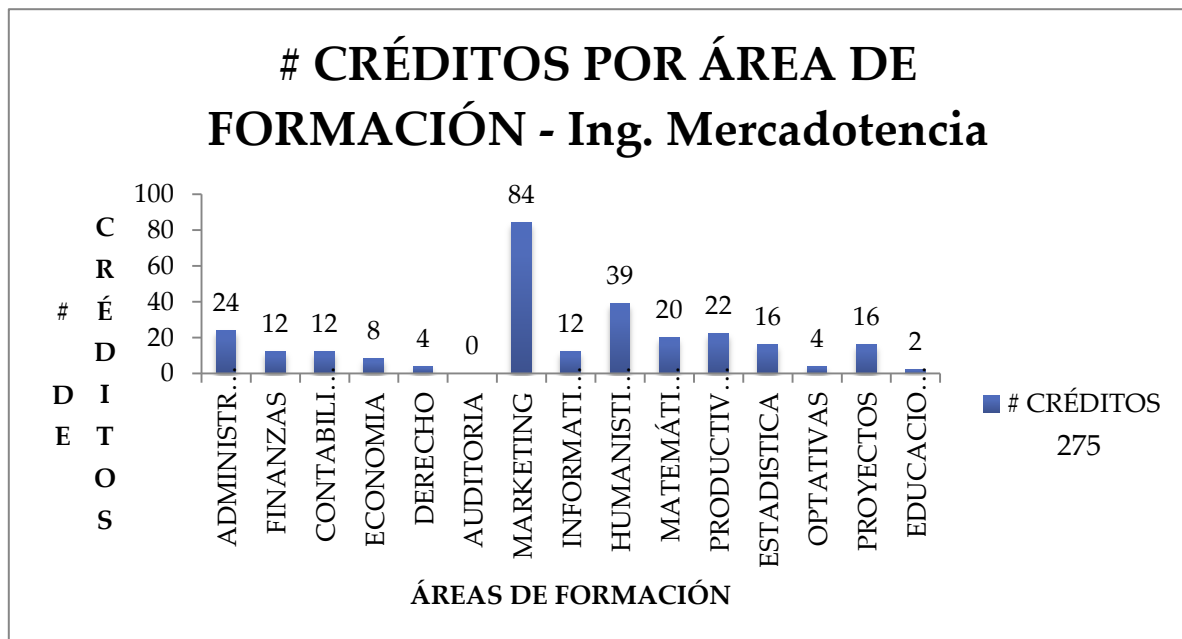
Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

ÁREA DE FORMACIÓN	# CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	27	10%
FINANZAS	28	10%
CONTABILIDAD	20	7%
ECONOMÍA	8	3%
DERECHO	12	4%
AUDITORÍA	8	3%
MARKETING	32	12%
INFORMÁTICA	8	3%
HUMANÍSTICA	36	13%
MATEMÁTICA	24	9%
PRODUCTIVIDAD	30	11%
ESTADÍSTICA	16	6%
OPTATIVAS	6	2%
PROYECTOS	16	6%
EDUCACIÓN FÍSICA	4	1%
TOTAL CRÉDITOS	275	100%

En la carrera de Ingeniería Comercial se puede ver que hay un equilibrio en cuanto a las áreas de formación principales de esta carrera. Es así que administración y finanzas representan el 10% del total de créditos cada una, contabilidad se encuentra un poco más atrás con 7% de los créditos, mientras que marketing y las materias humanísticas ocupan el 12 y 13% respectivamente. Se puede concluir que la malla se encuentra equilibrada para brindar una formación profesional completa en cuanto a las áreas de formación más importantes de esta carrera.

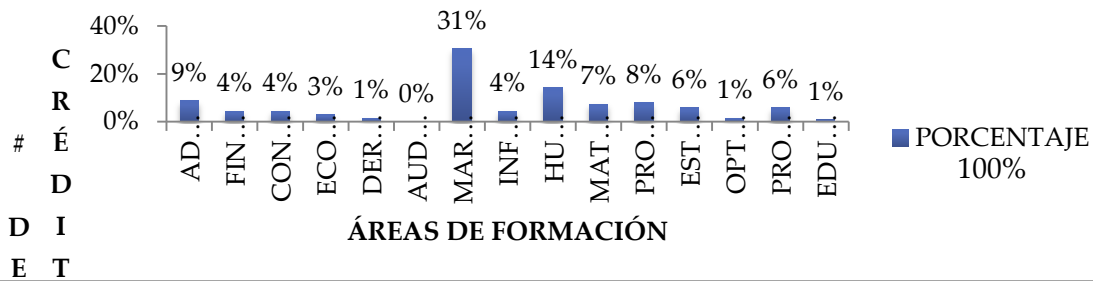
Áreas de formación carrera Ingeniería en Mercadotecnia:



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

PORCENTAJE DE CRÉDITOS POR ÁREA DE FORMACIÓN - Ing. Mercadotecnia



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

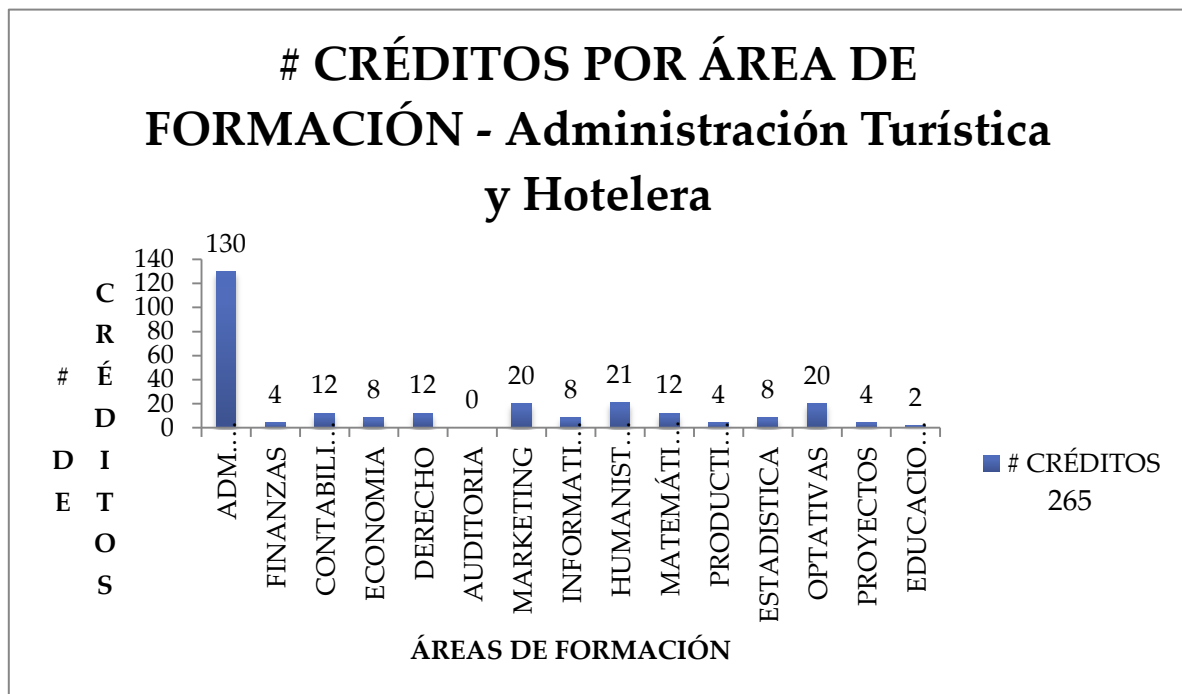
Elaborado por: Eduardo López

ÁREA DE FORMACIÓN	# CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	24	9%
FINANZAS	12	4%
CONTABILIDAD	12	4%
ECONOMÍA	8	3%
DERECHO	4	1%
AUDITORÍA	0	0%
MARKETING	84	31%
INFORMÁTICA	12	4%
HUMANÍSTICA	39	14%
MATEMÁTICA	20	7%
PRODUCTIVIDAD	22	8%
ESTADÍSTICA	16	6%
OPTATIVAS	4	1%
PROYECTOS	16	6%
EDUCACIÓN FÍSICA	2	1%
ÁREA DE FORMACIÓN	275	100%

En la carrera de Ingeniería en Mercadotecnia al ser la especialidad marketing, se puede ver que el 30% de la malla curricular es de

mercadotecnia siendo el porcentaje mayoritario. Después, existe un equilibrio entre las otras áreas de formación como son humanísticas, administración, productividad y matemáticas con 14%, 9%, 8% y 7% de la malla respectivamente. Se puede concluir que la malla se encuentra bien enfocada a la especialidad de mercadotecnia, sin descuidar las otras áreas de formación importante de esta carrera.

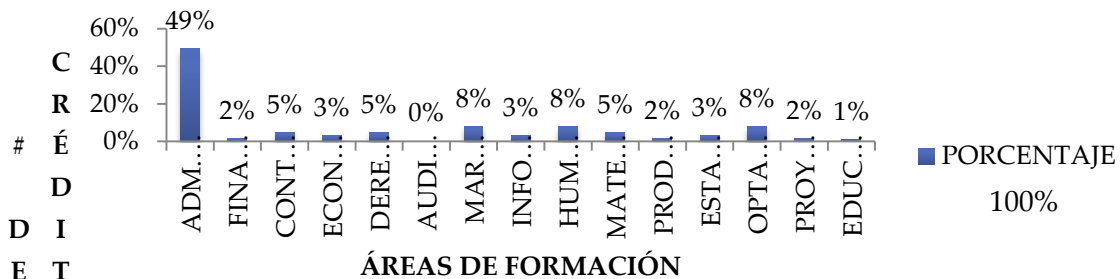
Áreas de formación carrera Administración Turística y Hotelera:



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

PORCENTAJE DE CRÉDITOS POR ÁREA DE FORMACIÓN - Administración Turística y Hotelera



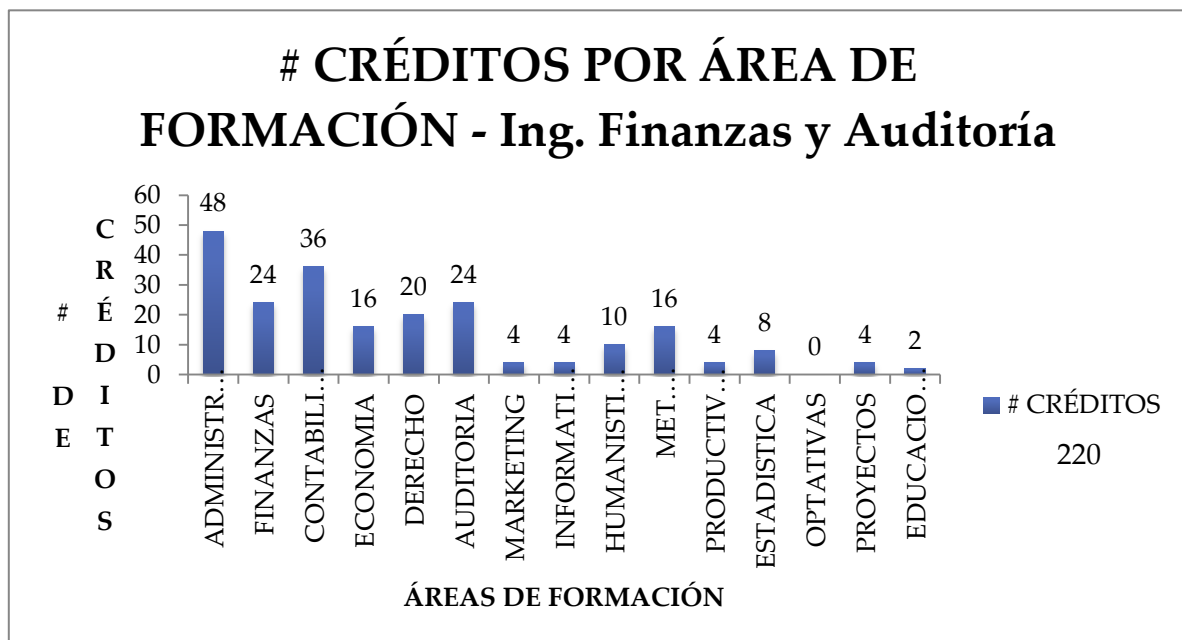
Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

ÁREA DE FORMACIÓN	# CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADM. TURÍSTICA	130	49%
FINANZAS	4	2%
CONTABILIDAD	12	5%
ECONOMÍA	8	3%
DERECHO	12	5%
AUDITORÍA	0	0%
MARKETING	20	8%
INFORMÁTICA	8	3%
HUMANÍSTICA	21	8%
MATEMÁTICA	12	5%
PRODUCTIVIDAD	4	2%
ESTADÍSTICA	8	3%
OPTATIVAS	20	8%
PROYECTOS	4	2%
EDUCACIÓN FÍSICA	2	1%
TOTAL CRÉDITOS	265	100%

En la carrera de Administración Turística y Hotelera, se puede ver que el 49% de la malla curricular es de materias que tienen relación con la hotelería y el turismo siendo el porcentaje mayoritario de la malla. El resto de áreas de formación conforman restante 51% de materias de la malla, representadas las áreas de formación en pequeños porcentajes distribuidos equitativamente para que el estudiante tenga también conocimientos de administración, RRHH, contabilidad, etc. Se puede concluir que la malla se encuentra bien distribuida en su especialidad, sin descuidar las otras áreas de formación importante de esta carrera.

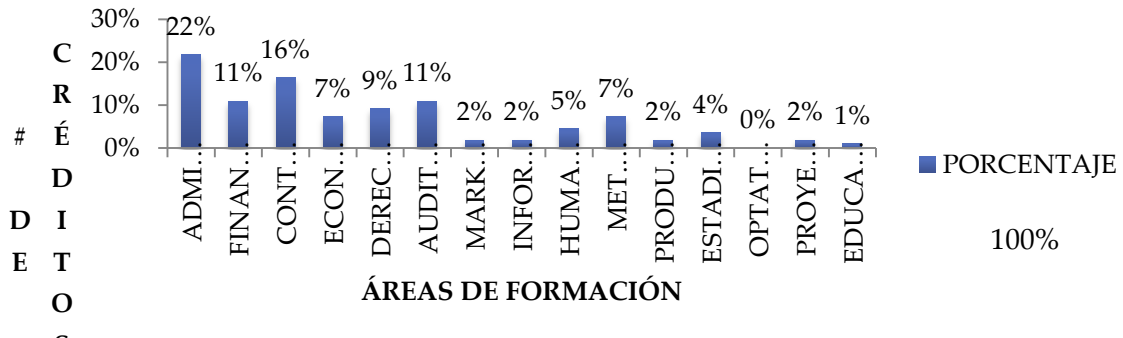
Áreas de formación carrera Ingeniería en Finanzas y Auditoría:



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

PORCENTAJE DE CRÉDITOS POR ÁREA DE FORMACIÓN - Ing. Finanzas y Auditoría



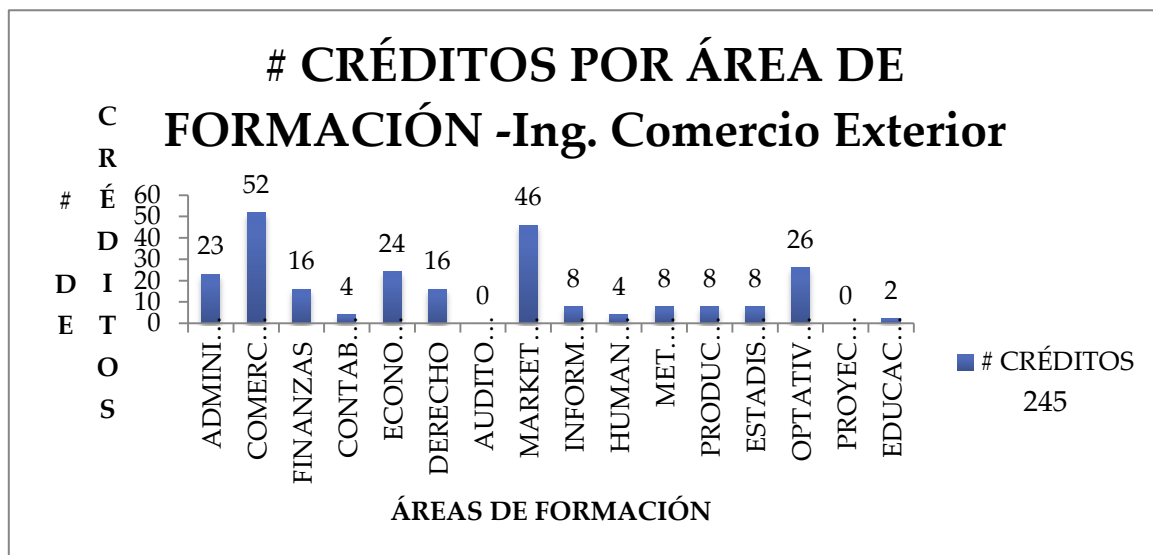
Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

ÁREA DE FORMACIÓN	# CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	48	22%
FINANZAS	24	11%
CONTABILIDAD	36	16%
ECONOMÍA	16	7%
DERECHO	20	9%
AUDITORÍA	24	11%
MARKETING	4	2%
INFORMÁTICA	4	2%
HUMANÍSTICA	10	5%
MET. CUANTITATIV.	16	7%
PRODUCTIVIDAD	4	2%
ESTADÍSTICA	8	4%
OPTATIVAS	0	0%
PROYECTOS	4	2%
EDUCACIÓN FÍSICA	2	1%
TOTAL CRÉDITOS	220	100%

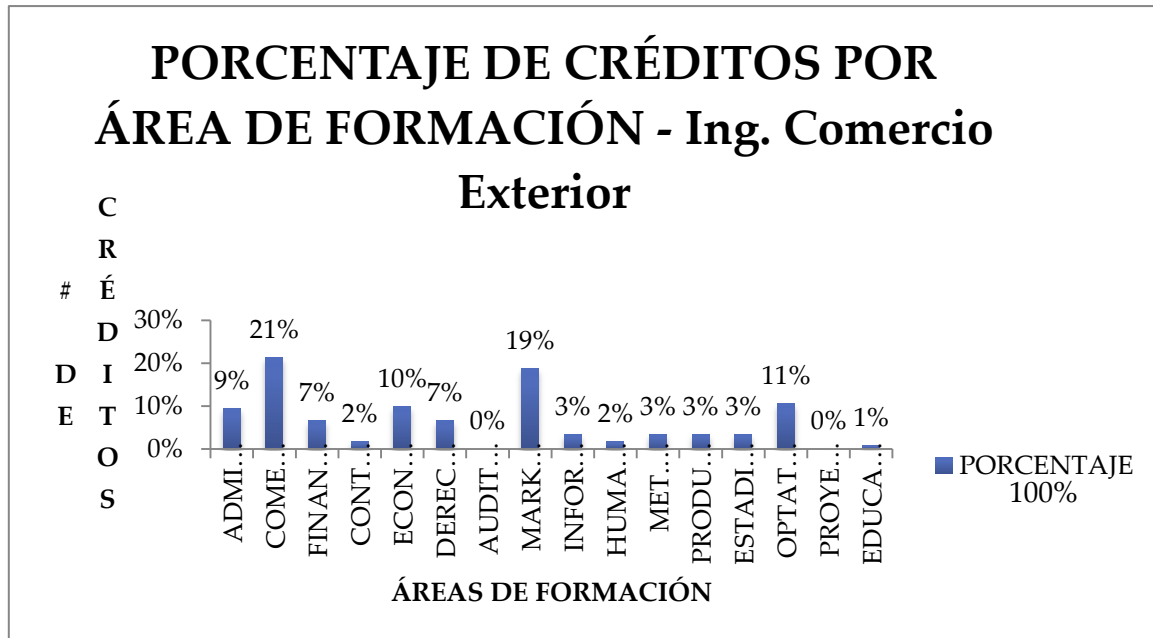
En la carrera de Ingeniería en Finanzas y Contabilidad, se puede ver que entre el área de formación de finanzas, contabilidad y auditoría que son el eje de la carrera, suman el 38% de la malla curricular. La otra área de formación con un porcentaje alto es la administrativa con el 22% de la malla. El resto de áreas complementan la educación y formación del estudiante de finanzas y auditoría para así formar un profesional con conocimiento de todas las áreas de formación, pero con enfoque en contabilidad, finanzas y auditoría.

Áreas de formación carrera Ingeniería en Comercio Exterior:



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López



Fuente: Escuela Politécnica del Ejército

Elaborado por: Eduardo López

ÁREA DE FORMACIÓN	# CRÉDITOS	PORCENTAJE
ADMINISTRACIÓN	23	9%
COMERCIO EXTERIOR	52	21%
FINANZAS	16	7%
CONTABILIDAD	4	2%
ECONOMÍA	24	10%
DERECHO	16	7%
AUDITORÍA	0	0%
MARKETING	46	19%
INFORMÁTICA	8	3%
HUMANÍSTICA	4	2%
MET. CUANTITATIV.	8	3%
PRODUCTIVIDAD	8	3%
ESTADÍSTICA	8	3%
OPTATIVAS	26	11%
PROYECTOS	0	0%
EDUCACIÓN FÍSICA	2	1%
TOTAL CRÉDITOS	245	100%

En la carrera de Comercio Exterior, se puede ver que las áreas de principal interés en cuanto a la malla de la carrera suman el mayor porcentaje de créditos. El área de comercio exterior con el 21% más finanzas 7%, economía 10% y marketing 19% suman el 57% de los créditos de la malla curricular. El resto de créditos son de las otras áreas complementarias pero no misionales. Cabe destacar la importancia que se le ha dado al área de marketing en esta carrera, representada por el 19% de la malla curricular. La malla se encuentra equilibrada pero podría hacer mayor inca pío en comercio exterior.

4.4.2.2. Requisitos para egresamiento.

La Escuela Politécnica del Ejército tiene algunos requisitos para que sus estudiantes puedan graduarse; los mismos que se encuentran publicados en la cartera del decanato de cada facultad y además son transmitidos a los estudiantes cuando ingresan a la universidad. Estos son: (los requisitos son generales para todas las facultades y carreras)

- Los estudiantes deben culminar al menos el 80% de su carrera para poder presentar el plan de tesis previo a la defensa de la misma. Este plan de tesis, debe ser presentado como máximo 6 meses después de que el estudiante ha culminado su malla curricular.
- El estudiante tiene 2 años después de haber culminado su carrera para defender su tesis; luego de este plazo, si el estudiante no ha realizado

la defensa de la misma, deberá coger materias de actualización para posteriormente defender su tesis al culminar estas materias.

- Una vez terminada la carrera, los estudiantes deben obtener el certificado de culminación de currículo.
- Los estudiantes deben haber obtenido una suficiencia en un idioma extranjero.
- Los estudiantes deben presentar su plan de tesis original y dos copias al director de carrera solicitando dos profesores informantes para la revisión. El consejo de carrera aprobará el plan de tesis y asignará director y codirector para su revisión.
- Los estudiantes deben presentar un certificado que avale haber realizado un mínimo de 480 horas de pasantías profesionales. Este certificado debe venir firmado por un representante de la empresa donde se hizo las pasantías.
- Los estudiantes deben realizar 80 horas de labor social y trabajo comunitario.
- El estudiante debe hacer un artículo técnico (Resumen ejecutivo de sus tesis) el cual es revisado por el coordinador de investigación de cada departamento.
- Una vez terminada la tesis, debe ser revisada por un profesor informante.
- Antes de ir a predefensa (defensa privada), el estudiante debe enviar al secretario académico la carpeta de requisitos para su revisión. Una

vez que el secretario academico aprueba la carpeta con los requisitos, asigna un profesor informante para la revisión final.

- Después de hacer la pre-defensa, el estudiante debe entregar el original y copia de la tesis empastada, dos DVDs en el que conste el plan de tesis, una carta de auspicio de la empresa, la carta de aceptación, un documento escaneado de sus pasantías profesionales, la tesis en formato word y PDF, la presentación de la pre-defensa y la presentación de la defensa pública. Esto debe ser entregado con un memo de parte del director de carrera a la directora de la biblioteca, para que la tesis sea subida en formato digital a la base de datos de la universidad. La pre-defensa se debe realizar entre el director de tesis, el codirector y un profesor informante que es el último filtro para la revisión de la tesis con el o los estudiantes que realizaron su tesis. La tesis más la defensa oral del trabajo se califica sobre veinte puntos y lo califica el director y codirector, esa nota de la defensa constituye el 30 por ciento de la nota de grado; el 70 por ciento restante se obtiene de las calificaciones de toda la carrera (materias aprobadas). La defensa publica es una exposición del trabajo hecho en la pre-defensa, a esta defensa pública pueden asistir los familiares del estudiante mientras que en la privada solo pueden estar presentes los directores de la tesis. Esta defensa publica no tiene nota pero si puede ser levantada por parte del director de carrera si este encuentra que la

defensa privada fue realizada de mala manera o no le satisface el trabajo realizado.²⁵

4.4.3 Convenios interinstitucionales nacionales e internacionales.

La Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, tiene varios convenios interinstitucionales nacionales e internacionales; entre los cuales se destacan los siguientes:

Convenio con el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey ITESM – México. Cuyo objetivo es un Intercambio estudiantil, becas de postgrado, prácticas docentes.

Convenio con la Escuela de Administración de Empresas BARCELONA. Cuyo objetivo es proporcionar la cooperación entre ambas instituciones en los campos de la docencia, la investigación y la extensión universitaria, dentro de aquellas áreas en las cuales las partes tengan interés manifiesto.

Convenio con el Consorcio de Consejos Provinciales del Ecuador, CONCOPE. Cuyo objetivo es permitir a los estudiantes realizar prácticas pre profesionales

²⁵ Cfr. Escuela Politécnica del Ejército. **Reglamento de Estudiantes**. P. 30.

que se puedan desarrollar en los diferentes departamentos que integran el CONCOPE bajo la modalidad de pasantías.

Convenio con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Latacunga. Cuyo objetivo es impulsar las pasantías y prácticas pre profesionales de los estudiantes de la ESPE, y organizar y ejecutar proyectos de interés para ambas Instituciones.

Convenio con Holding Dine. Cuyo objetivo es fomentar la participación de los estudiantes de la ESPE en pasantías empresariales y en la elaboración y aplicación de tesis o trabajos monográficos de prácticas industriales.

Convenio con el Instituto Nacional de Contratación Pública, INCOP. Cuyo objetivo es Consolidar un mecanismo de ayuda mutua mediante el cual los estudiantes de la ESPE, puedan adquirir la práctica y experiencia requerida para un eficiente ejercicio profesional, y a su vez, el INCOP pueda contar con personal calificado en el desarrollo de sus actividades.

Convenio con Southern New Hampshire University-(Manchester, New Hampshire USA). Cuyo objetivo es la organización de actividades académicas y científicas conjuntas, tales como cursos, congresos, seminarios, coloquios o

conferencias; intercambio de investigación y personal técnico; intercambio de estudiantes de pregrado y de postgrado; intercambio de publicaciones académicas y otros materiales de interés común.

Convenio con la Universidad de Zulia. Cuyo objetivo es proponer planes y programas de capacitación para realizar pasantías teórico prácticas para estudiantes de niveles superiores de las diversas facultades de ambas Universidades.

Convenio con la Fiscalía General del Estado. Cuyo objetivo es permitir a la ESPE que sus estudiantes cumplan con pasantías pre profesionales para completar con la formación de sus estudiantes.²⁶

4.4.4 Movilidad estudiantil

La movilidad estudiantil, se refiere a los convenios con universidades de otros países en las cuales los estudiantes de la ESPE puede ir a estudiar y obtener un total reconocimiento de sus créditos así como mantener con la gratuidad que tienen en la ESPE. Los convenios con las universidades del extranjero duran 1 año y los requisitos para que los estudiantes puedan acceder a dichos convenios

²⁶ ESPE. **Quiénes Somos?/Convenios.** <http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=79>. 08 de Julio de 2012; 17:36.

son: tener un promedio general de no menos de 80 sobre 100, no haber reprobado nunca ninguna asignatura y no tener sanciones disciplinarias.

En este sentido, la ESPE tiene convenio de reconocimiento de créditos directamente, así como de becas de postgrado y ayuda económica con: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey ITESM – México, Escuela de Administración de Empresas BARCELONA, Southern New Hampshire University-(Manchester, New Hampshire USA), Universidad de Zulia, Escuela Superior Técnica Gral. Div. Manuel Nicolás Savio - Argentina, Universidad de Buenos aires, Universidad de la Plata, Universidad Tecnológica Nacional de Argentina, Universidad de Sao Paulo, Universidad de Brasilia, Instituto tecnológico de Costa Rica, Academia Nacional de estudios políticos y estratégicos ANEPE – Chile, Universidad Fu Jen - China (taiwan) y la Universidad de las Palmas de Gran Canaria – España,.

Para el caso de las homologaciones, los estudiantes pueden cambiarse de carrera en toda la ESPE, para lo cual deben realizar la solicitud y adjuntar el récord académico y el pago de un derecho.

En el caso de las convalidaciones, es decir el reconocimiento de estudios realizados en otras Universidades, los aspirantes deben entregar en la Unidad

de Admisión y Registro, los siguientes documentos: Solicitud dirigida al Director de la carrera, el récord académico legalizado, los programas analíticos, un certificado de no tener impedimento académico y documentos personales de identidad.²⁷

4.4.5 Utilización de TIC'S en las asignaturas.

De acuerdo al análisis de los Syllabus de las carreras de Administración y Auditoría revisados, se pudo observar que las carreras cuentan con una parte teórica y otra práctica. Con respecto al segmento práctico de las carreras, los estudiantes utilizan un software especializado y el hardware respectivo que se detalla a continuación:

En las diferentes asignaturas, se utiliza paquetes informáticos como SPSS, Mónica, en el caso de las materias de Investigación Operativa, Administración de la Producción, se empleará el QAM WINDOWS.

²⁷ Cfr. Escuela Politécnica del Ejército. **Informe sobre la ejecución de convenios al 31 de Diciembre de 2012.** P. 59.

Dado el avance de la tecnología, las asignaturas ya no se imparten únicamente utilizando la pizarra, sino que se acude a los laboratorios, para resolver casos prácticos.

A continuación se detalla los software utilizados:

Software contable – Olympus

Software de auditoría – ACL

Paquetes estadísticos – SPSS

Modelos de simulación financiera – JDEdward

Modelos de simulación de negocios – JDEdward

4.4.6 Vinculación con la colectividad

La Escuela Politécnica del Ejército tiene varios proyectos de vinculación con la sociedad, estos son:

- Servicio de capacitación a los conscriptos que cursan el servicio cívico militar voluntario leva 1990.
- Servicios de capacitación a nuevos guías penitenciarios del estado ecuatoriano mediante un proceso de formación inicial a través de conocimientos científicos, metodológicos y técnicos de seguridad penitenciaria en el marco del respeto a los derechos humanos.
- Capacitación del personal de General Motors de Ecuador S.A., en el Programa de Aprendices Chevrolet Segunda Promoción. Este programa se ejecutó en la ESPE, extensión Latacunga.
- Entrega de Proyectos a las Comunidades de Aláquez y Tolóntag. Con el propósito de contribuir al desarrollo de actividades de servicio comunitario, los Ingenieros Ricardo Durán y Marco Luna, Docentes del Departamento

de Ciencias de la Tierra y de la Construcción y estudiantes de las Carreras de Ingeniería Civil e Ingeniería Geográfica y del Medio Ambiente, elaboraron los proyectos:

- Proyecto de Riego por aspersión por bombeo para los barrios: Chaguana, El Calvario y Barrio Centro.
 - Diseño del Sistema de Agua Potable, de alcantarillado sanitario y planta de tratamiento para la Parroquia de Aláquez.
 - Proyecto de levantamiento vial en la Comunidad de Tolóntag.
-
- Levantamiento topográfico en TABABELA: 16 alumnos de la Carrera de Ingeniería Geográfica y del Medio Ambiente, participan en el Levantamiento Topográfico del sector de Tababela, del Nuevo Aeropuerto, como parte de una alianza estratégica entre la CORPAQ y la ESPE.

 - Servicio de capacitación a los funcionarios del Cuerpo de Seguridad y Vigilancia del Sistema Penitenciario que desempeñan sus funciones en los centros de rehabilitación social de las Provincias de Pichincha, Guayas, Los Ríos, Manabí, Esmeraldas, Loja y el Oro, mediante un proceso de formación continua a través de conocimientos científicos, metodológicos y técnicos de seguridad penitenciaria en el marco del respeto a los derechos humanos.

 - Curso de “Mantenimiento correctivo de III y IV escalón del vehículo táctico Marruá”. El Departamento de Ciencias de la Energía y Mecánica, en apoyo a la Fuerza Terrestre, organizó dos cursos de capacitación para proporcionar conocimientos técnicos y ayudar en el desarrollo de habilidades para localizar, diagnosticar y reparar averías en los principales sistemas que componen el vehículo Marruá.

 - Conferencia sobre la Universidad de Jaén – España. Con el objetivo de dar a conocer a los Directores de cada Departamento el manejo de indicadores de gestión y buenas prácticas dentro del Vicerrectorado de Planificación y Gestión de la Calidad en la Universidad Española de Jaén.

 - Implementación de calentadores ecológicos en la reserva de El Ángel en el Carchi.

- Capacitación – Taller de Herramientas WEB 2.0 para Educadores. Este curso se desarrolló en el marco del proyecto: Capacitación y Gestión del Conocimiento con Herramientas WEB 2.0 para docencia Universitaria, Gestión administrativa y Educativa y Desarrollo Profesional Continuo en Argentina, Chile y Ecuador, y con el apoyo de la ESPE.

- Panel de Responsabilidad Social Universitaria.

- Encuentro Cultural de Personas Privadas de Libertad. El evento contó con el trabajo coordinado del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, la Embajada de Francia, la Alianza Francesa, el Municipio de Quito, la Escuela Politécnica del Ejército, SECAP, Centro de Convenciones Eugenio Espejo, Centro Cultural de la PUCE, Fundación Apaymayu, Radio Pública y el Gobierno Provincial de Pichincha.

- A través del Foro “Conversatorio de Extensión Universitaria”, se difundió las actividades que realiza la ESPE en beneficio de la sociedad y se estableció relaciones con otras Universidades interesadas en el tema.

- A través de la participación en el Evento “Campus Party”, la ESPE dio a conocer varios proyectos desarrollados por sus Departamentos, en un evento de reconocido prestigio internacional.²⁸

4.4.7 Textos en la Biblioteca que apoyan el desarrollo curricular

La Escuela Politécnica del Ejército tiene una gran variedad de textos en su biblioteca que apoyan el desarrollo curricular de las 8 áreas de conocimiento de las carreras de Administración y Auditoría. El área de conocimiento que tiene más textos es la de Administración con 1450 textos, lo que representa el 31%;

²⁸ CARLOS RODRIGUEZ. *Informe de Gestión 2011*. Ecuador Pág. 10-20.

después esta el área de contabilidad con 894 textos que representa el 19%. Por otro lado, las áreas de conocimiento con menor número de textos son Economía con el 6% y Auditoría con el 4%. Todos los textos en general son relativamente nuevos, siendo el más antiguo el libro Desarrollo de nuevos productos de Alejandro E. Lerma, del año 2002.

En el siguiente cuadro se resume lo dicho anteriormente:

Área de Conocimiento	Cantidad textos	Porcentaje
Administración	1450	31%
Contabilidad	894	19%
Finanzas	595	13%
Institucionales	470	10%
Mercadotecnia	410	9%
Operacionales	390	8%
Economía	263	6%
Auditoría	207	4%
Total Textos	4679	100%

Fuente: **Escuela Politécnica del Ejército**

Elaborado por: **Eduardo López**

Los textos encontrados en la biblioteca que apoyan el desarrollo curricular son:

Área de Conocimiento: Administración

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto(s)	Autor(s)	Editorial(s)	Año de Edición
300	CEAC	Administración	Administración	Stephen P Robins	Pearson	2010
50	CEAC	Administración de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	Simon L. Dolan-Ramon Valle ,	Mcgraw Hill	2007
50	CEAC	Administración Pública y Control	Administración Pública y Control	Carlos Cevallos	ESPE	2008
50	CEAC	Casos y Soluciones de los Negocio	Herramientas de Acción para Gerentes Eficaces	Margaret Mary Gootnik-David	Cecsa	
150	CEAC	Gerencia del Cambio Organizacional	Teoría Organizacional Diseño y Cambio en las Organizaciones	Gareth Jones	Pearson	2008
250	CEAC	Organización y sistemas	Organización de Empresas	Enrique Benjamín Franklin	Mc Graw Hill	
250	CEAC	Planificación Estratégica	Elaboración del Plan Estratégico Y su Implantación a través del BSC	Daniel Martínez Pedros	Díaz de Santos	2007
50	CEAC	Practica Prof. Microempresarial	De la Idea a tu Empresa	Servulo Anzola Rojas	Mc Graw Hill	
50	CEAC	Seguridad Ocupacional	Seguridad Ocupacional y Admin.	Ray Asfahl	Pearson	2010
100	CEAC	Sistemas de Inf. Gerencial	Administración de Sistemas de Información	Effy Oz	Thompson	2008
50	CEAC	Organización Micro empresarial	Como dirigir una pequeña empresa	Paul Resnik	Mc Graw Hill	2006
50	CEAC	Creatividad y Logros	Innovacion, el arte de Inventar el futuro	Luigi Valdez		2008
50	CEAC	Procesos	Gestión por Procesos	Pérez Fernández	Alfa-Omega	2010

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Contabilidad y Auditoría

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año de edición
40	CEAC /DCH	Auditoría administrativa y financiera	Principios de auditoría	Whittington	McGraw-Hill	Décimo cuarta
			Auditoría de gestión	Maldonado E. Milton K.	Luz de América	Cuarta 2011
31	CEAC	Auditoría de gestión	ISO 9001-19011; 9001-9004, sistemas de gestión de la calidad	Comités miembros que han certificado la conformidad de la traducción	ESPE	2000
			Auditoría de gestión	Maldonado E. Milton K.	Luz de América	Cuarta 2011
36	CEAC	Auditoría financiera I	Auditoría un enfoque integral	Alvin a. Arens, Randall J. Elder, Mark S. Beasley	Pearson-edición México 2007	Décimo primera
29	CEAC	Auditoría financiera II	Auditoría un enfoque integral	Alvin a. Arens, Randall J. Elder, Mark S. Beasley	Pearson-edición México 2007	Décimo primera
11	CEAC	Auditoría forense	Material entregado docente	Altamirano Aníbal		
11	CEAC	Auditoría sistemática	Auditoría en sistemas computacionales	Muñoz Razo Carlos	Pearson Prentice hall	Primera 2002
6	CEAC	Auditoría interna	Auditoría interna integral administrativa, operacional y financiera	Santillana González Juan Ramón	Thomson	Segunda
68	CEAC	Gestión de control interno y riesgos	Control interno informe coso	Mantilla Samuel	Eco Ediciones	Cuarta 2005
10	CEAC	Laboratorio de auditoria	No se utilizará texto			
36	CEAC	Coso II	Administración de riesgos y la auditoría interna	Rodrigo Estupiñán Gaitán	Eco Ediciones	2006

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Contabilidad

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año edición
59	CEAC	Contabilidad de costos I	Contabilidad de costos herramienta para la toma de decisiones	Dr. Pedro Zapata S.	McGraw-Hill	2007
64	CEAC	Contabilidad de costos II	Contabilidad de costos un enfoque gerencial	Charles T. Horngren; Srikant M. Datar; George Foster	Pearson educación	2007
4	CEAC	Contabilidad gerencial	Contabilidad administrativa	Ramírez David	McGraw-Hill	Octava 2008
80	CEAC	Contabilidad I	Contabilidad general - en base de NIIF's	Dr. Pedro Zapata S.	McGraw-Hill	2010
60	CEAC	Contabilidad II	Contabilidad general - en base de NIIF's	Dr. Pedro Zapata S.	McGraw-Hill	2010
2	CEAC	Contabilidad sectorial	Varios textos y leyes			
22	CEAC	Contabilidad superior	Contabilidad avanzada volumen ii	Romero López Javier	McGraw-Hill	Primera
500	CEAC	Introducción a la contabilidad y al comercio	Contabilidad general - en base de NIIF's	Dr. Pedro Zapata S.	McGraw-Hill	2010
10	CEAC	Laboratorio de contabilidad	Varios textos y leyes vigentes			
50	CEAC	Tributación	Ley orgánica de régimen tributario interno	Colección leyes	Editorial jurídica del Ecuador	2010
			Guía práctica tributaria	Lic. Gilberto Sánchez Carrión	Edype	2010
35	CEAC	Costos para seguridad	Contabilidad de costos herramienta para la toma de decisiones	Dr. Pedro Zapata S.	McGraw-Hill	2007
4	CEAC	Contabilidad agrícola	NIC 41 y material incluido en la guía didáctica			
4	CEAC	Contabilidad bancaria y de seguros	Varios textos y leyes vigentes			

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Economía

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año edición
70	CEAC	Diseño y evaluación de proyectos	Proyectos de inversión, formulación y evaluación	Nassir Sapag Chain	Pearson educación	2011
47	CEAC	Macroeconomía	Macroeconomía para América latina	Michael Parkin y Eduardo Loría	Editorial Pearson	2010
24	CEAC	Microeconomía	Microeconomía para América latina	Michael Parkin y Eduardo Loría	Editorial Pearson	2010
72	CEAC	Seguros	Compilación de seguros	Rene Bueno	Graficas Argenis	2010
50	CEAC	Teoría monetaria	Moneda, banca y mercados financieros	Frederick S. Mishkin	Pearson educación	2008

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Finanzas

# de Libros	Departamento	Asignaturas	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año edición
20	CEAC	Administración de fondos de inv.	Fundamentos de inversiones	Alexander, Sharpe, Bailey	Person Prentice hall	2003
25	CEAC	Modelos de simulación financiera	Modelos financieros en Excel	María Cristina Alemán Castilla-Edmundo González Zavaleta	Cegsa	Segunda reimpresión 2005
50	CEAC	Finanzas internacionales	Administración financiera internacional	Madura, Jeff	Cengage learning	2009
50	CEAC	Administración financiera I	Fundamentos de administración financiera	James C. Van Horne / John M. Wachowicz	Pearson	Decimo tercera
25	CEAC	Administración financiera II	Fundamentos de administración financiera	James C. Van Horne / John M. Wachowicz	Pearson	Decimo tercera
60	CEAC	Administración presupuestaria	Presupuestos: planificación y control	Welsch Hilton - Gordon Rivera	Person Prentice hall	Sexta
30	CEAC	Instituciones financieras	Mercado e instituciones financieras	Frank J, Fabozzi / Franco Modigliani	Person Prentice hall	Primera
20	CEAC	Ingeniería financiera	ingeniería financiera: futuros y opciones utilizando Microsoft Excel	Bacchini, Roberto	Buenos aires: Omicron System	Primera, 2005
15	CEAC	Micro finanzas	Material de apoyo	-	-	-
25	CEAC	Sistemas de información financiera contable	Sistemas y procedimientos contables	Catacora Carpio Fernando	McGraw-Hill Venezuela	Tercera
60	CEAC	Finanzas corporativas	Finanzas corporativas	Ross. Westerfield. Jaffe	McGraw-Hill	Octava
25	CEAC	Administración del riesgo	Administración o gestión del riesgo	Rodrigo Estupiñán Gaitán	Ecoe ediciones	Primera, 2006
50	CEAC	Finanza publicas y política fiscal	Hacienda publica	Rosen, Harvey	McGraw-Hill	Quinta, 2002
50	CEAC	Mercado de valores	Principios de inversiones	Zvi Bodie; Alex Kane y Alan Marcus	McGraw-Hill	Quinta
50	CEAC	Valoración de empresas	Valoración el arte y la ciencia de las decisiones de inversión corporativa	Sheridan Titman, John D. Martin	Person Prentice hall	2009
40	CEAC	Estrategia financiera	Gerencia financiera y diagnóstico estratégico	Alberto Ortiz Gómez	McGraw-Hill	Segunda, 2005

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Institucionales

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año de edición
120	CEAC	Desarrollo de emprendedores	Innovacion empresarial	Rodrigo Varela	Pearson	2010
150	CEAC	Gestión empresarial	Formación empresarial	Rodrigo Varela y otros	Pearson	2011
200	CEAC	Gestión de la calidad	Administración y control de la calidad	James R. Evans-William Lindsay	Internacional Thomson editores	Séptima, 2008

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Operaciones

# de Libros	Departamento	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año edición
100	CEAC	Ing. Alexandra Armijos	Dirección de la producción y de operaciones	Barry Render y Jay Heizer	Pearson	Octava
30	CEAC	Ing. Martha Rea	Administración de operaciones	Krajewski	Pearson	Octava
100	CEAC	Eco. Juan Carlos Erazo F.	Investigación de operaciones tomo I	Erazo	Autor	2008
20	CEAC	Eco. Juan Carlos Erazo F.	Investigación de operaciones	Taha	Pearson	Séptima
100	CEAC	Ing. Alexandra Armijos	Logística comercial	Rodrigo López Fernández	Thomson	2004
40	CEAC	Ing. Manuel Buenaño	Investigación de operaciones	Taha	Pearson	Séptima

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

Área de Conocimiento: Mercadotecnia

# de Libros	Asignatura	Nombre del texto	Autor	Editorial	Año de edición
30	Técnicas de negociación	Fundamentos de la negociación	Roy Lewiki, Bruce Barry, David Sauders	McGraw-Hill	Cuarta, 2005
20	Gestión de precios	Estrategia y tácticas de precio	Thomas T. Nagle; Reed K. Holden	Pearson, Prentice hall	Séptima, 2007
30	Gestión de canales	Comercialización y retailing públicas	María Dolores de Juan Vigaray	Pearson, Prentice hall	Segunda, 2005
40	Desarrollo de nuevos productos	Desarrollo de nuevos productos	Alejandro E. Lerma	Thompson	Tercera, 2002
35	Marketing directo	Marketing directo	Josep Alet	Esic	2007
40	Estrategia competitiva	Apuntes de estrategia competitiva	Ing. Giovanni Herrera Enríquez		
40	Geo marketing	Modelos de localización territorial	Ing. Giovanni Herrera Enríquez		
30	Comercio internacional	Negocios internacionales	John D; Daniela Lee; H. Radebaug; Daniel Sullivan	Pearson, Prentice hall	2010
30	Mercadotecnia social	Marketing social teoría y práctica	Luis Alfonso Pérez	Prentice hall	2004
35	Mercadotecnia internacional	Marketing internacional	Cateor A. Phillip; Gilly Mary; Gram John	McGraw-Hill	2006
40	Gestión de servicios	Marketing de servicios personal tecnología y estrategia	Christopher R. Lovelock	Pearson, Prentice hall	2009
40	Gestión de producto	Administración del producto	Donald Lehmann; Russel Dinerhanke	McGraw-Hill	Cuarta

FUENTE: Escuela Politécnica del Ejército, Biblioteca Principal, Viernes 6 de Julio de 2012.

4.4.8 Docentes de la Facultad: dedicación, categoría, perfil profesional, años de docencia en la facultad, formación académica.

En las carreras de Administración y Auditoría de la Escuela Politécnica del Ejército existen docentes designados por nombramiento del Rector y otros que fueron contratados exclusivamente bajo un contrato de trabajo. Se recolectó la siguiente información de los docentes, obteniendo como resultado 195 docentes que laboran como profesores de la facultad:

En este cuadro podemos observar que el 28% de los docentes laboran a tiempo completo mientras que el 72% a tiempo parcial. El 12% de docentes son Doctores, solo el 1% de profesores es matemático puro y licenciado y la mayoría de profesores son con el 64% ingenieros.

Perfil Profesional	Dedicación (Tiempo Completo), Relación Laboral (Contrato)	Dedicación (Tiempo Completo), Relación Laboral (Nombramiento)	Total Tiempo Completo	Dedicación (Tiempo Parcial), Relación Laboral (Contrato)	Total General	Porcentaje
Doctor	1	7	8	16	24	12%
Economista	1	11	12	24	36	18%
Ingeniero	8	24	32	92	124	64%
Licenciado				2	2	1%
Master	2	1	3	5	8	4%
Matemático Puro				1	1	1%
Total General	12	43	55	140	195	100%
Porcentaje	6%	22%	28%	72%	100%	

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

En este cuadro podemos observar que existen 25 docentes que son auxiliares, representando el 13% del total de docentes. También podemos ver que apenas el 11% de docentes tienen las máximas categorías (categorías P-VII, P-VIII, P-X). La mayor cantidad de docentes con el 62% se ubican en las categorías de docente principal grados I, II, III, IV).

Categorías: principal I a X (I=Mínima, X=Máxima)	# Docentes	Porcentaje
Auxiliar	25	13%
P-I	28	14%
P-II	33	17%
P-III	27	14%
P-IV	33	17%
P-V	17	9%
P-VI	11	6%
P-VII	12	6%
P-VIII	5	3%
P-X	4	2%
TOTAL	195	100%

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

En este cuadro podemos observar que 12 de los 195 docentes es decir el 6% de los docentes que trabajan en la facultad son ocasionales. El 94% (72%+22%) de los docentes de la facultad son profesores titulares. Del 78% de los docentes de la facultad que trabajan bajo la modalidad de contrato laboral, el 6% son ocasionales y el 72% son titulares. El 22% de los docentes de la facultad, trabajan bajo la modalidad de nombramiento público. El 13% de los docentes de la facultad son auxiliares. Apenas el 2% de docentes de la facultad tienen la máxima categoría de docente, P-X.

Formación académica, Relación laboral/ Categoría	Auxiliar	P-I	P-II	P-III	P-IV	P-V	P-VI	P-VII	P-VIII	P-X	TOTAL	Porcentaje Total
Docentes Ocasionales con Contrato	7	2	1		1	1					12	6%
Docentes Titulares con Contrato	18	21	28	24	22	11	6	8	2		140	72%
Docentes Titulares con Nombramiento		5	4	3	10	5	5	4	3	4	43	22%
TOTAL	25	28	33	27	33	17	11	12	5	4	195	100%
Porcentaje Total	13%	14%	17%	14%	17%	9%	6%	6%	3%	2%	100%	

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

En este cuadro podemos observar que el 19% de los docentes laboran en la universidad de 20 años en adelante. La mayor parte de los docentes con el 52%, trabajan en la universidad de 7 a 14 años.

Años de docencia en la carrera	# de docentes	Porcentaje
1	8	4%
2	6	3%
3	4	2%
4	6	3%
5	2	1%
6	10	5%
7	15	8%
8	14	7%
9	14	7%
10	8	4%
11	17	9%
12	11	6%
13	11	6%
14	10	5%
15	8	4%
16	10	5%
17	4	2%
18	1	1%
19	6	3%
20	10	5%
21	2	1%
22	1	1%
23	7	4%
25	1	1%
27	1	1%
28	3	2%
30	2	1%
32	1	1%
35	1	1%
38	1	1%
TOTAL	195	100%

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador
Elaborado por: Eduardo López

En este cuadro podemos observar que el 94% de los docentes de la facultad son profesores titulares y el 6% de los docentes ocasionales. El 2% de docentes de la facultad tienen la máxima categoría de docente, P-X. Del 25% de docentes auxiliares, el 72% son titulares y el 28% son ocasionales.

Formación académica/ Categoría	Auxiliar	P-I	P-II	P-III	P-IV	P-V	P-VI	P-VII	P-VIII	P-X	TOTAL	Porcentaje Total
Ocasional	7	2	1		1	1					12	6%
Titular	18	26	32	27	32	16	11	12	5	4	183	94%
TOTAL	25	28	33	27	33	17	11	12	5	4	195	100%
Porcentaje Total	13%	14%	17%	14%	17%	9%	6%	6%	3%	2%	100%	

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

En este cuadro podemos observar que todos los profesores de la facultad de tiempo completo (28%), son titulares; mientras que, de los profesores de tiempo parcial que son la mayoría en esta facultad (72%), el 9% (12/140) son ocasionales y el 91% (128/140) son titulares.

Formación Académica/ Dedicación	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Total	Porcentaje Total
Ocasional		12	12	6%
Titular	55	128	183	94%
Total general	55	140	195	100%
Porcentaje Total	28%	72%	100%	

Fuente: Escuela Politécnica del Ejército, Quito – Ecuador

Elaborado por: Eduardo López

4.4.9 Sistema de evaluación.

El aprendizaje de los estudiantes se evalúa a través de pruebas, lecciones, deberes, trabajos, proyectos u otros eventos académicos, que se aplican en las respectivas asignaturas, según las siguientes definiciones:

Pruebas, son evaluaciones escritas u orales sobre los temas estudiados;

Lecciones, son evaluaciones orales o escritas que el profesor aplica para verificar el aprendizaje del estudiante sobre temas tratados en clase, deberes o consultas bibliográficas, dispuestos en forma anticipada;

Deberes, son las tareas que el profesor asigna al estudiante para que las realice fuera del aula, sobre aspectos relacionados con la asignatura;

Trabajos, son tareas asignadas a los estudiantes, cuyo contenido reemplaza total o parcialmente a las pruebas; y,

Proyectos, son actividades orientadas a identificar, formular soluciones y resolver un problema, en las que se aplique los conocimientos obtenidos.

Se consideran como otros eventos académicos, la participación de los estudiantes en: seminarios, paneles, mesas redondas, exposiciones, trabajos modulares, producción periodística, investigaciones y trabajos de laboratorio; los cuales podrán reemplazar total o parcialmente a las pruebas.

La evaluación académica de cada asignatura se realizará de forma continua, sobre 20 puntos, para lo cual los profesores, al inicio de cada período académico, presentarán al respectivo Director de Departamento, la planificación de los contenidos parciales con los objetivos a alcanzarse; y los instrumentos de evaluación, con la ponderación correspondiente.²⁹

²⁹ JUAN CARLOS ORBE. *Reglamento de estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército*. Ecuador Pág. 10-13.

La calificación final de cada asignatura se obtendrá promediando las tres calificaciones parciales, sobre 20 puntos.

Para que un estudiante apruebe una asignatura, deberá obtener una calificación final mínima de 14/20 y cumplir los requerimientos de asistencia previstos en este Reglamento.

Se considera exceso de faltas, cuando el estudiante ha acumulado un número de horas igual o superior al 20% de inasistencia, del total de la carga horaria correspondiente a una asignatura, razón por la cual no aprobará la material.

El estudiante que obtuviere una calificación final de 16/20 (dieciséis sobre veinte) o superior, en la asignatura, tendrá una tolerancia del 5% más de faltas.³⁰

³⁰ Ibidem. P. 13.

5. PARÁMETROS ESCOGIDOS PARA DETERMINAR EL DESARROLLO INTEGRAL

5.1. VALORES BÁSICOS DE LOS ESTUDIANTES

Existen muchos valores que todos los seres humanos en general deben tener; sin embargo, esta investigación se ha enfocado en identificar 4 valores que se consideró indispensables que los estudiantes tengan para poder desempeñarse en su vida personal y profesional con ética y moral. Estos valores a analizar son Respeto, solidaridad, justicia y servicio.

5.1.1 Respeto

Según la página web Definición, “el respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”. En este sentido, el respeto está relacionado con la veneración o el acatamiento que se hace a alguien. El estudiante debe acatar en todo momento las reglas de su casa en primer lugar, para después ser respetuoso con las reglas de la universidad a la que acude y por último respetar las leyes del país y el mundo y por ninguna razón romperlas.

El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar,

apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad. El respeto permite que la sociedad viva en paz, en una sana convivencia en base a normas e instituciones. Implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones, por eso suele sintetizarse en la frase no hagas a los demás lo que no quieres que te hagan a ti.

Según la página web conectajoven, respeto significa “valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño.” El respeto implica un trato amable y Cortez, siendo este valor uno de los pilares de las relaciones humanas, del compartir en comunidad, trabajo en grupo y de la vida matrimonial.

Una actitud respetuosa genera un clima de cordialidad y seguridad entre las personas, les permite aceptar las debilidades y fortalezas de sus semejantes y poder convivir en armonía. El ser respetados por los demás en nuestra forma de ser, conducirse, y de expresarnos, es un derecho de los seres humanos; sin embargo es de vital importancia para poder mantener esta armonía, no creernos superior o inferior a nadie y considerar que nuestros derechos terminan donde empiezan los derechos de los demás.³¹

³¹ Conectajoven.net. **Respeto y Solidaridad.**
<http://www.conectajoven.net/valores/Respeto/RespetoConcepto.htm>. Sábado 23 de Febrero de 2013; 18:14.

El respeto además de manifestarse entre personas, se manifiesta también a otras cosas como el respeto a la naturaleza, respeto a la vida, respeto a una autoridad, respeto a las leyes.

5.1.2 Solidaridad

La solidaridad es uno de los valores humanos, del que se espera cuando alguien requiere de nuestros buenos sentimientos para salir adelante. En estos términos, la solidaridad se define como la colaboración mutua de las personas, aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.³²

Según Definición, “ ser una persona solidaria no se limita al ofrecimiento de ayuda, sino que implica un compromiso con aquel al que se intenta ayudar. En este sentido, los estudiantes universitarios como parte del valor de la solidaridad, deben ayudar a su prójimo en todo momento y con toda la predisposición a hacerlo puesto que este valor implica un compromiso de las personas a ayudar al necesitado.

La verdadera solidaridad consiste en ayudar desinteresadamente, es decir dar sin esperar recibir, es ahí donde está el verdadero sentimiento de misericordia, de amor, en el hecho de dar sin esperar recibir nada a cambio o peor aún esperar recibir algún tipo de reconocimiento, haciendo público tan noble acto que debe

³² Mis Respuestas.com. **¿Qué es la solidaridad?**. <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-solidaridad.html/>.
Lunes 13 de Agosto de 2012; 20:50.

hacerse en silencio. Tal cual como dice la biblia Reina Valera 1960 en Mateo 6:3; “Que tu mano izquierda no sepa lo que hace la derecha”.

La solidaridad es la medida de poder ser felices, haciendo felices a los demás dando apoyo, ayuda y soporte a quien lo necesite. Es actuar pensando en el bienestar no solo de uno sino de toda la comunidad, de todas las personas que necesitan de una mano amiga que colabore con una determinada causa ya sea esta de tipo económico, material, espiritual e intelectual. Una actitud solidaria comienza con un corazón dispuesto a dar, sin esperar recibir nada a cambio.

“La solidaridad consiste en un sentimiento de comunidad, de afecto hacia el necesitado, de obligaciones compartidas, de necesidades comunes. Todo lo cual lleva a la participación activa en el reconocimiento de la ayuda al otro”. (Victoria Camps, 1994).

Un ser humano solidario esta consiente que su deleite no se da sin pensar en el bien de los demás. Por el contrario, observa en cada persona a un hermano y en cada hermano la posibilidad de crecer en el servicio. Por lo tanto, la solidaridad es una forma de ver la realidad en la cual se encuentra el ser humano y la sociedad.³³

5.1.3 Justicia

³³ Cfr. RAMÓN GÍL MARTÍNEZ. *Valores humanos y desarrollo personal*. España. Pág. 198.

La justicia es una cualidad o virtud de proceder o juzgar respetando la verdad y de poner en práctica el derecho que asiste a toda persona a que se respeten sus derechos, que le sea reconocido lo que le corresponde o las consecuencias de su comportamiento.³⁴

La Justicia en los estudiantes universitarios de la ESPE significa conocer y respetar sus derechos así como los del resto de sus compañeros y de todas las personas que conforman la institución; haciéndolos valer, no yéndose en contra de estos, tomando en cuenta que la libertad de cada persona termina donde empieza la libertad de las demás personas. La justicia es dar a cada cual lo que se merece y necesita para que pueda desarrollarse armónicamente, con una vida digna. Tiene que ver con la aspiración y el deseo penetrante que tiene cada persona o una entidad social a un trato y una vida cada día más equitativos.

Así como ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la sociedad y velar por que los responsables sean debidamente castigados por las autoridades correspondientes.³⁵

Vivimos en un mundo en el cual la injusticia se ve reflejada en todo el entorno en el que vivimos. Es así que podemos ver injusticias en los ámbitos local, regional, nacional y mundial. A breves rasgos podemos ver que muchas personas hoy en día no pueden satisfacer ni siquiera sus necesidades elementales tales como alimentación, educación, vivienda, salud, trabajo, etc.

³⁴ The Free Dictionary. **Justicia**. <http://es.thefreedictionary.com/justicia>. Jueves 23 de Agosto de 2012; 07:50.

³⁵ Los valores morales. **La Justicia**. <http://losvaloresmorales.blogspot.com/2008/05/8-la-justicia.html>. Domingo 26 de Agosto de 2012; 21:56.

La justicia se basa en el deseo y aspiración de respetar a cada persona, implica una igualdad de oportunidades, integridad y verdad y un compromiso para el cambio de estructuras generadoras de desigualdades. “La Justicia es indispensable para la vida social del hombre por que encierra un valor decisivo, unidad y solidaridad” (Norma Tituaña, 2006). Cada persona debe plantearse como vive la justicia en su vida familiar, profesional y en sus relaciones sociales.³⁶

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.³⁷

El servicio en los estudiantes de la ESPE significa dar a otras personas de la institución; ya sean a sus compañeros, profesores, autoridades y a la sociedad en general sin esperar recibir nada a cambio. Es la ayuda desinteresada, con mucha alegría de poder ser un aporte para alguien. El servicio tiene que nacer en el estudiante y por tanto será con la mejor actitud puesto que no existe un verdadero servicio haciendo las cosas de mala gana.

³⁶ Cfr. NORMA TITUAÑA. *Concepción y práctica de los valores humanos y cristianos en los docentes y alumnos del Colegio “María de la Merced” Portoviejo*. Quito, Ecuador. Pág. 148.

³⁷ Valores. **El valor del servicio**. http://valor_es.blogia.com/2010/082006-el-valor-del-servicio.php. Domingo 02 de Septiembre de 2012; 15:17.

El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.³⁸

Servir por tanto, implica darse uno mismo de corazón, superando barreras que nos impiden ayudar a los demás como son la pereza, comodidad, perder el miedo a convertirse en el que hace todo, siendo siempre firme y no dejándose irrespetar por nadie, teniendo una actitud proactiva de búsqueda de nuevas oportunidades para ayudar, sin buscar servir para tener a algún tipo de reconocimiento, sino hacerlo de la mejor manera, con la mayor humildad.

Existe mucha confusión entre el servir y la esclavitud. Estas dos palabras no son para nada sinónimo por que el servicio esta totalmente ligado al amor y a hacerlo con alegría; más no por obligación o con mala intención. Por tal razón, citando las palabras del Padre Jordi Rivero, “Servir es una forma de ser antes de convertirse en actividad”. El mejor ejemplo de servicio nos dio Jesús quien enseñó lavando los pies de todos sus discípulos, el verdadero valor del servicio.

5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS UNIVERSIDADES

5.2.1 Normativa Internacional

³⁸ Secretaría Distrital del Hábitat. **Vocación de servicio.**
http://www.habitatbogota.gov.co/sdht/index.php?option=com_content&view=article&id=102&Itemid=134.
Domingo 02 de Septiembre de 2012; 15:41.

La misión de las instituciones de educación superior en cuanto a responsabilidad social, según la Declaración Mundial sobre la Educación Superior es “contribuir al desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad”, formando ciudadanos que participen activamente en la sociedad. Contribuyendo así a proteger y afianzar los verdaderos valores de la sociedad, vigilando que se inculque en los jóvenes los valores y pensamiento crítico que sea un aporte para la sociedad.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, en su Artículo 6 de la Orientación a largo plazo, literal B, menciona que:

La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, principalmente mediante un planteamiento interdisciplinario y transdisciplinario para analizar los problemas y las cuestiones planteados.³⁹

En el literal C, la Declaración Mundial menciona que la educación superior debe enfocarse en la creación de una nueva sociedad no violenta, en la cual no exista ningún tipo de explotación y las personas sean muy cultas, en donde impere el amor al prójimo y la sabiduría.

En el apartado número II de Acciones prioritarias en el plano de los sistemas y

³⁹ UNESCO. **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.** http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. Martes 04 de Septiembre de 2012; 13:17.

las instituciones, la Declaración puntualiza la necesidad de que cada establecimiento de educación superior:

Defina su misión de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad, consciente de que la educación superior es esencial para que todo país o región alcancen el nivel necesario de desarrollo económico y social sostenible y racional desde el punto de vista del medio ambiente, una creatividad cultural nutrida por un conocimiento y una comprensión mejor del patrimonio cultural, un nivel de vida más alto y la paz y la armonía internas e internacionales, fundadas en los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y el respeto mutuo.

Los establecimientos educativos deben hacer uso de su autonomía y su gran competencia para contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad y a resolver los problemas más importantes a que ha de hacer frente la sociedad del futuro. Deberán desarrollar su capacidad de predicción mediante el análisis de las tendencias sociales, económicas y políticas que vayan surgiendo, abordadas con un enfoque multidisciplinario y transdisciplinario, prestando particular atención a:

- Una alta calidad y una clara conciencia de la pertinencia social de los estudios y de su función de anticipación, sobre bases científicas;
- El conocimiento de las cuestiones sociales fundamentales, en particular las que guardan relación con la eliminación de la pobreza, el desarrollo sostenible, el diálogo intercultural y la construcción de una cultura de paz;
- Los principios fundamentales de una ética humana, aplicados a cada profesión y a todos los ámbitos del quehacer humano;

Los establecimientos educativos deben también adoptar todas las medidas necesarias para reforzar el servicio que prestan a la comunidad, en particular sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre y las enfermedades, por medio de un enfoque interdisciplinario y transdisciplinario aplicado al análisis de los desafíos, los

problemas y los diversos temas.⁴⁰

Deberán afianzar sus relaciones con el mundo del trabajo en una base nueva, que implique una asociación efectiva con todos los agentes sociales de que se trata, empezando por una armonización recíproca de las actividades y de la búsqueda de soluciones para los problemas urgentes de la humanidad, todo ello en el marco de una autonomía responsable y de las libertades académicas;

Como la educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, incluso más que en los sistemas actuales, que se basan principalmente en periodos cortos de enseñanza superior, establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente;

Deben promover y desarrollar la investigación, que es un elemento necesario en todos los sistemas de educación superior, en todas las disciplinas, comprendidas las ciencias sociales y humanas y las artes, dada su pertinencia para el desarrollo. Se precisan estudios objetivos y oportunos que garanticen un progreso continuo hacia los objetivos nacionales clave, cuales son el acceso, la equidad, la calidad, la pertinencia y la diversidad.

Se deberá generalizar en la mayor medida posible la utilización de las nuevas tecnologías para que ayuden a los establecimientos de educación superior a reforzar el desarrollo académico, a ampliar el acceso, a lograr una difusión universal y extender el saber, y a facilitar la educación durante toda la vida. Los gobiernos, los establecimientos de enseñanza y el sector privado deberán procurar que se faciliten en un nivel suficiente infraestructuras de informática y de redes de comunicaciones, servicios informáticos y formación de recursos humanos.

La UNESCO y otras organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales que actúan en el campo de la educación superior, los Estados

⁴⁰ UNESCO. **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.**

http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. Martes 04 de Septiembre de 2012; 13:17.

mediante sus programas de cooperación bilateral y multilateral, la comunidad universitaria y todos los interlocutores interesados de la sociedad deberán promover la movilidad universitaria internacional como medio de hacer progresar el saber y de compartirlo, a fin de instaurar y fomentar la solidaridad, principal elemento de la futura sociedad mundial del saber.⁴¹

5.2.2 Visión de la Responsabilidad Social Universitaria

5.2.2.1 Visión de la Institución

La Escuela Politécnica del Ejército en su misión, esclarece su enfoque a la formación de profesionales con responsabilidad social. Es así que parte de su misión dice:

formar profesionales de excelencia con alta conciencia ciudadana; generar, aplicar y difundir el conocimiento y proporcionar e implantar alternativas de solución a los problemas de la colectividad, para promover el desarrollo integral del Ecuador.⁴²

En la visión del 2012 la ESPE vuelve a mencionar su enfoque a responsabilidad social, “ser referente de práctica de valores éticos, cívicos y de servicio a la sociedad.”

⁴¹ UNESCO. **Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.**

http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm. Martes 04 de Septiembre de 2012; 13:17.

⁴² ESPE. **Quiénes somos?/ Filosofía.** <http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=77>. 04 de Julio de 2012; 18:52.

La ESPE conduce y desarrolla sus eventos y procesos mediante los siguientes principios:

La Institución se debe fundamentalmente a la nación ecuatoriana; a ella orienta todo su esfuerzo contribuyendo a la solución de sus problemas mediante la formación profesional y técnica de los miembros de su población.

La formación consciente, participativa y crítica con libertad académica y rigor científico, que comprenda y respete los derechos fundamentales del ser humano y de la comunidad.

El cultivo de valores morales, éticos y cívicos, respetando los derechos humanos con profunda conciencia ciudadana; coadyuva a la búsqueda de la verdad y forma hombres de honor, libres y disciplinados.

La conservación, defensa y cuidado del medio ambiente y el racional aprovechamiento de los recursos naturales.

Actualmente, la universidad no cuenta con la norma ISO 26000 de responsabilidad social entre sus procesos pero, comenzarán con la implementación de esta norma de responsabilidad social a mediados del año 2013. No es un requisito de grado para los estudiantes de las diferentes facultades de la universidad el cumplir con cierto número de

horas de trabajos comunitarios; sin embargo, existen muchos proyectos en los cuales la institución sirve a la comunidad con la ayuda de estudiantes voluntarios para realizar esta tarea.

Los valores institucionales de la Escuela Politécnica del Ejército también se ven claramente alineados a un enfoque responsable con la sociedad en la que vivimos; es así que los valores que destacamos como evidencia del compromiso con la sociedad son: Cultivo del civismo y respeto al medio ambiente, compromiso con la institución y la sociedad, alta conciencia ciudadana.

5.2.2.2 Visión del docente

Para los docentes de la universidad, el concepto de responsabilidad social se maneja bajo ciertos parámetros. Uno de estos es que la universidad no hace asistencialismo. En este sentido hacen una diferencia entre lo que es ir a regalar las cosas y lo que es construir una solución con la comunidad. Esto implica que todos los proyectos de responsabilidad social que planifica la universidad necesitan tener una contraparte es decir recibir algo a cambio para la resolución conjunta del problema y de esta forma la comunidad se apropie de su problema y también sea parte de la solución, sin sentirse que se le ha regalado las cosas sino que ha colaborado con la solución de la misma.

Los docentes de la universidad en cumplimiento con la misión y visión impuesta por la institución, han planificado una serie de actividades actualmente voluntarias para los estudiantes que deseen participar en el servicio a la comunidad. Con estas actividades se evidencia el enfoque de responsabilidad social planteado por la institución, planificado por los docentes y ejecutado por los estudiantes. Estas actividades son las siguientes:

Capacitación de conscriptos: La ESPE, Al incorporar cerca de 400 estudiantes de los últimos niveles de las diferentes carreras como instructores de la capacitación nacional en Artes y Oficios para los ciudadanos que cumplen con el servicio cívico militar voluntario, pensó en un modelo asociativo de cooperación que permita a jóvenes trabajar con jóvenes, convirtiéndose en verdaderos agentes de cambio e integrarlos activamente en el desarrollo consiente de la responsabilidad social, contribuyendo de manera creativa y efectiva a la mejora de la calidad de vida de quienes cumplen con el servicio militar.

Aproximadamente, 14100 conscriptos fueron beneficiarios de este singular proyecto con lo cual la ESPE aporta al cumplimiento del compromiso del comando conjunto de las fuerzas armadas, posibilitando que al término del servicio cívico militar voluntario, la formación teórico-práctica recibida les permita incorporarse de mejor

manera al cada vez mas competitivo mercado laboral de cada región. La capacitación que recibieron fue en diferentes áreas: mecánica de taller, solda eléctrica y autógena, gastronomía y pastelería, crianza de pollo, mejoramiento del ganado, crianza de porcinos, mantenimiento de motos, pintura, madera y arquitectónica, electricidad automotriz, albañilería, instalaciones eléctricas e informática básica. Ver anexo 3 para mas información de capacitaciones a conscriptos.

Programa de aprendices Chevrolet: El Programa de aprendices Chevrolet ASEP (Automotive Service Educational Programs) es una relación estratégica entre GM del Ecuador y la ESPE; donde las partes acuerdan desarrollar en forma conjunta el Programa Educacional para Servicio Automotriz en el cual GM Ecuador promueve la capacitación del personal que maneja productos de la marca Chevrolet.

Los participantes alternan 10 meses de capacitación, entre las actividades teóricas en la ESPE y prácticas en un concesionario de la marca Chevrolet que forma parte de la ASOCON. Al final del proceso, el participante obtiene una certificación, que le permite acceder a una contratación que parte de un concesionario de la ASOCON.

Se da un entrenamiento especializado presencial de 940 horas con la modalidad de internado en la ESPE, Departamento de Ciencias de la Energía y Mecánica en la Carrera de Ingeniería Automotriz y 1200 horas de prácticas profesionales en el Concesionario de la marca Chevrolet reconocido por el patrocinador.

Al final del proceso de formación y entrenamiento, el participante se hace acreedor de una certificación de Actitud Profesional como Técnico Chevrolet y la oportunidad de ser parte fundamental de la nómina del Concesionario patrocinador y de la Red de Servicio Automotriz más grande del país.

En diciembre del 2010 se seleccionó a 23 aspirantes para que se conviertan en Técnicos Certificados Chevrolet. Graduándose 23 jóvenes el 7 de septiembre de 2011, convirtiéndose así en la Segunda Promoción del Programa Aprendices Chevrolet.

Nivelación a las personas privadas de libertad: Los estudiantes varones de los últimos niveles de la carreras técnicas de la ESPE nivelan en matemáticas a las mujeres privadas de libertad. Esta nivelación tiene el objeto de preparar a estas personas para que aprueben el examen ENES (Examen Nacional de Educación Superior) y puedan ingresar a las universidades para estudiar una carrera y obtener un título de tercer nivel. A la par, la Facultad de Ingeniería en Sistemas de la ESPE,

realiza cursos de capacitación en herramientas informáticas tales como Excel, Word, Windows, a las personas del centro de rehabilitación femenino. Esta capacitación de igual manera es dictada por los estudiantes varones de los últimos niveles.

Programa universitario de mayores: Es un programa con una duración de 2 años para las personas mayores de 55 años que no se encuentran matriculadas en ningún centro universitario, en el cual se les brinda un espacio en donde puedan hablar de ciencia, tecnología y realidad nacional, de forma progresiva. Los dos años de clases son divididos en cuatro semestres en los cuales existen 3 grupos de categorías de materias que son: Técnico-Práctica, Estudios Fundamentales, Estudios Contemporáneos. En la primera categoría reciben las siguientes materias obligatorias: Computación básica, gastronomía ancestral, actividad física, geografía, biología, cosmología y astronomía, fotografía, comunicación oral y escrita, horticultura, y materias optativas: pintura y escultura, arte floral, oratoria, comunicación social. En computación básica por citar un ejemplo, se les enseña a crear su cuenta de correo electrónico, configurar skype, usar Excel. Todo esto se lo realiza en las instalaciones de la universidad. En la categoría de estudios fundamentales las materias son: psicología y personalidad, sociología, antropología, historia de las artes I y II, historia I y II, historia de la música I y II, danza, teatro, literatura I y II, ética y moral, economía, estadística, filosofía, historia de las religiones, derecho y

legislación ecuatoriana. En la tercera categoría, se encuentran las siguientes materias: ¿Qué es la globalización?, Geopolítica regional y mundial, problemas de bioética, ecología, Perspectivas científicas-tecnológicas, derechos urbanos, tribus urbanas, temas de equidad de género, diversidad tolerancia y pluralismo, cumbres transnacionales contemporáneas (ONU, UNESCO, UNASUR, OEA). Estas clases las imparten el cuerpo docente de la Universidad con la participación activa de los estudiantes de los niveles superiores de las diferentes carreras de la universidad.

Herramientas web 2.0 para educadores del cantón Rumiñahui: Con el propósito de incentivar el uso de nuevas herramientas y tecnologías en la práctica educativa, la Escuela Politécnica del Ejército con el apoyo del Ilustre Municipio del Cantón Rumiñahui y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, a través del proyecto “Capacitación y Gestión del Conocimiento con Herramientas Web 2.0 para Docencia Universitaria, Gestión Administrativa y Educativa y Desarrollo Profesional Continuo en Argentina, Chile y Ecuador”, invitó a escuelas y colegios fiscales del Cantón Rumiñahui al “Taller de herramientas web 2.0 para educadores”, el cual se fundamentó como apoyo a la sociedad y con una perspectiva de responsabilidad social.

En la primera promoción de la capacitación, se capacitó a 60 docentes de instituciones educativas del Catón Rumiñahui, los días 9 y 18 de

abril de 2011; mientras que en la segunda promoción, se capacitó a 220 profesores de escuelas y colegios del Cantón Rumiñahui, los días 4 y 11 de junio de 2011. La duración de la capacitación fue de 16 horas siendo capacitados por 8 docentes y 8 estudiantes del Departamento de Ciencias de la Computación, en el área de la tecnología aplicada a la educación.

Acuerdo de Responsabilidad Social Universitaria: El presente Acuerdo tuvo como objetivo establecer fórmulas de cooperación en responsabilidad social entre la “Universidad, Sociedad y Empresa”, a través de acciones de colaboración y participación a fin de complementar y potenciar refuerzos y recursos, en pos del desarrollo comunitario integrador y sustentable.

Las áreas de cooperación son todas aquellas que contribuyen a la realización del objetivo señalado, específicamente referidas a:

1. La elaboración e implementación de proyectos de investigación e innovación en la gestión social del conocimiento basados en una política de promoción de la inter y trans-disciplinariedad; por lo que la investigación debe incorporar entre sus líneas de trabajo, el análisis de temas que conduzcan al desarrollo de propuestas concretas como respuesta a problemáticas de la realidad.
2. La elaboración de programas de capacitación integrados a grupos de interés a fin de relacionar Ciencia con Cultura humanística y

Democracia Participativa, fomentando así una cultura general de paz y de desarrollo equitativo y sostenible.

3. Fomentar la participación de los miembros de la Universidad (autoridades, docentes y alumnos), la empresa (autoridades y empleados) y la Sociedad en general, en la articulación, viabilización y fortalecimiento de propuestas de carácter socio ambiental y de interés público.
4. Potenciar la promoción de un mayor número de redes para el desarrollo (creación de capital social) teniendo como estrategia el crecimiento sostenible de la sociedad en el marco de la globalización.
5. Promover, incentivar y motivar la capacidad de respuesta de nuestras organizaciones frente a los problemas sociales y culturales de su entorno, comprometiéndose de manera creativa y constructiva desde espacios institucionales creados para el efecto.
6. Desarrollar espacios interdisciplinarios para analizar y comprender los problemas que aquejan a nuestra realidad local y regional.
7. Formulación de agendas comunes interinstitucionales, de trabajo a largo plazo en temas estratégicos y la puesta en marcha de planes comunes.
8. Elaborar el reporte institucional en responsabilidad social basados en el autodiagnóstico, acciones emprendidas (proyectos de mejora), resultados obtenidos (parciales o finales) y recomendaciones (carencias detectadas y programación a futuro) hacia la sociedad.

Evento cultural personas privadas de libertad: El miércoles 13 de julio de 2011, en el Centro de Convenciones “Eugenio Espejo”, se desarrollo el Encuentro Cultural “Un Derecho Humano”, organizado por el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos. Dicho evento contó con la presencia de 7 grupos musicales de internos del ex penal García Moreno y del Centro Femenino de Rehabilitación de Quito, quienes deleitaron a más de 600 personas con su música, danza y teatro. El evento contó con el trabajo coordinado del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, la Embajada de Francia, la Alianza Francesa, el Municipio de Quito, la Escuela Politécnica del Ejército, SECAP, Centro de Convenciones Eugenio Espejo, Centro Cultural de la PUCE, Fundación Apaymayu, Radio Pública y el Gobierno Provincial de Pichincha.

Capacitación guías penitenciarios: La Escuela Politécnica del Ejército y el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos, tienen firmado un convenio cuyo presente instrumento tiene por objetivo, establecer un mecanismo de cooperación entre ambas instituciones para implementar programas de capacitación y formación para el personal administrativo, guías penitenciarios y personas privadas de la libertad de los Centros de Rehabilitación Social que acuerden las partes, así como impulsar y ejecutar actividades de asesoría y asistencia técnica, y desarrollar proyectos de interés para ambas instituciones en el ámbito de responsabilidad social.

Este convenio a permitido que se realicen varios contratos de capacitación cuyo objetivo es: Establecer procesos específicos que contribuyan al mejoramiento del sistema de rehabilitación social del Ecuador en el marco del respeto y ejercicio de derechos humanos.

Objetivos Específicos:

- Seleccionar personal de aspirantes idóneos para el cumplimiento de las competencias profesionales específicas, del funcionario del sistema de vigilancia y control penitenciario ecuatoriano.
- Capacitar a los aspirantes, en el control y seguridad penitenciaria, que le permitan apoyar a los procesos de seguridad y reinserción de los Centros de Rehabilitación Social del Ecuador.
- Integrar en forma inmediata a los Guías Penitenciarios las competencias de supervisión y control de los procesos de seguridad penitenciaria.
- Cultivar y concienciar a los aspirantes a Guías Penitenciarios profesionales en desempeño, consciente e histórico de los valores humanos y éticos.
- Determinar los requerimientos para la implementación de un plan de carrera del personal de Funcionarios que pertenecen al Sistema de seguridad y vigilancia penitenciaria del Ecuador.
- Establecer un estudio de factibilidad para la implementación de gendarmería penitenciaria, en el contexto de los Derechos Humanos.

- Dar seguimiento a las personas que aprobaron el proceso de capacitación inicial en los Centros de Rehabilitación Social.

Con este contrato se graduaron 1003 aspirantes.

Tallímetros Santo Domingo: En razón que se ganó dos contratos en la feria inclusiva organizada por el ORI, se desarrolló el trabajo de 1200 tallímetros, trabajo que fue realizado por los privados de Libertad del Penal García Moreno. También se fabricó 2500 muñecas, trabajo realizado por la Cárcel de Mujeres de Ambato y la Fundación de madres solteras de Ibarra.

5.2.2.3 Visión del estudiante

La responsabilidad social universitaria, tiene que ver 3 factores fundamentales que son: el físico que significa que debemos ser conscientes de los materiales y el lugar dónde nos estamos educando, esto conlleva a que debemos cuidar y respetar el lugar donde nos estamos desarrollando; ambiental que se refiere a que debemos ser responsables con los demás en el hecho de respetar el ambiente y no comprometerlo; y educación en cuanto a que los alumnos son responsables de investigar y aumentar el conocimiento.

La Responsabilidad Social es el compromiso de identificar los problemas de interés público como: medio ambiente, pobreza, desigualdad de ingresos, atención de salud, hambre, desnutrición y analfabetismo y, que compete a todo tipo de organizaciones (empresa, estado, universidad), para emprender acciones que generen impactos positivos en la sociedad, con el aporte de soluciones basadas en la transparencia, pluralidad, sustentabilidad y ética, siendo la meta el desarrollo sustentable del ser humano y su entorno.

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

instituir el pensamiento holístico, complejo, transdisciplinario y práctico para formar una comunidad de aprendizaje asociativo con calidad y pertinencia.

Las Universidades tienen un rol clave en la constitución de una sociedad. En ellas se forman las elites de técnicos y profesionales que luego se desempeñarán en diferentes sectores, ya sea del servicio público o de la actividad privada, con actividades y cargos que son determinantes en la construcción del país. Sus programas de investigación también son determinantes para colocar los mejores recursos intelectuales, financieros y materiales al servicio de las necesidades del desarrollo del país y de su gente, mediante estudios focalizados y pertinentes a la realidad nacional y local. Mediante la extensión, las Universidades también tienen la oportunidad de vincularse con su entorno y con la sociedad en general, entregando sus aportes por la acción de estudiantes, académicos y administrativos. Las empresas por su importancia como generadoras de riqueza, empleo e innovación constituyen un actor importante a la hora de pensar en estrategias que contribuyan al desarrollo sostenible.

En un lugar igualmente importante y privilegiado se encuentran las Universidades, como organizaciones que tienen en su esencia la formación de profesionales competentes que puedan responder de forma creativa a distintas situaciones y que representen en su perfil, un valor

agregado para las empresas u organizaciones donde van a trabajar. Es así, como cada vez más las Universidades han ido pensando su papel en la formación de personas éticas, comprometidas, socialmente responsables y académicamente fuertes. Como resultado de estas reflexiones se plantean dentro la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), las clases de ética, programas de prácticas profesionales (que acercan al estudiante al mundo laboral y a sus conocimientos prácticos), grupos de investigación y propuestas de voluntariado y desarrollo comunitario.

5.3 HABILIDADES GERENCIALES

5.3.1 Propuesta de Edgar Schein

Esta investigación tomó como referencia principal al autor Edgar Schein, distinguido profesor del Massachusetts Institute of Technology (MIT) puesto que es uno de los autores mas importantes en el ámbito del desarrollo organizacional. Edgar Schein ha cimentado los pilares del desarrollo organizacional y los procesos de cambio.

Los gerentes en una empresa constituyen una parte fundamental para el crecimiento y desarrollo de la misma, por tal motivo es indispensable que el

gerente tenga ciertas habilidades y destrezas que le permitan hacer su trabajo de una manera efectiva, mirar nuevas oportunidades de negocio, afrontar problemas cotidianos y adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno, de tal forma de lograr el máximo de eficiencia.

Según Edgar Schein el perfil de características gerenciales está determinado en cuatro puntos específicos:

1. **MOTIVACIONES Y VALORES:** Con respecto a este punto es muy importante determinar los diferentes deseos y motivaciones que tiene una persona en cuanto a su carrera, su desarrollo profesional, su necesidad de logro, su necesidad de poder, su capacidad de asumir riesgos en la toma de decisiones, su deseo de asumir retos y altas responsabilidades, su capacidad de dirección y su compromiso con la organización, que son justamente los parámetros requeridos que deben considerarse en el momento de la contratación de un gerente.
2. **HABILIDADES Y DESTREZAS ANALITICAS:** Es imprescindible que el Gerente sea una persona perceptiva, con una gran capacidad de análisis que pueda darse cuentas de situaciones de riesgo, identificar problemas y proporcionar las soluciones del caso en base a información adecuada que le permitirán tomar las decisiones que considere pertinentes. Debe ser una

persona creativa y con mucho ingenio que genere ideas frescas para sacar adelante la organización.

3. HABILIDADES INTERPERSONALES Y DE GRUPO: Todo gerente que quiera tener éxito en el desarrollo de su compañía, debe poder comunicarse, transmitir sus ideas, pensamientos y sentimientos en forma clara y apropiada. Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Capacidad de dar reconocimiento verbal, expresando emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas.

Debe rodearse de colaboradores eficaces y confiables, para lo cual es necesario que el gerente tenga la habilidad de seleccionarlos adecuadamente especialmente a aquellos que serán claves en su Organización.

Los gerentes eficaces están decididos a hacer que sus empleados sean productivos y son ellos quienes tienen la habilidad de inspirar a la gente y generar un ambiente de desarrollo y crecimiento para sus subordinados.

Son capaces de desarrollar relaciones abiertas de confianza con sus subordinados y un clima laboral adecuado de colaboración y trabajo en equipo. También deben ser muy hábiles identificando situaciones de conflictos interpersonales o de grupo, de tal forma de actuar rápidamente e influir en las personas en forma positiva.

Los gerentes determinan aquello que debe dirigirse; el gerente es quien idea la empresa, el gerente es quién determina lo que debe hacerse, delega los puestos necesarios para alcanzar los resultados deseados; por lo tanto es muy importante que el gerente sea hábil como diseñador de procesos gerenciales para la coordinación intergrupala e interfuncional. Debe mostrar su habilidad al conducir negociaciones.

4. HABILIDADES EMOCIONALES: El rol de gerente establece ciertas habilidades emocionales específicas que deben considerarse, tales como la capacidad del individuo de tomar sus propias decisiones aún a sabiendas que algunas de ellas pueden dar lugar a efectos negativos o que no necesariamente están acordes a las opiniones de otras personas.

Es importante que el gerente sea tolerante a las opiniones vertidas por otras personas. El gerente debe mostrar su habilidad de enfrentar y resolver situaciones difíciles en vez de dejarlas en standby o evitarlas.

Otra habilidad emocional que debe tener un gerente es su habilidad de continuar, de no recaer, a pesar de haber enfrentado situaciones de fracaso.

Es necesario igualmente, que el gerente sea capaz de enfrentar situaciones complicadas de responsabilidad social.⁴³

5.3.1 Propuesta de Robert Katz

Según Robert Katz un buen administrador es aquel que dirige a otras personas y que asume la responsabilidad con el fin de cumplir los objetivos propuestos y lograr resultados satisfactorios.

Robert L. Katz, identificó tres clases de habilidades administrativas:

HABILIDAD TECNICA: Esta tiene que ver con el conocimiento especializado de la materia en si, su facilidad en el uso de herramientas y

⁴³ EDGAR H. SCHEIN. *Dinámica de la carrera empresarial*. Ecuador. Pág. 287-291

técnicas específicas de dicha disciplina, es su capacidad analítica y su habilidad para poder realizar actividades que incluyen métodos, procesos, procedimientos y técnicas.

HABILIDAD HUMANA: Es la capacidad para interactuar con otras personas y trabajar en equipo, en un ambiente de cooperación en el cual los individuos se sientan libres y seguros de poder expresar sus puntos de vista, generar ideas y soluciones que contribuyan al cumplimiento de metas propuestas en común.

Incluye el autoconocimiento (conciencia de sus propias actitudes, posiciones y conceptos), la empatía y las habilidades para la comunicación.

Un buen administrador debe tener la habilidad de poder aceptar diferentes opiniones, sin limitar el poder de expresión de tal forma que los subordinados puedan expresar sus ideas sin sentir temor a la burla o a la censura o miedo a ser ridiculizados y poder de esta forma lograr una participación activa de todo el equipo.

HABILIDAD CONCEPTUAL: Es la capacidad de ver la “imagen de conjunto”, de reconocer los elementos importantes en una situación y comprender las relaciones entre ellos.⁴⁴

Es saber imaginarse y fijarse metas de largo plazo, ver la totalidad en una situación más que aspectos puntuales de ella. Es tener una visión clara del futuro y de las posibilidades que éste brinda al grupo, organización o institución que lidera; el gerente que ha desarrollado esta habilidad es capaz de tener objetivos claros que guíen su acción y la de las personas que dirige. Tiene habilidad para organizar y planificar a largo plazo. (Pensar en grande).

Katz determinó que la importancia relativa de estas habilidades varía según el nivel gerencial. En términos generales, la habilidad técnica es crucial en los niveles inferiores de mando (supervisores). Y pierde relevancia a medida que se asciende en la jerarquía organizacional.⁴⁵

5.3.1 Otras Propuestas

Henry Mintzberg, es considerado uno de los investigadores y académicos de alto pragmatismo. Sus trabajos de campo muestran que los gerentes prefieren contactos verbales empleando mucho tiempo en las conversaciones. Adicionalmente, durante su trabajo los gerentes realizan distintas actividades

⁴⁴ BUENAS TAREAS. **Recompensar a empleados y colaboradores.**

<http://www.buenastareas.com/materias/recompensar-a-empleados-y-colaboradores-es-uno-de-los-componentes-de-la-motivación-las-pautas-para-recompensar-y-reconocer-eficazmente/40>. Sábado 13 de Octubre de 2012; 22:30.

⁴⁵ SCRIBD. **Antología curso gerencia social II.** <http://www.scribd.com/doc/17173810/109/Habilidades-gerenciales>. Sábado 13 de Octubre de 2012; 22:36.

desempeñando distintos roles, los cuales según Mintzberg son diez en total, y estos a su vez pueden ser agrupados en tres importantes áreas:

- interpersonal
- informativa
- decisoria

AREA INTERPERSONAL: Dentro del área interpersonal se dá lugar a a tres roles principales:

- a. Cabeza aparente, o lo que se llama figura visible, el cual se da por el poder que tiene una persona por el cargo y posición que ocupa como representante dentro de la empresa;
- b. Líder. En su calidad de líderes los gerentes deben ser capaces de integrar los intereses de una organización con los de los participantes de la organización que están bajo su mando;
- c. Ligazón. Se considera importante para un adecuado manejo gerencial las relaciones horizontales, construyendo y manteniendo una red de contactos y relaciones que son de vital importancia.

AREA INFORMATIVA: Henry Mintzberg Recalca la importancia de lo cognitivo en las organizaciones. Esta tarea de recolectar, distribuir y transmitir información incluye tres roles principales:

- a. Monitoreo. El gerente debe monitorear lo que sucede en la organización, recibiendo información tanto de los eventos y sucesos internos y externos y transmitirlo a su vez a otros.
- b. Transmisor. Según Henry Mintzberg el rol de transmisión esta relacionado con transmitir información de facto (la misma que está basada en los hechos) o información interpretativa (la cual está basada en nuestras percepciones y sensaciones).
- c. Locutor. Según Mintzberg en una organización contribuyen tanto los clientes como los proveedores, por lo tanto es importante que los gerentes emitan información hacia fuera de la organización tanto al público en general como a personas que están en posiciones de influencia.

AREA DECISORIA: Henry Mintzberg considera el rol decisorio como el de mayor importancia dentro de todas las actividades gerenciales. Dentro del rol decisorio Mintzberg identifica a cuatro de ellas:

- a. Entrepreneurs. Las organizaciones se caracterizan por tener dos orientaciones muy claras: 1. la de poner parámetros de comportamiento de los participantes organizacionales; y 2. la de rutinizar todo lo que es rutinizable. La conjunción de éstos dos postulados ante situaciones de cambio en el contexto hacen indispensable que las “cosas cambien” y se hagan de una manera distinta. Esta es la tarea del gerente en su calidad de entrepreneur, para Henry Mintzberg. Es probable que los gerentes tengan

que iniciar el cambio e incluso tomar acción directa decidiendo qué es lo que se va a hacer. Se entiende que estos actos son realizados en forma voluntaria y no por imposición, ya que si así fuera no estuviesen los gerentes desempeñándose como entrepreneurs.

- b. Manejador de disturbios. El gerente debe estar en capacidad de manejar situaciones difíciles fuera de su control y de mucha turbulencia que en muchas ocasiones se pueden presentar en el momento actual o en situaciones futuras poco predecibles. Adicionalmente la tarea del gerente sobre este respecto es la de planear un escenario estable temporal y de reaccionar ante los cambios suscitados.
- c. Distribución de recursos. El rango de recursos que los gerentes tienen disponibles es inmenso y debe ser usado en los intereses de la empresa. Los gerentes toman decisiones permanentemente respecto de cómo asignar recursos de todo tipo, tales como: dinero, gente, equipos, y tiempo entre otros. Y, por lo tanto es importante recordar que al distribuir los recursos los gerentes están distribuyendo el tiempo, planeando trabajos, y autorizando acciones entre otros.
- d. Negociación. Este es un rol muy importante que debe desempeñar un gerente, y está dentro de la categoría decisoria puesto que se da un intercambio de recursos en tiempo real. Permanentemente el gerente está negociando con otros dentro y fuera de la empresa, y en esas instancias está

tomando decisiones respecto del grado en que compromete recursos organizacionales.⁴⁶

En las investigaciones de Goleman sobre la Inteligencia Emocional, se llega a la siguiente conclusión Ahora se nos juzga según normas nuevas: ya no importan sólo la sagacidad, la preparación y experiencia, sino cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás. Al rastrear datos sobre los talentos de los desempeños estelares, surgen dos habilidades que influían relativamente poco en los años setenta, pero en los noventa han alcanzado una importancia crucial: la formación de equipos y la adaptación al cambio.⁴⁷

El Dr. Alexis Codina propone que los directivos, para llevar a cabo su misión de una forma más eficaz, deben de tener en cuenta el sistema de habilidades que se muestra a continuación:

1. Dirección o enfoque estratégico.
2. Comunicaciones interpersonales.
3. Estrategias y técnicas de negociación.
4. Manejo de conflictos.
5. Trabajo en equipo.
6. Liderazgo y motivación.
7. Diagnóstico de problemas y toma de decisiones.
8. Administración del tiempo y delegación.

⁴⁶ Cfr. THE OD INSTITUTE. **Comportamiento y desarrollo organizacional.**

<http://www.theod institute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/172-mintzberg-henry.html>. Sábado 13 de Octubre de 2012; 23:22.

⁴⁷ VALIETTI BENGOCHEA. **Habilidades Gerenciales.**

http://www.degerencia.com/articulo/habilidades_gerenciales_valiettip. Sábado 13 de Octubre de 2012; 22:53.

9. Reuniones productivas.

10. Gerencia del cambio.⁴⁸

Un gerente debe planificar, organizar, integrar y realizar procesos de medición; para cumplir a cabalidad dichos roles, es importante que se involucre con el trabajo que realizan sus subordinados, e igualmente con el trabajo de aquellas personas sobre las que no ejerce un control administrativo.

Todo gerente necesita desarrollarse, así como la empresa y la sociedad. Debe siempre estar atento a las diferentes situaciones que se puedan presentar y poder solucionar problemas que puedan presentarse, debe ir adquiriendo ciertas habilidades que le pueden ayudar en un futuro, necesita la oportunidad de reflexionar sobre su propia experiencia y sobre sí mismo y aprender cómo hacer valer sus cualidades.

Ser gerente implica tener mayores responsabilidades, ya que el gerente será el responsable de que se cumplan con los objetivos y metas de la empresa y por lo tanto debe haber un compromiso por parte de este para lograrlo, por eso es

⁴⁸ Cfr. VALIETTI BENGOCHEA. **Habilidades Gerenciales**.
http://www.degerencia.com/articulo/habilidades_gerenciales_valiетtip. Sábado 13 de Octubre de 2012; 22:53.

necesario que comprenda cuales son las expectativas sobre su desempeño como gerente y bajo qué parámetros de medición y cómo será medido.

Los diferentes enfoques gerenciales tales como los programas de servicio al cliente, el aseguramiento de la calidad, el desarrollo e implementación de nueva tecnología, los programas de incentivos, procesos de cambio, programas para emprendedores debe ser dirigidos. El proceso de dirección puede ser llevado a cabo por una o más personas quienes coordinaran las actividades de otros, de tal forma de obtener resultados que de otra manera no podrían ser llevados a cabo si solamente una persona lo haría. Según Drucker la función de dirigir tiene como objetivo hacer que otras personas sean productivas.⁴⁹

Según Crosby (1991) un gerente debe (a) estar en continua actualización de sus conocimientos, es decir debe estar estudiando siempre ya que siempre va a existir un flujo constante de información y una variación de ideas. (b) ético: Esto implica que el gerente debe demostrar en todo momento sus valores y principios, los cuales contribuirán a que se ganen la confianza y respeto de los demás. (c) un gerente debe estar acsequible a las personas que trabajan con él, de tal forma que estas sientan que pueden acudir a él en el momento preciso. (d) El gerente debe demostrar en todo momento que es una persona de decisiones,

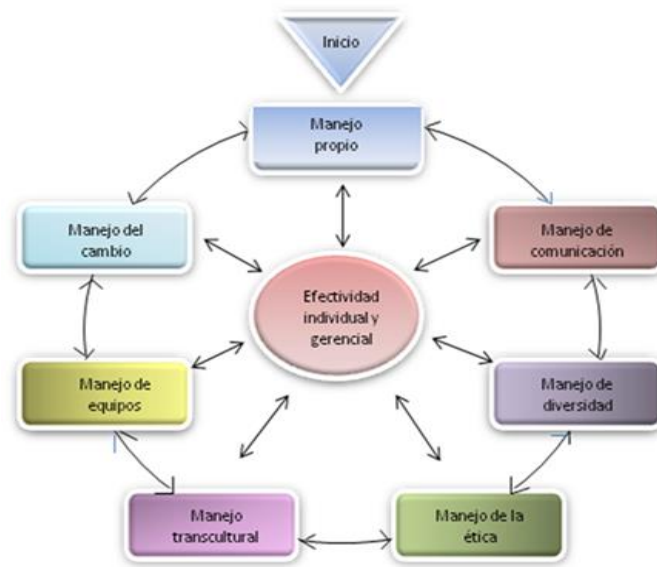
⁴⁹ Cfr. FELIPE CASTRO AGUILERA. **Competencias o habilidades gerenciales.**
<http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/7.htm>. Domingo 14 de Octubre de 2012; 17:53.

siendo de ejemplo para los empleados, manteniendo siempre su palabra como ley. (e) Enérgico: Un gerente enérgico demuestra seriedad ante sus subordinados, lo cual genera confianza en ellos. (f) Un gerente debe demostrar estabilidad puesto que ello permitirá que los demás miembros de la organización sepan que curso de acción deben tomar. (g) Las decisiones que deberá llevar a cabo un gerente deben ser fundamentadas y basadas en la realidad, y no basadas en simples suposiciones o percepciones. (h) un gerente debe estar centrado en su trabajo, apasionado. (i) agradable: Es importante que el gerente trate a sus colaboradores y subordinados con amabilidad y cordialidad.⁵⁰

Según los autores Hellriegel y Slocum jr., las competencias gerenciales están dadas por un conjunto de habilidades globales claves que ellos las llaman manejo, las cuales se describen a continuación:

⁵⁰ Cfr. VÍCTOR DILIGENTI. **Competencias Gerenciales.**

<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/competencias-gerenciales-habilidades.html>. Sábado 13 de Octubre de 2012; 23:53.

**FUENTE:**

<http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/competencias-gerenciales-habilidades.html>.

Competencia del manejo propio: Esta competencia está relacionada con la habilidad global para analizar su propia personalidad, de tal forma que tenga un claro entendimiento y manejo de su propio yo, determinando sus fortalezas y debilidades, sus metas profesionales y personales, logrando un equilibrio entre su trabajo y su vida personal, de tal forma que pueda participar en el nuevo aprendizaje, lo que incluye destrezas, conductas y actitudes nuevas o modificadas.

Adicionalmente esta competencia comprende aptitudes claves para que el gerente entienda también sobre la personalidad de otros y que pueda percibir, apreciar e interpretar a sí mismo, a sus pares y al ambiente y así poder actuar sobre sus emociones y motivaciones con respecto al trabajo y determinar sus

propias metas de desarrollo.

Competencia del manejo de la comunicación: Esta relacionada con la habilidad global de usar todas las diferentes formas de comunicación: verbales, no verbales, escritas, de escucha, electrónica y otras similares para transmitir, comprender, recibir ideas, pensamientos y transferir e intercambiar información y emociones y proporcionar retroalimentación de manera constructiva a otros individuos. Adicionalmente, esta competencia involucra la participación en la escucha activa y el uso e interpretación eficaz de la comunicación verbal, no verbal, la escrita y a través de una variedad de recursos electrónicos.

Competencia del manejo de la diversidad: Tiene relación con la habilidad global para comprender y aceptar las diferentes características que distinguen a cada individuo y/o grupo y tomarlas como una fortaleza para la organización, incentivando el trabajo en equipo y creando un ambiente de inclusión con individuos que poseen características, experiencias, perspectivas y antecedentes distintos de los propios, lo que contribuirá a aprender de tales diferencias mediante la adopción y desarrollo de tendencias como la apertura intelectual.

Competencia del manejo de la ética: Se refiere a la habilidad global de incluir valores y principios que distinguen lo correcto de lo incorrecto en la toma de decisiones y en la elección de conductas. También tiene relación con la aplicación las disposiciones y regulaciones gubernamentales, así como las

normas de conducta de la organización para el mejor desempeño del trabajo y de la relación entre compañeros de trabajo, el respeto, la consideración, la comunicación, el manejo del conflicto interpersonal, negociación y emprender acciones en contra de prácticas discriminatorias.

Competencia del manejo transcultural: Se relaciona a la habilidad global de tener en cuenta ciertas semejanzas y diferencias entre naciones y culturas, lo cual le ayudará a entender, valorar y usar las características que hacen especial una cultura determinada, y reconocer las que probablemente influyan en la conducta de una persona para reconocer y entender la forma en que los valores como el individualismo y el colectivismo afectan las decisiones de individuos y grupos. También esta competencia le ayuda al gerente a entender y motivar a los miembros de la organización así como atender los aspectos administrativos mediante una mentalidad global, es decir pensar globalmente y actuar localmente.

Competencia del cambio: tiene relación con la habilidad global de realizar transformaciones nuevas o adaptaciones necesarias en la gente, procesos, actividades, estructuras o tecnologías en el área de responsabilidad de una persona, las cuales serán de beneficio para la organización y contribuirán a mejoras constantes. Para ello es importante que el gerente aplique las seis competencias anteriormente nombradas, en el diagnóstico, desarrollo, y puesta en práctica de los cambios requeridos aplicando el liderazgo en el proceso de cambio de tal modo de establecer la presión y resistencia al cambio que

pudiere observarse en determinadas circunstancias.

Competencias de manejo de equipos: Esto se refiere a la habilidad global de formar equipos y dirigirlos para la consecución de las metas de la organización, tomando en cuenta la real necesidad de formarlos, el tipo de equipos que se requiere, los objetivos y metas que deberán cumplir, sus responsabilidades, participar o proporcionar el liderazgo, establecer sentido de rendición mutua de cuentas. Igualmente implica aplicar métodos y tecnologías para la adecuada toma de decisiones y manejo de conflictos en el equipo.⁵¹

El presente estudio se basó en una visión que se consideró más completa para evidenciar las habilidades gerenciales de los futuros gerentes hoy sujetos de esta muestra.

5.4 EL CONOCIMIENTO EN EL SIGLO XXI

5.4.1 Metodología para la generación de conocimiento

El conocimiento que se adquiere en la investigación realizada en las universidades, tiene un cuestionamiento hoy en día. Se pregunta y critica su

⁵¹ Cfr. VÍCTOR DILIGENTI. **Competencias Gerenciales**.
<http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/competencias-gerenciales-habilidades.html>. Domingo 14 de Octubre de 2012; 20:18.

utilidad e influencia en la sociedad en contraste con el desgaste intelectual y económico que representa el conocimiento generado en las universidades.

A través del tiempo y con el avance de la tecnología, podemos observar que cada vez se hace más necesario aplicar otras técnicas diferentes a las tradicionales para lograr que los estudiantes obtengan el mayor grado de conocimientos y puedan desarrollar sus habilidades cognoscitivas de mejor forma. Adicionalmente a ello, se ha visto la necesidad de proporcionar a los estudiantes una educación integral con valores, más completa, guiada por técnicas de aprendizaje cooperativo, trabajos grupales, aprendizaje en equipo de tal forma que le permitan desarrollarse no solo como un ente individual sino cooperativista, que pueda luego fácilmente incluirse en el ámbito laboral y/o profesional. Con tal fin, se ha visto necesario e indispensable que los transmisores de conocimientos: profesores estén mucho más preparados para enfrentar el reto de educar, lo cual solamente se puede lograr mediante una capacitación a los profesores en el proceso de aprender a enseñar, de tal forma que luego puedan enseñar a aprender a sus estudiantes.

En este último período presidencial (2006 - presente), hemos podido observar mayor preocupación por la profesionalización de la enseñanza con el fin de dotar a los profesores de las competencias necesarias en el ámbito de la enseñanza, que contribuyan a conseguir acciones más eficaces y de creciente calidad.

Según Johnson & Johnson (1999), los métodos de enseñanza cooperativos ayudan a desarrollar cinco elementos esenciales: interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual, habilidades sociales y el procesamiento grupal autónomo.

Existen algunas ventajas del uso de las técnicas de aprendizaje cooperativo en educación, según lo expresan García, R., Traver, J. y Candela, I. (2001). Entre ellas se pueden citar el aprendizaje directo de actitudes y valores, la mejora de la motivación escolar, la práctica de la conducta pro-social, la pérdida progresiva de egocentrismo, el desarrollo de una mayor independencia y autonomía, etc.

También podemos observar que los métodos de enseñanza cooperativos ayudan a desarrollar habilidades comunicativas pues además de comprender un texto, requieren capacidad de análisis, reflexión, capacidad de síntesis, creatividad para exponerlo y explicarlo en forma adecuada, capacidad para hacer preguntas, contestar respuestas, iniciar debates, capacidad de crítica, toma de decisiones, también contribuye a que los alumnos se sientan empoderados en el tema que se les asignan, quieran aportar sugerencias, ideas, desarrollen su capacidad de discernimiento, puedan deliberar sobre el tema y lleguen a conclusiones tanto antes del debate como posterior a ello, etc.

Además de todo lo antes mencionado se puede observar que el método cooperativo contribuye a que los alumnos se vuelvan más independientes y menos dependientes del profesor, aprendan a investigar por sí solos, a utilizar recursos didácticos que les permitan explicar de mejor forma a sus compañeros la materia. El método cooperativo también les ayuda a que los alumnos puedan luego hacerse una autoevaluación del trabajo realizado, a reconocer las dificultades y beneficios del trabajo cooperativo.

El profesor puede utilizar algunas técnicas para que los estudiantes realicen ciertas tareas y evaluar los resultados obtenidos con éstas, así podemos mencionar la técnica del puzzle de (Aronson, E., 1978) que consiste básicamente en que el profesor forma grupos y divide la materia en varias secciones, de acuerdo al número de los estudiantes del grupo y lo entrega a cada alumno para que desarrolle el tema, posteriormente se unen todos los alumnos de los diferentes grupos que estudiaron el mismo tema para discutirlo, analizarlo y complementarlo con el aporte de los demás, luego regresan a sus grupos de origen y elaboran el material.

Otra técnica muy usada es la de (Sharan, S., 1980): Cada grupo escoge un subtema de la materia que se va a estudiar en clase. Cada estudiante del grupo escoge un subtema y lo desarrolla individualmente luego junto con todo el

grupo investigan los subtemas y después presentan los resultados a toda la clase.

Aunque el método cooperativo es de gran utilidad, se pueden presentar en algunos casos ciertas dificultades para su aplicación. A continuación podemos citar algunas de ellas:

- Espacios/aulas inadecuadas para el desarrollo de trabajos en grupo.
- Dificultad para seleccionar textos apropiados.
- El tiempo para corregir y evaluar se incrementa.
- Cambio en el sistema de evaluación: continua / final.
- Absentismo escolar ante los exámenes.
- Falta de experiencia del profesorado.
- Individualismo del profesorado.
- Excesivo número de alumnos por aula

Sin embargo las ventajas son mucho mayores, por tal motivo como conclusión de todo lo arriba mencionado, se ha podido determinar que el método cooperativo logra obtener mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes que el método tradicional, cumpliéndose los objetivos propuestos, mediante la utilización de recursos didácticos, además contribuye a una mejor

interrelación entre los compañeros de clase, a un apoyo entre compañeros, los que más saben del grupo ayudan a los que menos saben, igualmente se genera buenas relaciones interpersonales con los profesores, también se puede añadir que este método conlleva a una mejor fluidez en la enseñanza, y a una experiencia más enriquecedora que la enseñanza tradicional.⁵²

5.4.2 Estrategias de aprendizaje

Las personas que entran a la adultez en el siglo XXI, afrontaran nuevas labores y retos nunca imaginados por sus antepasados. La necesidad de tener dispositivos electrónicos y cantidades inmensas de información, hace que los individuos, deban tener multiples destrezas y estrategias que no fueron críticas para el éxito anteriormente. Estas destrezas son:

- Responsabilidad y adaptabilidad: Trabajar responsablemente en el contexto personal, laboral y comunitario; proponer el cumplimiento de metas y estándares para uno mismo como para los demás.
- Destrezas en la comunicación: Entender, organizar y crear, comunicación oral, escrita y multimedia en una variedad de formas y contextos.
- Creatividad y curiosidad intelectual: Desarrollar e implementar nuevas ideas y compartir con los demás, manteniendose abierto a nuevas formas de ver las cosas en diferentes persepectivas.

⁵² Cfr. NATALIA GONZÁLEZ FERNANDEZ. **El aprendizaje cooperativo como estrategia de enseñanza-aprendizaje en psicopedagogía (UC)**. Jueves 06 de Diciembre de 2012; 11:49.

- Pensamiento crítico y pensamiento de sistemas (holístico): Realizar un razonamiento asertivo durante el proceso de comprensión, con una toma de decisiones compleja y entendiendo la interconexión entre los diferentes sistemas involucrados.
- Destrezas de alfabetización en medios e información: Verificar, acceder, administrar, integrar, evaluar y crear información en una variedad de formas y medios.
- Destrezas colaborativas e interpersonales: Evidenciar trabajo en equipo y liderazgo, adaptación a roles y perspectivas diferentes, productividad y proactividad.
- Identificación, formulación y solución de problemas: Habilidad para resolución de problemas.
- Aprendizaje autónomo: Capacitación de uno mismo según los requerimientos y necesidades de aprendizaje que se generan.
- Responsabilidad social: Evidenciar trabajo y actitudes que demuestren el interés por aportar a la comunidad; actuar con ética en los contextos personal, laboral y comunitario.⁵³

Las estrategias de aprendizaje, por otro lado, son formas de actuar o pensamientos que ayudan al proceso de aprendizaje. Las estrategias van desde habilidades básicas de estudio, como subrayar y hacer resúmenes, hasta los

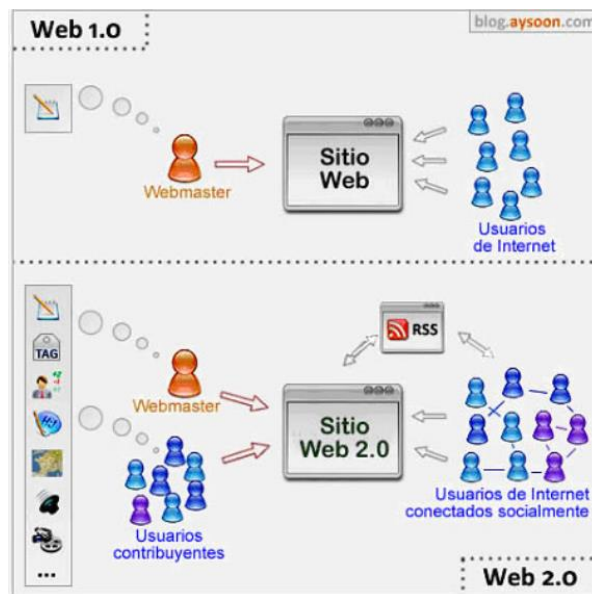
⁵³ Cfr. Intel. **El Aprendizaje en el siglo XXI.**

http://download.intel.com/education/Common/cr/Resources/AP/overview/ap_21st_century_skills.pdf. Domingo 30 de Septiembre de 2012; 19:15.

procesos mas complejos como usar comparaciones para relacionar el conocimiento previo con la nueva información. Existen 2 tipos de estrategias de aprendizaje que son: instruccionales (impuestas por el instructor al realizar cambios en el contenido del material de aprendizaje, son elementos que se intercalan con el texto. Ej: ejercicios, resúmenes, preguntas de discusión, autoevaluaciones.) y de aprendizaje (inducidas a los estudiantes para entrenarlos para manejar los procedimientos que les permitan aprender con éxito. Ej: repeticiones, imaginación, elaboración, auto-interrogatorio).

Hoy en día el sistema de aprendizaje del siglo pasado a quedado obsoleto y lo unico que vale la pena memorizar son las tablas de multiplicar. Las tendencias de este nuevo siglo son aprender a hacer las cosas haciendo. La nueva metodologia para el aprendizaje comienza con las ideas previas, conceptos nuevos que se quiere aprender, posteriormente, realizar un mapa conceptual es vital para poder organizar las ideas y los datos, desechando las ideas que no aportan al aprendizaje, haciendo un filtro entre ideas principales y secundarias, esclareciendo el panorama en un mapa conceptual en un orden tal, que el cerebro humano empiece a trabajar generando aprendizaje a través del razonamiento. El reparto de tareas a los alumnos es otra estrategia de aprendizaje de la actualidad; esta estrategia consiste en dar un tema de estudio a cada alumno para que este a través de la investigación desarrolle el tema asignado, se prepare para una exposición pública de lo aprendido y así adquiera el nuevo conocimiento auto educandose.

Otra estrategia de vanguardia y una de las más actuales hoy en día para el aprendizaje es la conocida como “web 2.0”; su introducción, como una renovada versión de la web anterior, ha producido grandes cambios en el ámbito educativo y del aprendizaje; esta web se basa en servicios como los Blogs, wikis, el compartir video (video sharing), las redes sociales (socialnetworking) y el podcasting; en sí una Web con una tendencia al ámbito social mucho más asentada en la que las personas pueden realizar contribuciones en la misma medida en la que consumen información y utilizan servicios. La visión de la web 2.0 es la existencia de muchos usuarios que contribuyan con el administrador del sitio web, y por otro lado una comunidad de usuarios de internet conectados socialmente discutiendo y debatiendo temas de interés y generando así aprendizaje. Gráficamente la web 2.0 se vería ilustrada así:



FUENTE: <http://www.eduteka.org/Web20Intro.php>.

De la web 2.0 se derivan algunos servicios que se están usando mucho hoy en día como estrategias de aprendizaje. Según Eduteka, “Estos servicios incluyen Blogs, Wikis, sindicación de contenido, “podcasting”, servicios de etiquetado (tagging) y el compartir recursos multimediales.”

Un blog es un sitio web que posibilita la interacción detallada en el gráfico anterior, de los usuarios; en el cual una persona publica una entrada (post) y permite a sus lectores (blogger) comentar, dar puntos de vista diferentes y dar retroalimentación al autor, generando aprendizaje y nuevo conocimiento con el aporte de cada usuario. Enlazar es una característica del blog que permite la recuperación y referenciación de la información disponible en otros blogs. Existe también el enlace inverso que permite al autor de un blog notificar a otro autor de otro blog que ha comentado sus entradas.

Según Eduteka, “Un Wiki es una página Web o un conjunto de páginas Web que cualquier persona a quien se le permita el acceso puede editar fácilmente desde cualquier lugar”. En otras palabras, un Wiki es un sitio web que se va construyendo con el aporte de muchos usuarios en el cual estos usuarios tienen la libertad para editar, eliminar y adicionar los contenidos. Los Wikis se pueden utilizar en las aulas para crear fácilmente un ambiente de colaboración en línea, sin depender de los administradores de tecnología en las universidades. A diferencia de los blogs, en los wikis se puede ver historiales que permiten

mostrar modificaciones anteriores y también restaurarlas. Algunos sitio para crear wikis son: wikispaces (el línea), wetpaint (el línea), mediawiki (software descargable) y twiki (software descargable).

El podcasting es una palabra que proviene de la contracción de los términos ipod (reproductor de música de apple) y broadcast que significa emisión. Un podcast se genera mediante una grabadora digital de voz y un archivo de audio en formato mp3 o video (video podcast); este archivo creado, es posteriormente alojado en un servidor y se encuentra a disposición de usuarios que se suscriben a este servicio de podcast y reciben información sobre nuevos podcast. La aplicación del podcast más cercana al ámbito educativo consiste la creación de recursos tanto de audio como video para el área de aprendizaje de lenguas extranjeras, estos recursos pueden no solo ser creados por los docentes sino también por los estudiantes. La utilización de los podcast quita las barreras del aprendizaje que lo limitaban a las aulas escolares y horarios de clases, fomentando el uso de aulas virtuales y podcast.⁵⁴

La web 2.0 en conclusión, es una estrategia de aprendizaje motivadora para los estudiantes, que busca la interacción entre los mismos que propone una cercanía con el estudiante en donde quiera que se encuentre, rompiendo los límites de las

⁵⁴ Cfr. Eduteka. **Entienda la web 2.0 y sus principales servicios**. <http://www.eduteka.org/Web20Intro.php>.
Viernes 12 de Octubre de 2012; 11:17.

aulas educativas, permitiendo un aprendizaje activo, autónomo, constructivista y colaborativo.

En una entrevista personal realizada a René Játiva, profesor de la USFQ, PHD en Telecomunicaciones; las estrategias de aprendizaje del siglo XXI que los docentes deben usar para transmitir el conocimiento a sus estudiantes son: “Desarrollo de nuevas plataformas interactivas que posibiliten una dinámica de cooperación y aprendizaje tanto dentro del aula como por ejemplo classroom polling (votación en clase) y a través de educación y tutoría virtual tales como videoconferencias. Desarrollo de proyectos que pongan en juego las capacidades y aptitudes creativas de los estudiantes y su interacción social. Desarrollo de retos y competiciones en pequeños grupos para fomentar el trabajo en equipo bajo presión y el desarrollo de las capacidades individuales y de relación de cada uno de los estudiantes. Interacción local y global con otros grupos de interés como foros, competiciones, chats, cooperación en línea. Uso de recursos distribuidos y aplicaciones en nube que posibilite una mayor interacción con los estudiantes, sus ideas y aportaciones tanto dentro como fuera del aula. Involucrar a los estudiantes en proyectos tales como ferias, campañas, y casas abiertas.”

5.4.3 Las TIC 's en el conocimiento

La sociedad del conocimiento se encuentra en una revolución, el mayor uso de aparatos tecnológicos en las aulas de clases de las universidades es cada vez mas común hoy en día; pero ¿Están estas tecnologías ayudando realmente a la generación del conocimiento? Podrían no estar ayudando si se las instalo en las aulas solo para adornar las fachadas de los edificios educativos o para incrementar el estatus económico de la universidad, sin tocar la base que las sustenta, siendo de procesos rígidos, basados en contenidos ya establecidos, no construidos por los estudiantes. La idea de la implementación de las TIC's es buscar construir un modelo educativo distinto al tradicional.

Según Jesús Martín Barbero, lo que mas daño le hace a las universidades es introducir tecnologías modernas, sin cambiar previamente su modelo de comunicación vertical y autoritario en la relación maestro- alumno, sin darse cuenta que lo único que logran es agrandar los obstáculos que la escuela tiene para insertarse en la compleja y desconcertante realidad de nuestra sociedad.

Las nuevas herramientas de comunicación tecnológicas de la actualidad, permiten la recepción de cantidades de información, producción, difusión e intercambio a través de poderosos sistemas de red informáticos, sin embargo, estos recursos como el internet, corren el riesgo de ser desaprovechados si no se explotan las posibilidades que ellos abren para autoexpresión y diálogo para construir, producir e intercambiar el conocimiento. El espacio educativo

incentiva a la interacción de grupos y partiendo de este concepto, uno de los riesgos que trae consigo la introducción de las TIC, es dejarse cegar por la tendencia marcada por la educación a distancia que ocupa al máximo estas nuevas tecnologías de la información, siendo un proceso cerrado y altamente individualizado en el cual la interacción grupal es casi nula, en la cual en el mejor de los casos solo contribuye a poner en contacto a 2 interlocutores.

Las TIC como medios de comunicación, deben contribuir con la creación de canales y espacios para la autoexpresión y el dialogo entre los participantes del proceso educativo es decir los maestros con los alumnos y los alumnos entre si para que de esta forma las TIC fomenten la creación de nuevos conocimientos. En este sentido, la implementación de las TIC evidencia una ventaja al poder incrementar los espacios para sociabilizar, los horizontes para poder relacionarse se amplían al poder estar en contacto con personas y grupos con otros valores generando nuevos conocimientos a través de su intercambio. Miguel Ángel Pérez, cree que “Con la tecnología podemos crear espacios de aprendizaje de gran riqueza, donde los estudiantes se formen como constructores de conocimiento y los docentes como organizadores de experiencias de aprendizaje”.

Si creamos espacios para crear conocimiento, los jóvenes podrán compartir lo que están descubriendo cada día y su intercambio cotidiano los llevará a descubrir el valor de la red como espacio para compartir su cotidianidad,

pero también el producto de su trabajo de investigación.⁵⁵

Las TIC facilitan el intercambio de vivencias entre sujetos y grupos activos, promoviendo un tipo de educación en la cual se produzca una construcción del conocimiento como un proceso colectivo protagonizado por todos los participantes, en donde el la implementación de estas tecnologías no sea un fin en si mismo sino un medio que facilite la interacción entre las partes, buscando el fortalecimiento con la utilización de las TIC, un modelo de educación de mucha cercanía.

5.4.4 Informe del desarrollo mundial (World Wide Bank 1999)

Según el informe sobre el desarrollo mundial del banco mundial de 1999, “El conocimiento se asemeja a la luz”. Su ingravidez e intangibilidad le permiten llegar sin dificultad a todos los confines e iluminar la vida de los seres humanos en el mundo.“ Sin embargo, no todas las personas hemos hecho uso de este conocimiento que se ha ido generando a través de los tiempos; tal es así que a pesar de que hace siglos se conoce el tratamiento a ciertas enfermedades como a diarrea, millones de infantes siguen muriendo como consecuencia de que sus

⁵⁵ SABER. **Educación y TIC: Nuevas prácticas pedagógicas.**

http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16601/1/educacion_y_tic_ppa.pdf. Domingo 15 de Septiembre de 2012; 23:36.

padres no saben como tratar estas enfermedades. La falta de conocimiento a parte del capital, es lo que distingue a los países ricos de los pobres. La generación del conocimiento suele ser costosa, por tal razón solo las economías desarrolladas lo pueden hacer. No obstante, las naciones en desarrollo a pesar de no tener mucho capital pueden adquirir conocimientos en otros países y también crearlos por si solas; tal es así que el parte del incremento en el ingreso per cápita de un país puede estar dado por una mejora en la adquisición y utilización de los conocimientos. El conocimiento es el eje de las transacciones económicas, indica preferencias y gustos, aclara intercambios y orienta los mercados.⁵⁶

Conocimientos sobre tecnología: También llamados conocimientos técnicos, que hacen referencia a la nutrición, control de natalidad, ingeniería de programas informáticos, contabilidad. Los países en desarrollo y los países pobres por lo general poseen menos de este tipo de conocimientos que los países desarrollados; este tipo de desigualdad se la conoce como diferencias de conocimientos.

Conocimientos sobre atributos: Este tipo de conocimiento se basa en circunstancias o características concretas como la calidad de un producto,

⁵⁶ Cfr. ITE. **Informe sobre el desarrollo mundial.**

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion_complementaria/9_resumen_informe_banco_mundial_%2098_99.pdf. P. 4. Domingo 21 de Octubre de 2012; 16:15.

solvencia de una empresa, factores de importancia trascendental para mercados eficientes; este tipo de deficiencia de conocimiento es conocida como problemas de información.

El desarrollo de las economías desde la perspectiva del conocimiento, es decir el aumento de conocimientos tecnológicos y de atributos, puede aportar a la mejora en las condiciones de vida y elevar los ingresos de las economías en desarrollo en formas diversas. El conocimiento nos permite controlar de mejor manera nuestro destino. Un objetivo de las naciones pobres y en vías de desarrollo es entonces la reducción de las diferencias en conocimientos. El problema fundamental radica en la escasa capacidad de estas naciones de generar conocimiento (Inversión en investigación y desarrollo); sin embargo, una ventaja que tienen estas economías es que pueden adquirir y adaptar gran parte del conocimiento ya disponible en los países ricos y transferir este conocimiento es cada vez mas barata puesto que los costes de comunicación descienden a un ritmo vertiginoso.

Existen 3 medidas fundamentales que los países en desarrollo deben tomar para reducir su falta de conocimientos:

Adquisición de conocimientos: Implica buscar y adaptar conocimientos en otras partes del mundo por ejemplo a través de un régimen comercial abierto,

inversiones extranjeras en la cual exista capacitación de personal local y contacto con proveedores locales, licencias. Además localmente, el estado debe promover investigaciones que prometan resultados productivos, y que las fuerzas del mercado se muevan hacia la aplicación de los nuevos conocimientos generados.

Absorción de conocimientos: Implica por ejemplo la implementación de una educación universal con hincapié en grupos desfavorecidos.

Comunicación de conocimientos: Aprovechamiento y implementación de las TIC, mediante la participación del sector privado, vigilando el acceso de los pobres a la misma.⁵⁷

Las instituciones internacionales pueden contribuir de 3 formas a reducir las diferencias de conocimientos: suministrando bienes públicos internacionales, actuando como intermediarias en la transferencia de conocimientos, y gestionando la información sobre el desarrollo.

El estado puede contribuir respaldando una educación permanente, estableciendo sólidas normativas para los sectores del mercado, verificando la calidad de la información de los productores, supervisando la obsolescencia de las normas, regulando las transacciones.

⁵⁷ Ibidem. P. 8.

Políticas para la absorción de conocimientos: El crecimiento a gran escala del conocimiento en el siglo XXI, de la mano de una aceleración en el crecimiento tecnológico, y la competitividad cada vez mayor, han hecho que la educación permanente sea de vital importancia en la actualidad. Para que la sociedad reduzca las diferencias de conocimiento, esta debe garantizar la educación básica a todos los estratos sociales y apoyar para que la población siga en un continuo aprender y actualizarse a lo largo de su vida. El aprendizaje del nivel técnico superior permite a los países mantenerse en procesos continuos de adopción y aplicación de nuevos conocimientos, lo que les permite a su vez ir desarrollándose con el paso del tiempo. Las economías en proceso de crecimiento necesitan personas con competencias técnicas para poder desarrollar sus industrias y poder ofrecer productos que puedan competir mundialmente. Una herramienta para combatir las deficiencias en conocimientos en los países de bajos ingresos es la educación a las niñas. Un beneficio de esto es la reducción de la fecundidad y una mejora en la salud de los niños. Para conseguir recursos, una opción para las economías en desarrollo, es la captación de recursos del sector privado, mejorando la calidad en la educación pública. Para lograr estos objetivos, varios países esta aplicando algunos métodos como la descentralización de la administración, dando autonomía a las escuelas pero sin dejar de ser el estado un ente regulador, financiamiento basado en la demanda, más información sobre los centros de enseñanza disponibles, y la mejora de las instituciones de enseñanza sean estas publicas y privadas.

Políticas para la comunicación del conocimiento en la era de la información: Las nuevas tecnologías de información permiten a los países en desarrollo perfeccionar sus sistemas educativos y facilitar el acceso al conocimiento en formas poco imaginables. Un número cada vez mayor de países están dando un salto a la adaptación directa de las nuevas tecnologías, saltándose las etapas intermedias. Por desgracia, para algunos países en desarrollo ha sido una tarea muy difícil la implantación de las nuevas tecnologías y esto se debe a los ineficientes monopolios estatales y a las normativas que limitan la oferta. Estos países pueden sortear este obstáculo y reducir los costos de las telecomunicaciones adoptando un sistema de normas que impulsen la competencia y quitando el poder monopolístico en ciertos servicios.⁵⁸

La ampliación de las telecomunicaciones ofrece a los países que se encuentran en vías de desarrollo la posibilidad de mejorar la capacidad de absorber conocimientos, posibilitando tener servicios educativos de alta calidad y a costos bajos. Un ejemplo de esto es la Universidad virtual del Instituto Tecnológico de Monterrey (México) que es un consorcio de universidades de las cuales 13 de ellas son de otros países; anualmente se matriculan 9000 estudiantes en todo el mundo que desean obtener un título universitario y 35000 que realizan otros estudios. Las clases son dictadas utilizando libros y transmisiones de televisión en vivo y grabadas y la comunicación estudiante-profesor es mediante el uso de internet.

⁵⁸ Ibidem. P. 11.

Políticas para resolver las deficiencias de información: A través de la acreditación y certificación, los sistemas educativos dan a conocer a los empleadores el nivel de educación y capacitación de quienes van hacia ellos en busca de empleo. Por tal razón, debido al creciente número de institutos educativos, el gobierno local de cada país juega un papel vital en cuanto a la certificación de la calidad de la enseñanza y validación de las normas de aprendizaje. El acceso al conocimiento, no sirve de mucho si es que las partes hacia donde este se dirige, dudan del conocimiento que se les esta impartiendo; por tal razón es de vital importancia conocer las necesidades e inquietudes de quienes se les va a dar el conocimiento. Por otro lado, investigaciones han demostrado también, que la participación de los beneficiarios influye notablemente en el resultado del proyecto. ⁵⁹

5.4.5 Informe para la cooperación económica y desarrollo (OCDE 1996)

En 2001, la Comisión Educativa de la OCDE puso en marcha un estudio cuya finalidad era encontrar la relación que vincula a los sistemas nacionales de cualificaciones con el aprendizaje a lo largo de la vida. Se pretendía, en definitiva, detectar aquellos procesos y mecanismos por los que un sistema nacional de cualificaciones condiciona la motivación y las oportunidades para

⁵⁹ Cfr. ITE. **Informe sobre el desarrollo mundial.**

http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion_complementaria/9_resumen_informe_banco_mundial_%2098_99.pdf. Domingo 21 de Octubre de 2012; 16:15.

aprender. El estudio debía dar respuesta a la siguiente pregunta central: ¿cómo debe configurarse un sistema de cualificaciones para que éste incentive al máximo la formación? La meta era ofrecer a los responsables políticos posibilidades de intervención sobre los sistemas nacionales de cualificaciones, con la intención de promover el aprendizaje a lo largo de la vida entre todos los ciudadanos.

Este proyecto de la OCDE tiene su origen en la necesidad de abordar cuestiones estructurales a fin de responder al objetivo del aprendizaje a lo largo de la vida para todos. Revisa las respuestas políticas actuales a la agenda del aprendizaje a lo largo de la vida en los países participantes en el estudio, e intenta detectar los mecanismos internos a un sistema de cualificaciones que pueden influir sobre el comportamiento de numerosos agentes y permiten generar un aprendizaje a lo largo de la vida, más difundido y de mejor calidad.

Existen sin duda otras muchas vías para impulsar el aprendizaje a lo largo de la vida, pero éstas no se analizarán en la presente obra, exclusivamente centrada en la función que cumplen al respecto los sistemas nacionales de cualificaciones.

Participaron en el estudio veintitrés países distintos, de los cuales quince lo hicieron a pleno título, elaborando un “informe de base” a partir de un conjunto de directrices acordadas por unanimidad: Alemania, Australia, Bélgica

(comunidad francófona), Corea, Dinamarca, Eslovenia, Francia, Grecia, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, el Reino Unido y Suiza. Estos informes nacionales se revisaron con delegados de cada país, quedando finalmente autorizados como descripciones válidas de los respectivos sistemas de cualificaciones y de sus efectos sobre el aprendizaje a lo largo de la vida.

Además de la elaboración de informes de base, se invitó a los diversos países a proponer las principales cuestiones analizables por grupos temáticos internacionales creados expresamente para el estudio. Se detectaron por este método tres temas básicos: Desarrollo y uso de marcos de cualificaciones como medio para la reforma y gestión de los sistemas de cualificaciones; estándares y garantía de la calidad en las cualificaciones, con especial referencia al reconocimiento de aprendizajes no formales/informales; y cooperación entre diferentes instituciones y protagonistas de los sistemas de cualificaciones. Veinte países contribuyeron a uno o varios de estos grupos temáticos: Alemania, Australia, Bélgica (Flandes), Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, el Reino Unido, República Checa, Suecia y Suiza.

Los informes nacionales de base y los informes de los grupos temáticos forman la base de conocimiento del presente estudio, y se han utilizado, junto a algunos datos cuantitativos y referencias publicadas en los respectivos campos analizados, para redactar el texto que el lector tiene entre sus manos.

Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE)

La OCDE es un foro único en su género, en los que los gobiernos de treinta países democráticos colaboran para responder a los desafíos económicos, sociales y ambientales que trae consigo la globalización. Asimismo, la OCDE dirige proyectos destinados a analizar determinadas evoluciones emergentes y nuevos problemas como el gobierno empresarial, la economía de la información o los retos que implica el envejecimiento demográfico, y apoya a los gobiernos para su resolución. La Organización se ofrece como marco que permite a los diversos gobiernos comparar experiencias políticas, estudiar posibles respuestas a problemas comunes, detectar buenas prácticas y trabajar en la coordinación de políticas nacionales o internacionales, estadísticas de la OCDE y sus investigaciones sobre temas económicos, sociales y ambientales, así como los convenios, directrices y normas acordadas por los países miembros.

Desde el período de 1970, la evolución de las economías y las sociedades integradas en la OCDE, y sobre todo la llegada de las tecnologías de la información, han convertido al aprendizaje a lo largo de la vida, en un objetivo clave de las políticas educativas y formativas. El progreso tecnológico y la interdependencia económica a escala internacional están modificando rápidamente el panorama de la economía, e incentivan aún más la necesidad de innovación, mejora de la productividad y adaptación sin traumas a cambios estructurales. En este contexto, la encuesta internacional de alfabetización de adultos (IALS) de 1994, efectuada sobre doce países de la OCDE, arrojó un

resultado desalentador: como mínimo, una cuarta parte de la población adulta no domina el tercero de los cinco niveles posibles de competencia lectora, que numerosos expertos consideran como competencia imprescindible para responder adecuadamente a las complejas demandas de la vida y el trabajo cotidianos. Estos resultados han quedado corroborados por encuestas de seguimiento efectuadas en veintidós países o regiones. Apenas puede esperarse que una población con este nivel de competencias se adapte con rapidez y responda de forma innovadora a los cambios estructurales que se producen en la actualidad. El Aprendizaje a lo Largo de la Vida para Todos sería una respuesta a dicho desafío.

Se trata de un objetivo político asumido por una reunión de los ministros de educación de países miembros de la OCDE celebrada en 1996, (Aprendizaje a lo Largo de la Vida para Todos, OCDE, 1996), y que se recoge asimismo en publicaciones de la UNESCO y la Comisión Europea.

Las ventajas del aprendizaje a lo largo de la vida

Una serie de importantes fuerzas socioeconómicas sustentan esta propuesta a favor del aprendizaje a lo largo de la vida. La base de la argumentación favorable al aprendizaje a lo largo de la vida tiene dos raíces principales: en primer lugar, considerando la creciente importancia de la economía basada en el conocimiento y el progresivo alejamiento del taylorismo y el fordismo (OCDE, 1988), el umbral de destrezas que requieren las empresas se

incrementa continuamente, mientras que la demanda de destrezas de bajo nivel sufre una relativa disminución; en segundo término, conforme las empresas responden a mercados más inestables y a ciclos de producción más breves, los empleos de carrera específica se hacen más escasos, y las personas experimentan con más frecuencia cambios profesionales durante su vida activa. La vida media de las destrezas se acorta. Surge la necesidad de renovar y actualizar permanentemente destrezas y competencias, como factor esencial para afrontar ajustes estructurales, aumentar la productividad, innovar y reasignar recursos humanos con eficacia.

La distribución de oportunidades de aprendizaje resulta bastante desigual: los desempleados disponen de menos oportunidades de formación que quienes cuentan con empleo; quienes trabajan en la pequeña y mediana empresa tienen peor acceso que los trabajadores de grandes empresas; las oportunidades para adultos con nivel educativo de enseñanza secundaria o inferior son mucho menores que para los que han recibido educación post secundaria; y las mujeres también están relativamente desfavorecidas, en comparación con los hombres. Por otra parte, las grandes diferencias de ingresos entre quienes poseen y quienes no poseen una educación post secundaria se amplían conforme avanza un ciclo vital. Estas discrepancias pueden acabar perjudicando a los propios fundamentos de la democracia.

Las estrategias en favor del aprendizaje a lo largo de la vida intentan responder a la convergencia de intereses entre los imperativos económicos derivados de las necesidades de una sociedad del conocimiento y la necesidad social de promover la cohesión social, y deben teóricamente producir beneficios a largo plazo para el ciudadano, la empresa, la economía y la sociedad en términos generales. A escala individual, el aprendizaje a lo largo de la vida impulsa la creatividad, la iniciativa y la capacidad de respuesta del ciudadano, atributos todos que contribuyen a su autorrealización, a conseguir mejores niveles de ingresos y empleo, a la innovación y a la productividad. Las destrezas y competencias de la mano de obra constituyen un factor básico para el rendimiento y el éxito económico de una empresa. Y para la economía en su conjunto, existe una relación positiva entre el nivel educativo y el crecimiento económico.

El aprendizaje a lo largo de la vida según la OCDE

La visión del aprendizaje a lo largo de la vida por la OCDE, avanzada ya en una serie de publicaciones (OCDE, 1996, 1999, 2001 y 2004), se distancia claramente de la existente en la década de 1970, pues adopta una definición más global del concepto, que ahora se hace extensible a toda actividad intencionalmente de aprendizaje realizado en cualquier momento del ciclo vital con intención de mejorar el conocimiento y las competencias en personas que desean participar en las actividades de aprendizaje. Esta definición contiene cuatro características principales:

Una visión estructural: se trata de la característica que más distingue al aprendizaje a lo largo de la vida, ya que otros modelos educativos son siempre específicamente sectoriales. En cambio, la idea del aprendizaje a lo largo de la vida considera la demanda y la oferta de oportunidades de aprendizaje como parte de un sistema interconectado que abarca todo el ciclo vital de un ciudadano y comprende todo tipo de aprendizajes formales, no formales e informales.

El que aprende como eje central: equivale a desplazar la atención desde la oferta por ejemplo los sistemas educativos institucionales de tipo formal hacia la demanda y la respuesta a necesidades del que aprende.

La motivación para aprender es la piedra de toque para un aprendizaje que continúe a lo largo de toda la vida, y requiere prestar atención al desarrollo de la capacidad de aprender, a través de un aprendizaje auto dirigido y al propio uso.

Multiplicidad de objetivos para la política educativa: la visión del “ciclo vital” reconoce múltiples objetivos educativos como por ejemplo: realización personal, desarrollo del conocimiento y objetivos.

Actualmente se acepta de forma cada vez más generalizada que los sistemas de cualificaciones deben ser una parte importante en la búsqueda de un mejor aprendizaje a lo largo de la vida. Algunos países se dan cuenta de que

desarrollos aislados sobre criterios de las cualificaciones conducen a unos sistemas descoordinados y poco sistemáticos. Los países están ahora interesados en desarrollar enfoques amplios y sistemáticos sobre las cualificaciones.

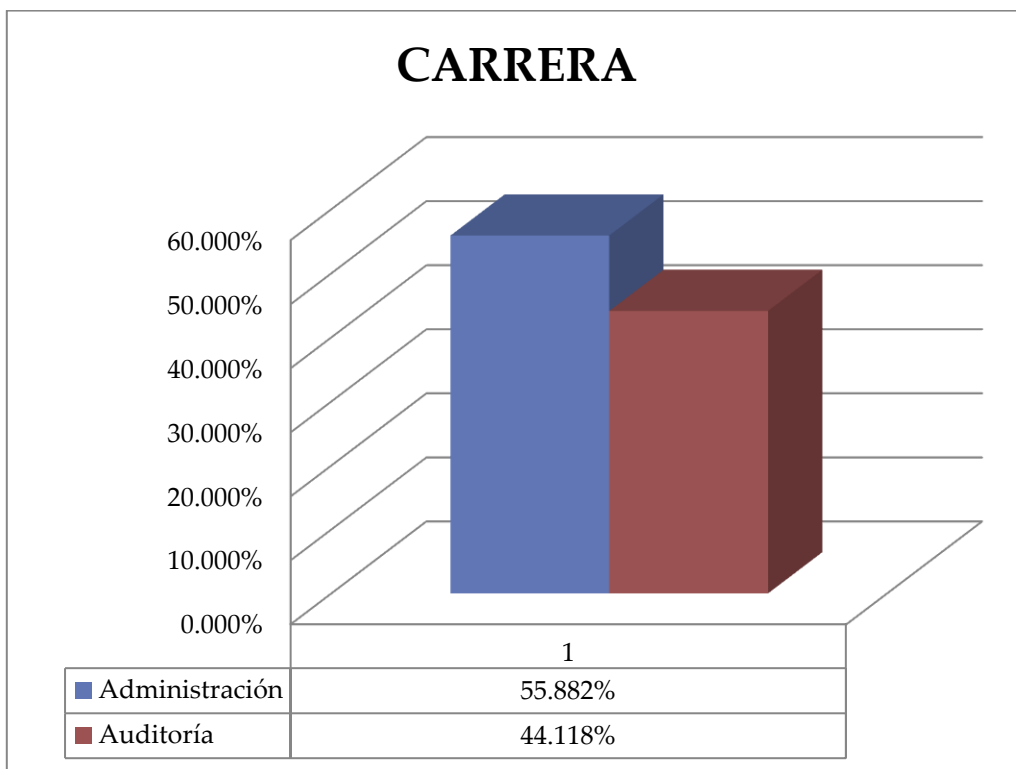
La evidencia sugiere que algunos mecanismos, como por ejemplo los relacionados con la transferencia de créditos, reconocimiento de aprendizajes previo, marcos de cualificaciones e implicación de las partes interesadas, son especialmente efectivos en la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida.

6. ANALISIS DE RESULTADOS

6.1. INFORMACION GENERAL

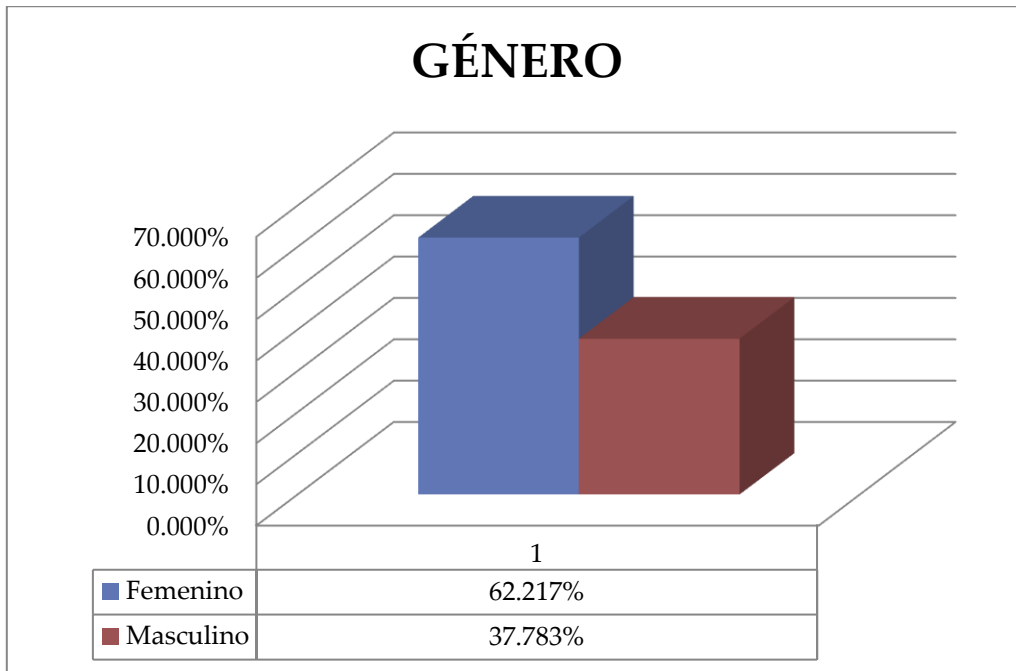
Después de haber realizado las encuestas según las muestras establecidas para cada una de las 5 carreras, se obtuvo los siguientes resultados:

En este gráfico se puede observar que el 56% de los encuestados son de la carrera de administración y el 44% son de la carrera de Auditoría.



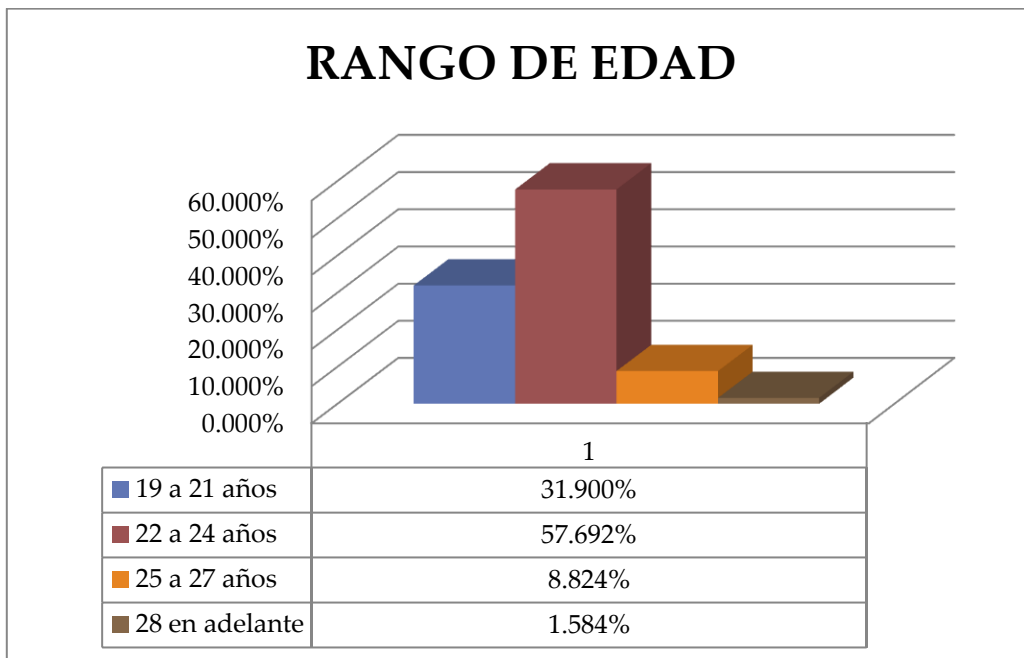
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico se puede observar que del 100% de los encuestados, el 62% son de género femenino y el 38% son de género masculino. Se puede ver una mayoría de personas de género femenino 62% en las carreras de administración y auditoría de la ESPE.



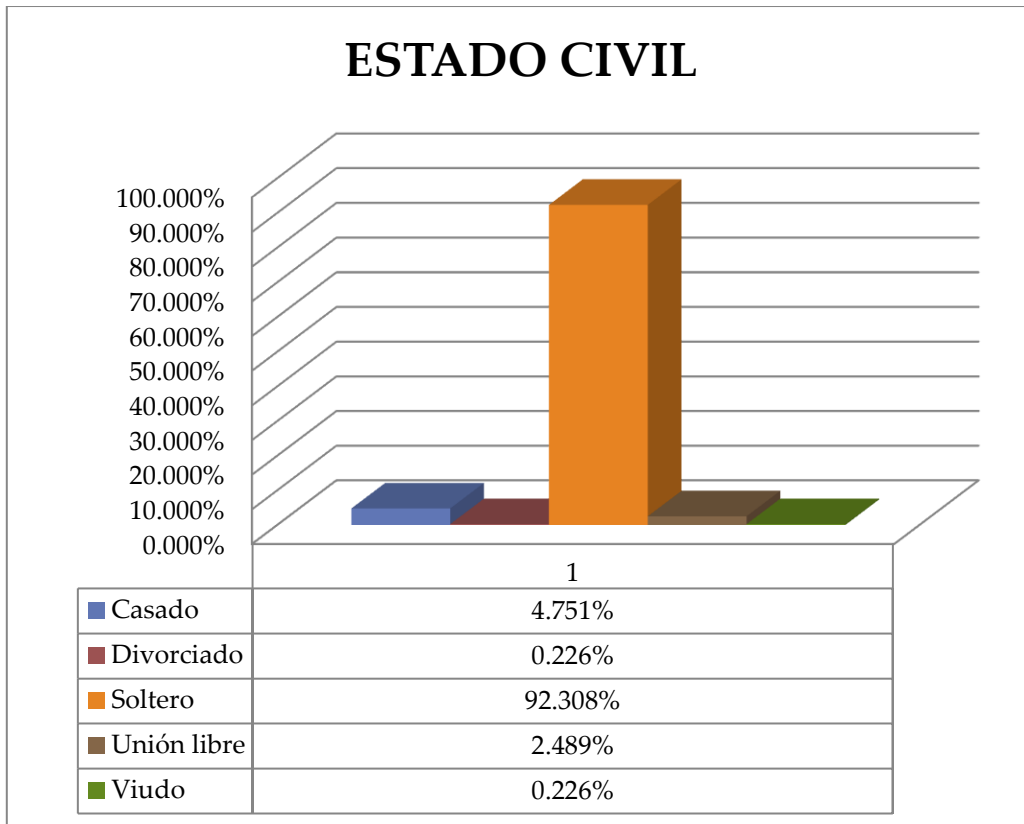
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico se puede observar que del 100% de los encuestados, el 32% tienen un rango de edad entre 19 y 21 años, el 58% tienen un rango de edad entre 22 a 24 años, el 8% tienen un rango de edad entre 25 a 27 años y apenas el 1,5% tienen de 28 años en adelante. Además podemos ver que las personas entre 22 y 24 años son la mayoría en este estudio.



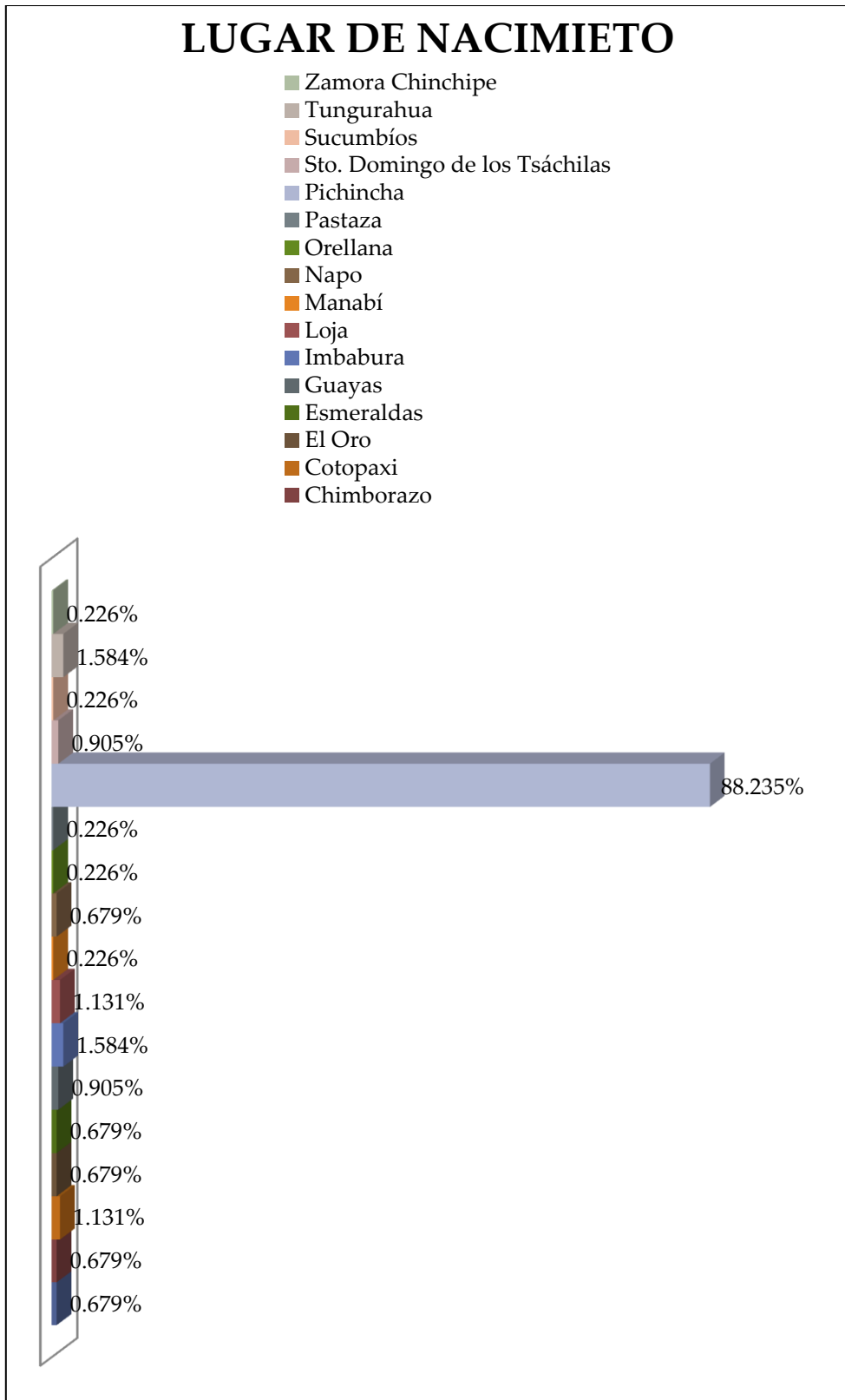
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que del 100% de los encuestados, el 4,75% son casados, el 0.22% son divorciados, el 92% son solteros, el 2,4% tienen una unión libre y el 0,22% son viudos. Además podemos ver que la mayoría de estudiantes de las carreras investigadas, con un 92%, se encuentran solteros.



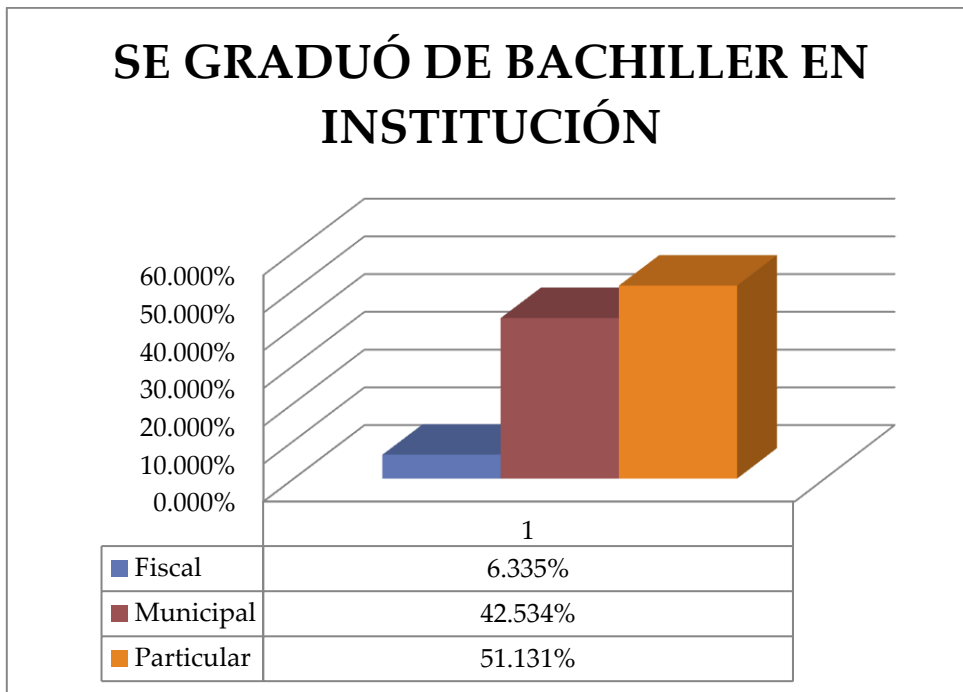
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos ver que la mayor parte de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE, con un 88%, nacieron en la provincia de Pichincha. El resto de estudiantes nacieron en las restantes provincias que formaron parte de la encuesta.



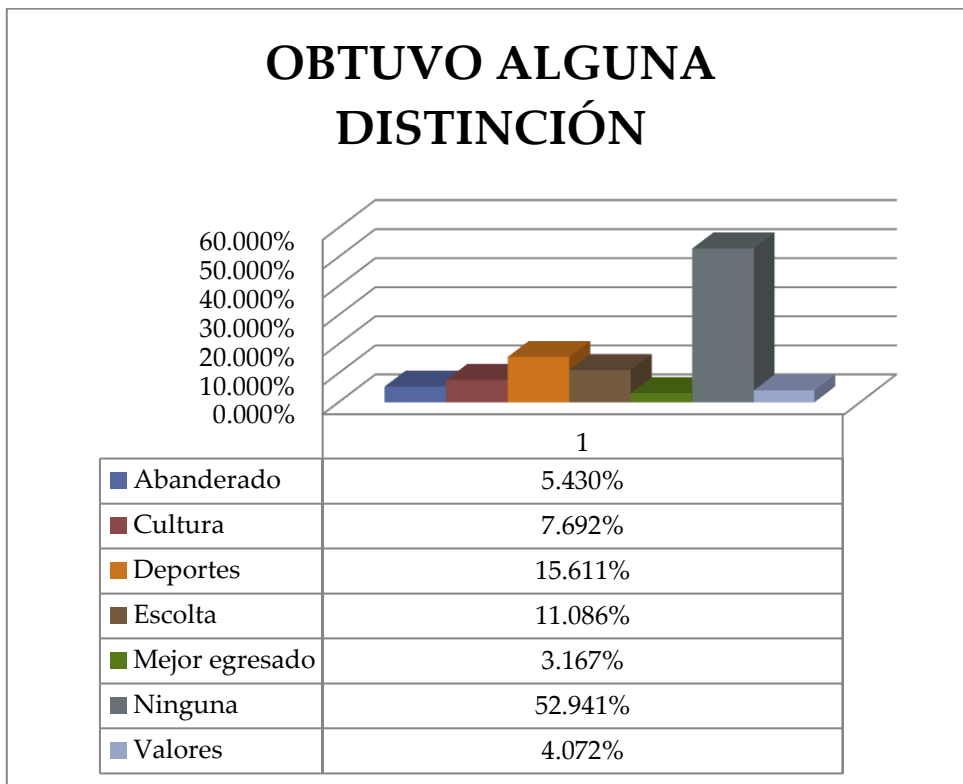
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgr.

En este gráfico podemos ver que los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE en su mayoría se graduaron de bachiller en una institución particular (51%), y en una municipal (43%). El resto que es minoría, con el 6,35% se graduaron de bachiller en una institución fiscal.



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.

En este gráfico podemos observar que la mayoría de estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE, con el 53% no han obtenido ninguna distinción en el colegio en el que se graduaron. El 16% de estudiantes obtuvo una distinción en deportes y apenas el 3% de los estudiantes obtuvieron la distinción de mejor egresado.



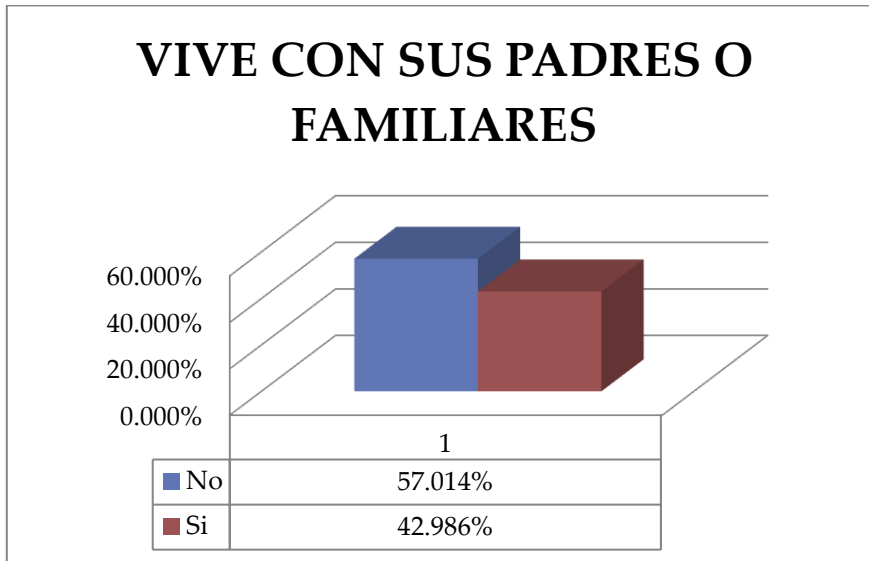
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 96% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría no realizaron un intercambio internacional ni en el colegio ni en la universidad. Apenas el 2% de estudiantes realizaron un intercambio en la universidad; mientras que el 1,5% de los estudiantes realizaron un intercambio en el colegio.



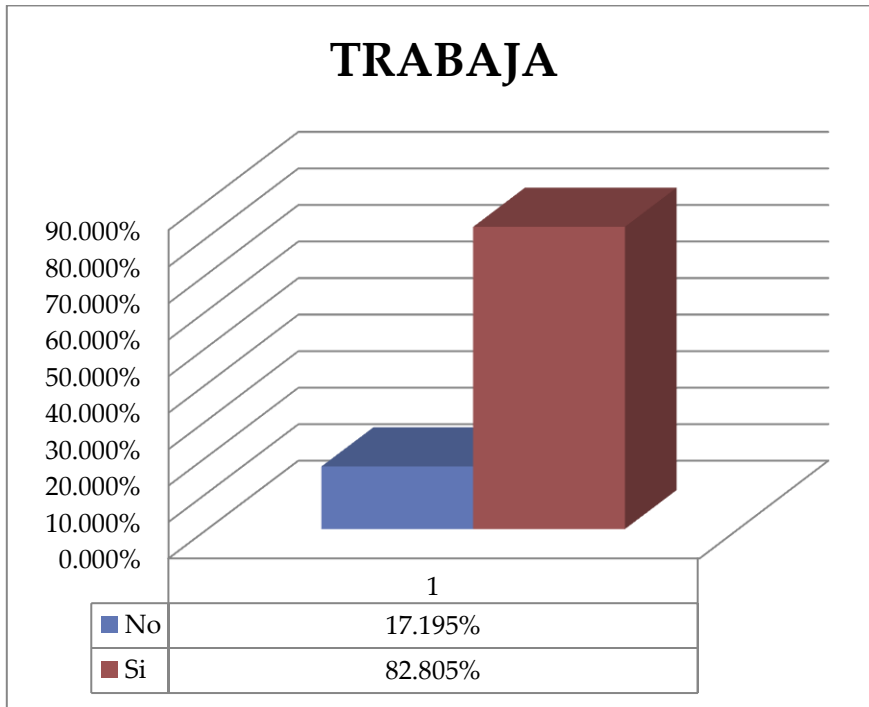
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 57% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE no viven con sus padres; mientras que el 42,98% de los estudiantes sí viven con sus padres.



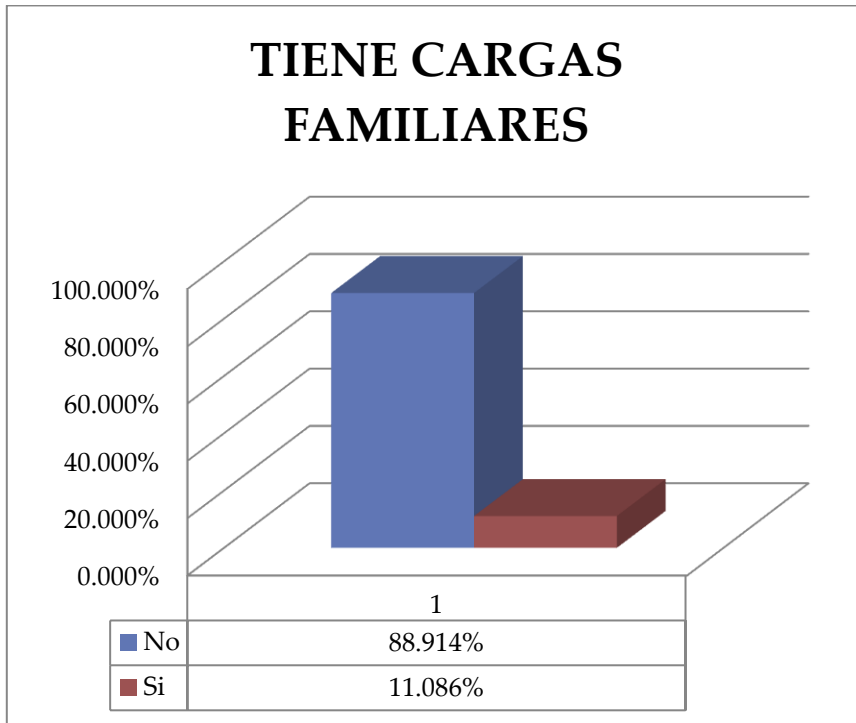
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 82% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría sí trabajan; mientras que apenas el 17% de estudiantes no trabajan actualmente.



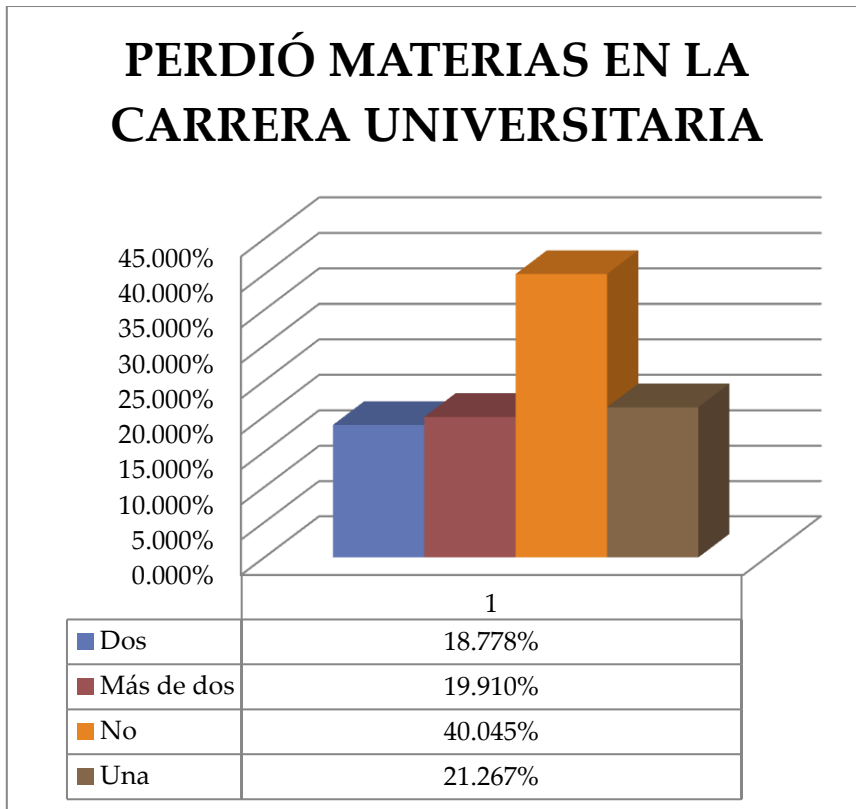
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 88% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría no tienen cargas familiares; mientras que apenas el 11% de estudiantes no tienen cargas familiares.



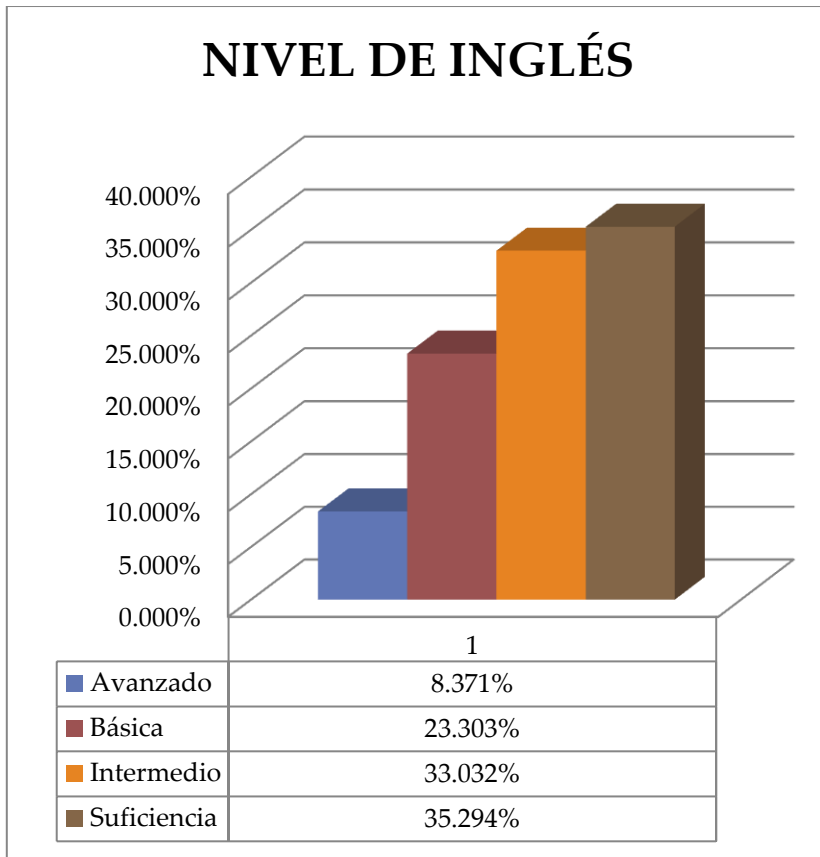
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 40% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría no perdió materias en la carrera universitaria siendo la minoría de los estudiantes; mientras que la mayoría con el 60% de estudiantes, ha perdido 1, 2 y más de 2 materias en adelante en la carrera universitaria.



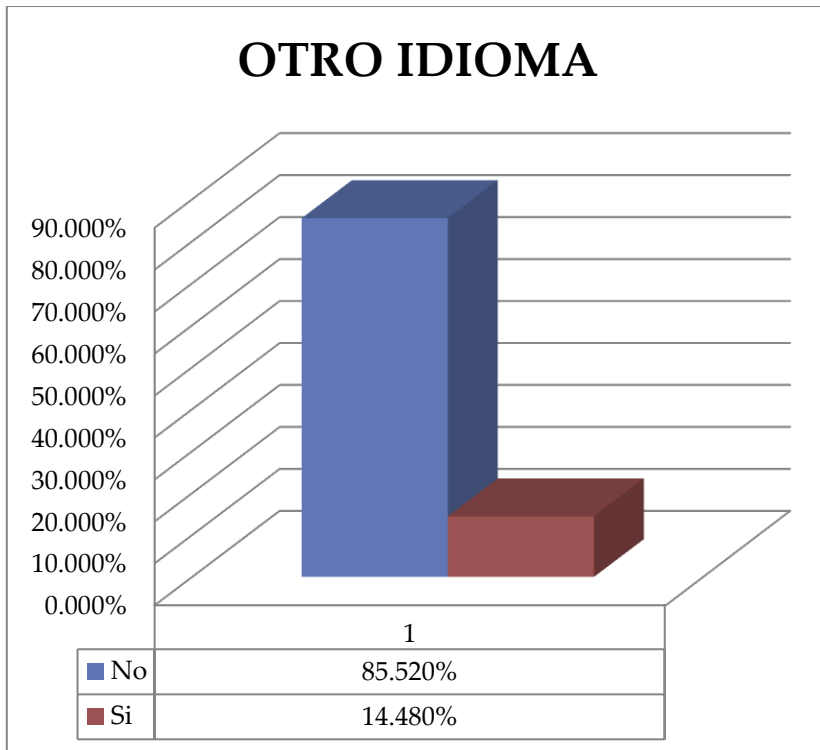
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que apenas el 8,3% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría tiene un nivel de inglés avanzado. La mayor parte de los estudiantes tiene un inglés intermedio-suficiencia, con el 68%. El porcentaje de estudiantes que hablan muy poquito inglés es del 23%.



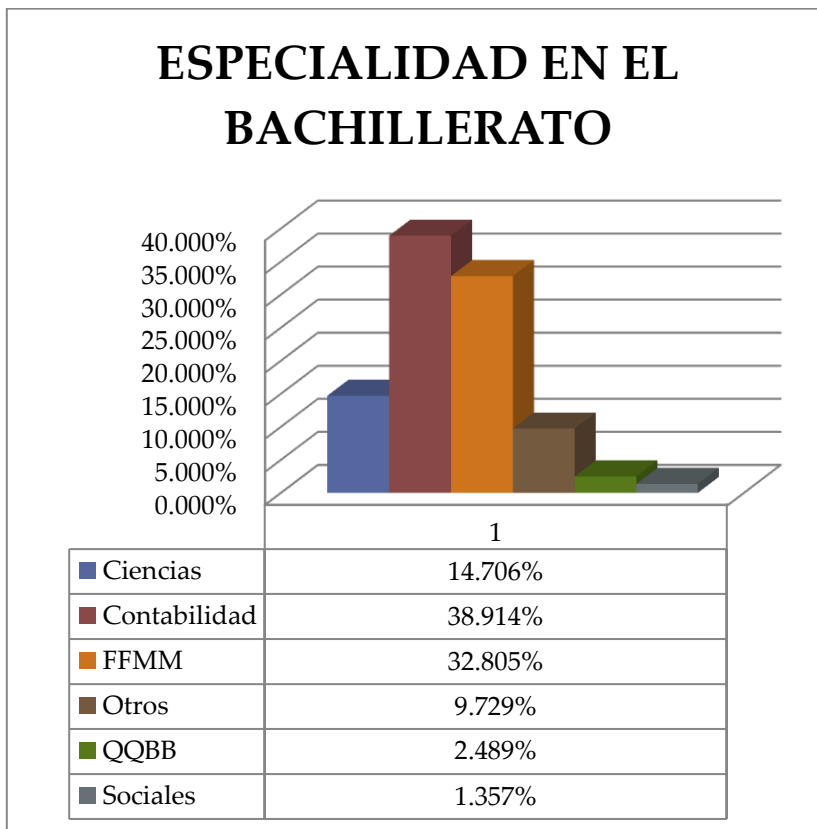
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que el 85% de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría no hablan otro idioma a parte del inglés; mientras que el resto que es la minoría, con el 14% de estudiantes, si hablan algún otro idioma a parte del 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.

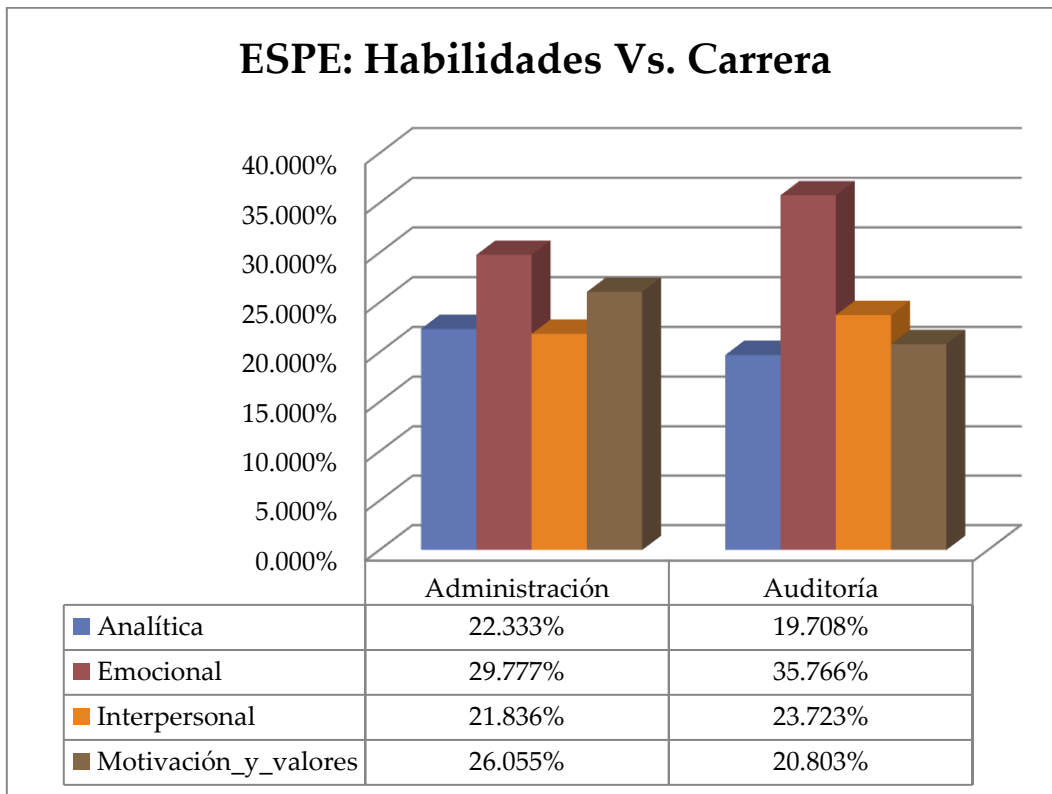
En este gráfico podemos observar que la mayor parte de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE, con un 70%, se graduaron de bachilleres en Contabilidad y Físico Matemático. El resto de alumnos se graduaron en las especialidades de Ciencias (15%), otros (10%), Químico Biólogo (2,4%) y sociales que es la minoría con el (1,37%) de los alumnos.



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.

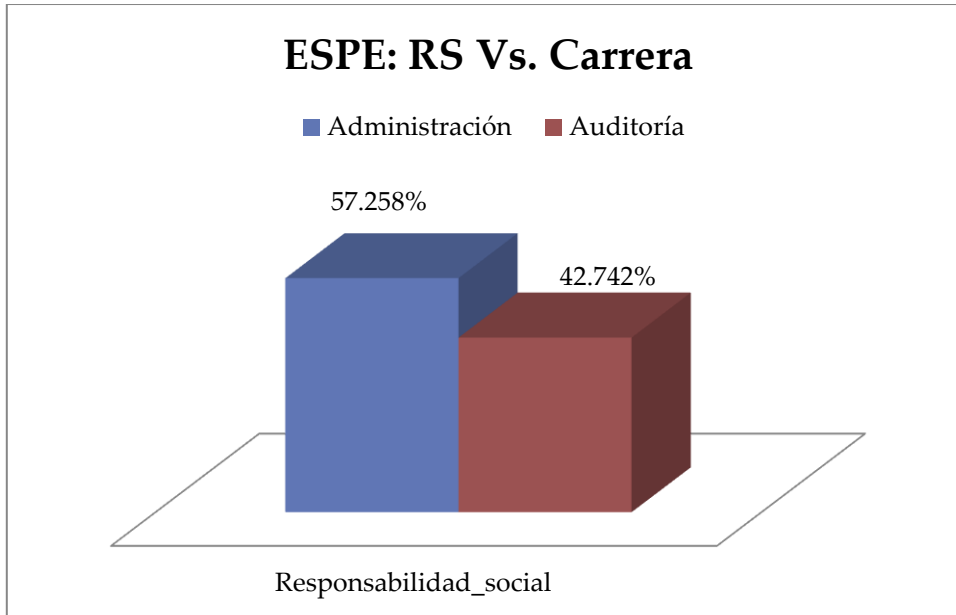
6.2. INFORMACION POR VARIABLES

En este gráfico comparativo entre las carreras de administración y auditoría, podemos observar que las habilidades Emocionales 29,77% y las motivacionales 26,05%, se presentan principalmente en los estudiantes de la carrera de administración de la ESPE; mientras que las habilidades Emocionales 35,76% y las interpersonales 23,72% en los estudiantes de la carrera de auditoría de la ESPE. Sin embargo la brecha que existe con el resto de habilidades es muy pequeña. Adicionalmente podemos afirmar que las habilidades emocionales predominan en los estudiantes de ambas carreras.



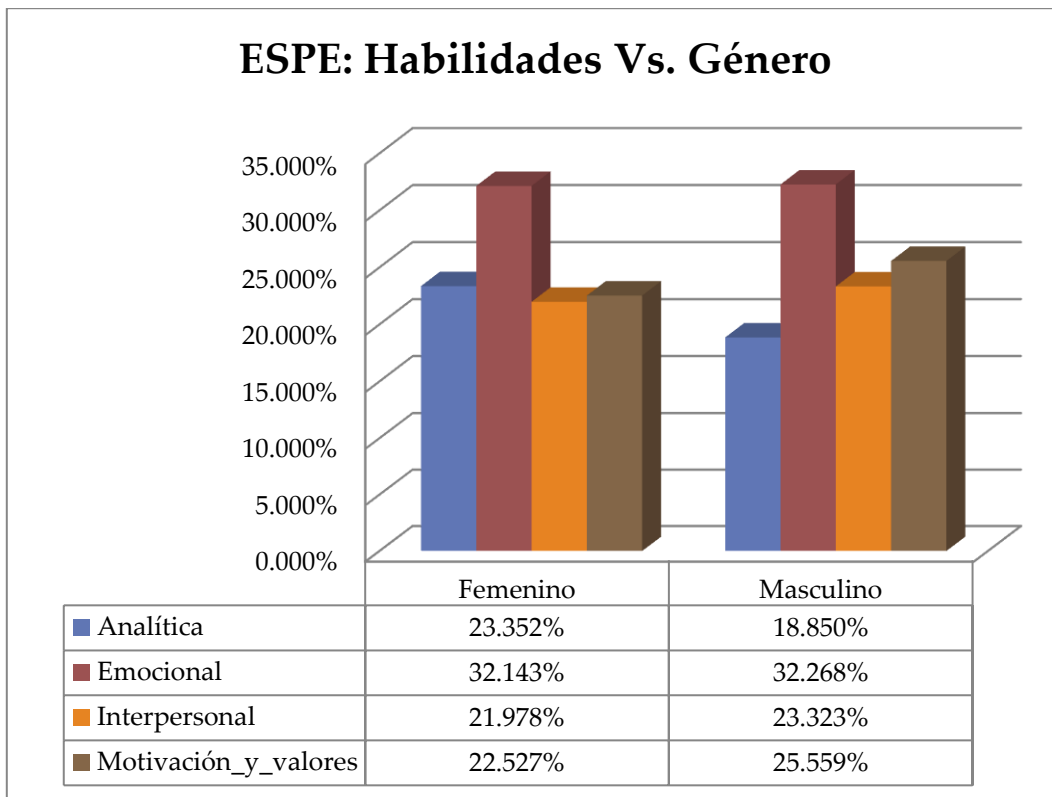
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico comparativo entre las carreras de administración y auditoría, podemos observar que los estudiantes de la carrera de administración de la ESPE manifiestan un compromiso con la responsabilidad social 57,25% que los estudiantes de auditoría 42,74%.



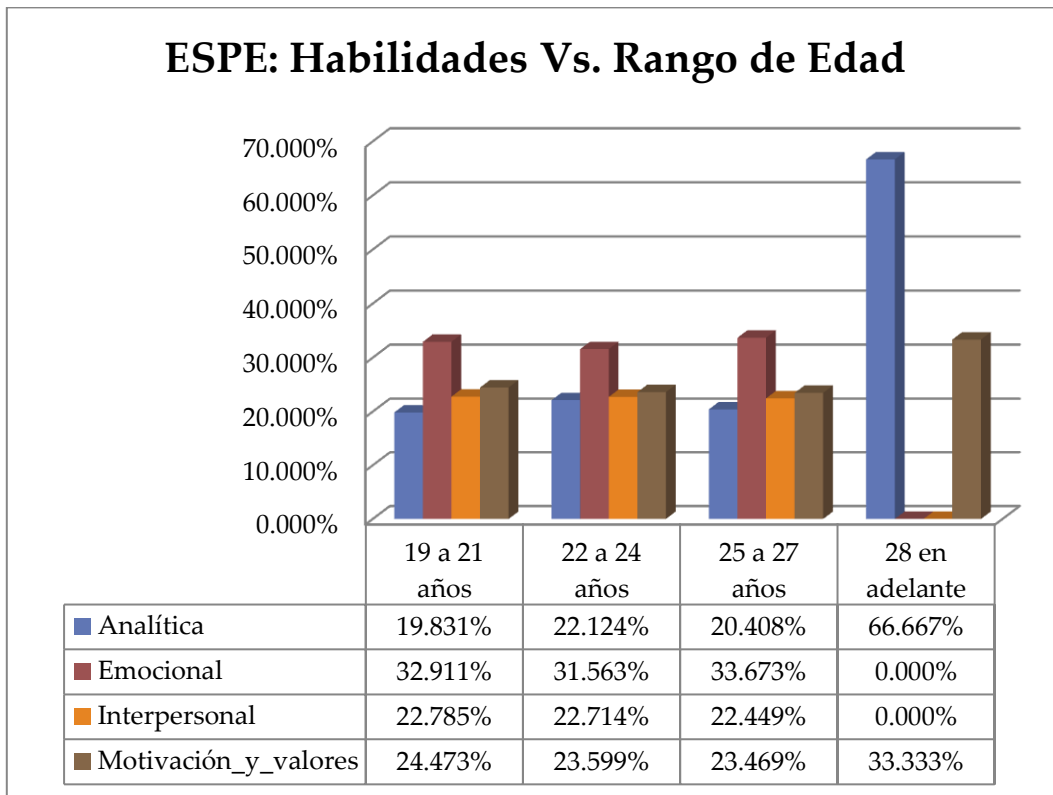
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico comparativo entre habilidades vs género, podemos evidenciar que las habilidades Emocionales 32,14% y las analíticas 23,35%, se manifiestan en el género femenino; mientras que las habilidades Emocionales 32,26% y las motivacionales 25,55% predominan en el género masculino. Sin embargo la brecha que existe con el resto de habilidades es muy pequeña. Adicionalmente podemos afirmar que las habilidades emocionales predominan en ambos géneros.



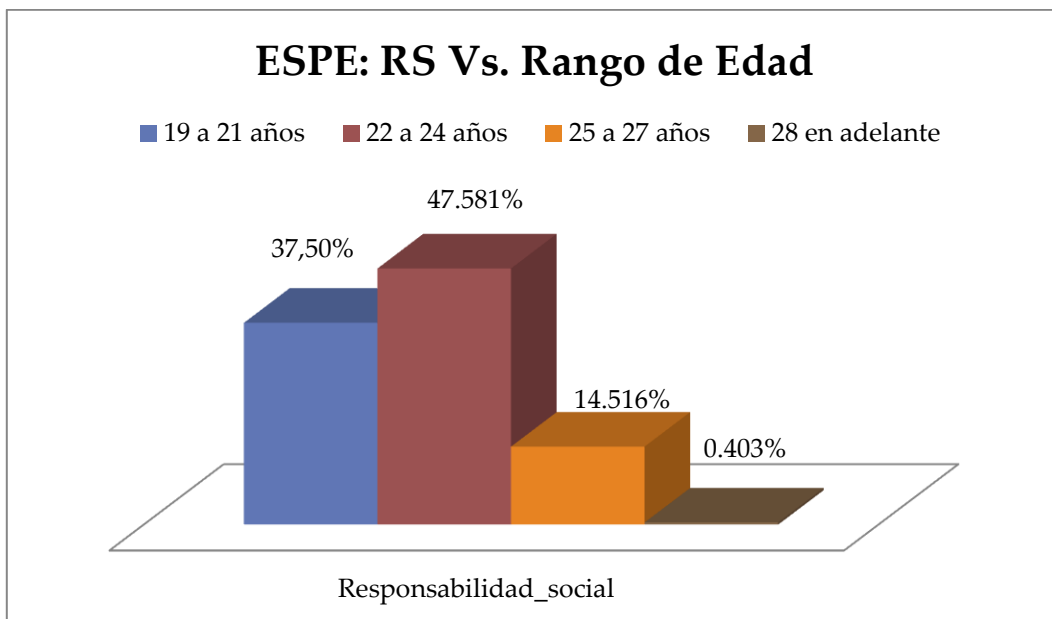
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico comparativo de habilidades vs rango de edad podemos observar que los estudiantes de 28 años en adelante son los que más habilidad analítica y motivacional manifiestan con el 66,66% y 33,33% respectivamente; mientras que los estudiantes de 19 a 21 años son los que menor grado de habilidad analítica poseen con 19,83% y mayor grado de habilidad interpersonal con 22,78%. Los estudiantes de 25 a 27 años dicen tener un mayor grado habilidad emocional con 33%. No se evidenció la presencia de habilidad emocional ni interpersonal en los estudiantes de 28 años en adelante.



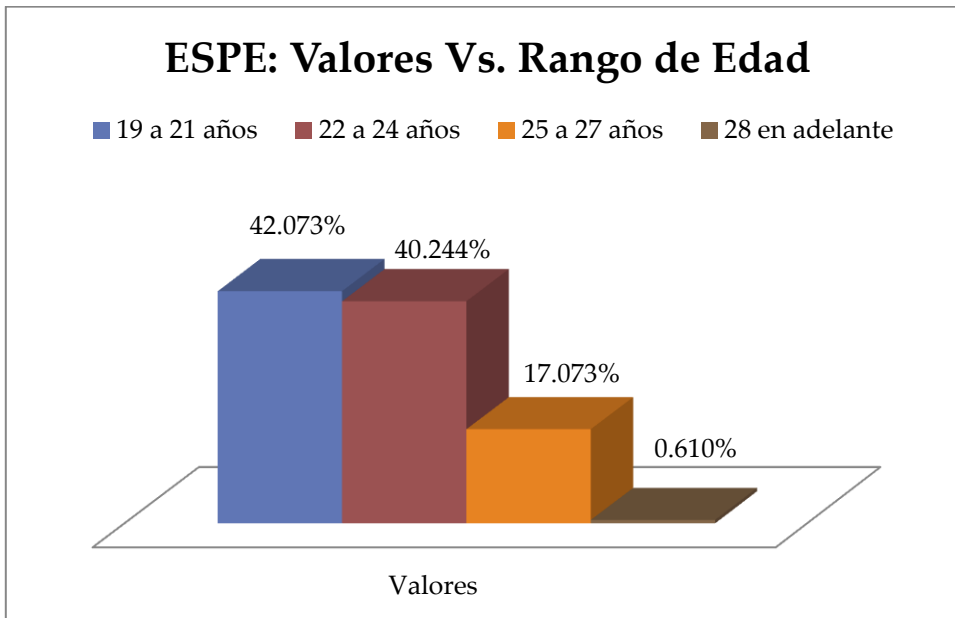
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico comparativo entre Responsabilidad social vs rango de edad podemos observar que los estudiantes de 22 a 24 años dicen desarrollar mayor responsabilidad social con 47,58% seguidos por los estudiantes de 19 a 21 años con 37,5%. El grado de responsabilidad social baja drásticamente en los estudiantes de 25 a 27 años con 14,5% y los estudiantes de más de 28 años apenas con 0,403%. Se puede concluir que el interés de los estudiantes en responsabilidad social decae a partir de la edad de 25 años.



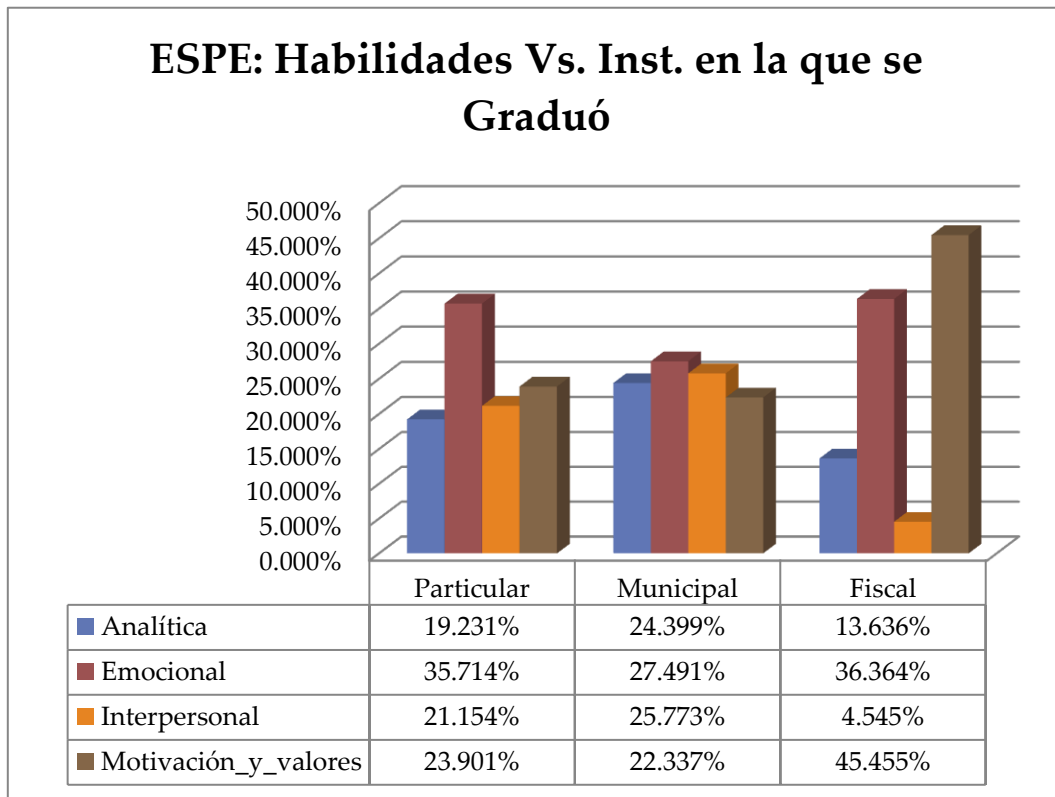
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico comparativo entre valores y el rango de edad de los estudiantes podemos evidenciar que existe una mayor presencia de valores en los estudiantes de menor edad es decir las personas de 19 a 21 años con un 42,07% y que mientras se incrementa la edad de los estudiantes, los valores se van perdiendo; es así que se evidencia poca presencia de valores 0,61% en las personas de 28 años en adelante.



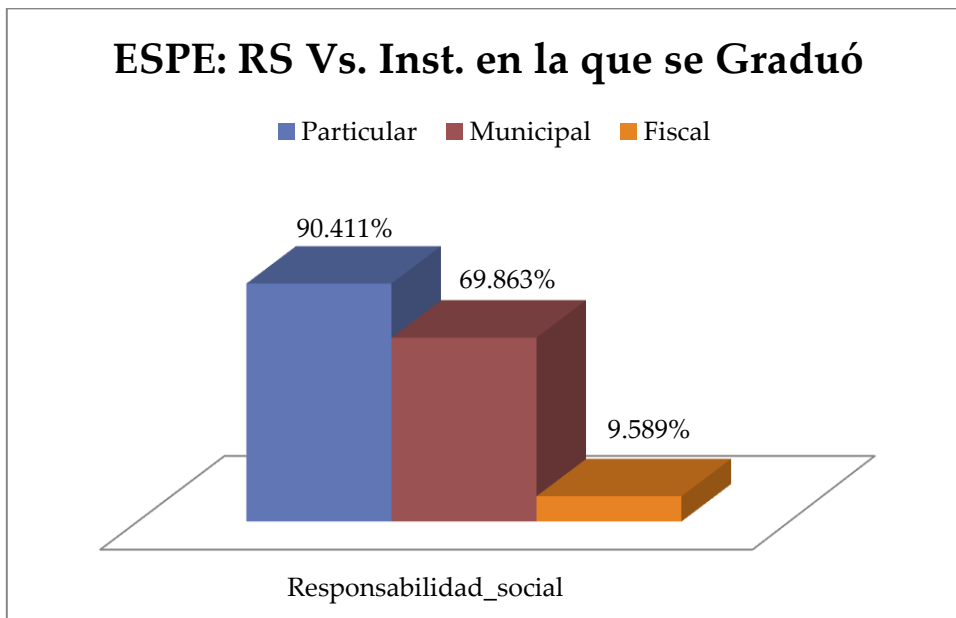
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico que compara la influencia de las habilidades de los estudiantes vs la institución en la que se graduaron se puede evidenciar que en los estudiantes que se graduaron en una institución particular existe una mayor presencia de habilidades emocionales 35,71% y una menor presencia de habilidades analíticas 19,23%, mientras que en los estudiantes que se graduaron en una institución municipal existe una mayor presencia de habilidades emocionales 27,49% y una menor presencia de habilidades motivacionales 22,37%, y por último, en los estudiantes que se graduaron en una institución fiscal, se puede ver que existe una mayor presencia de habilidades motivacionales 45,45% y una menor presencia de habilidades interpersonales 4,54%. Se concluye que los estudiantes que se graduaron en una institución tanto particular como municipal tienen mayor cantidad de habilidades emocionales.



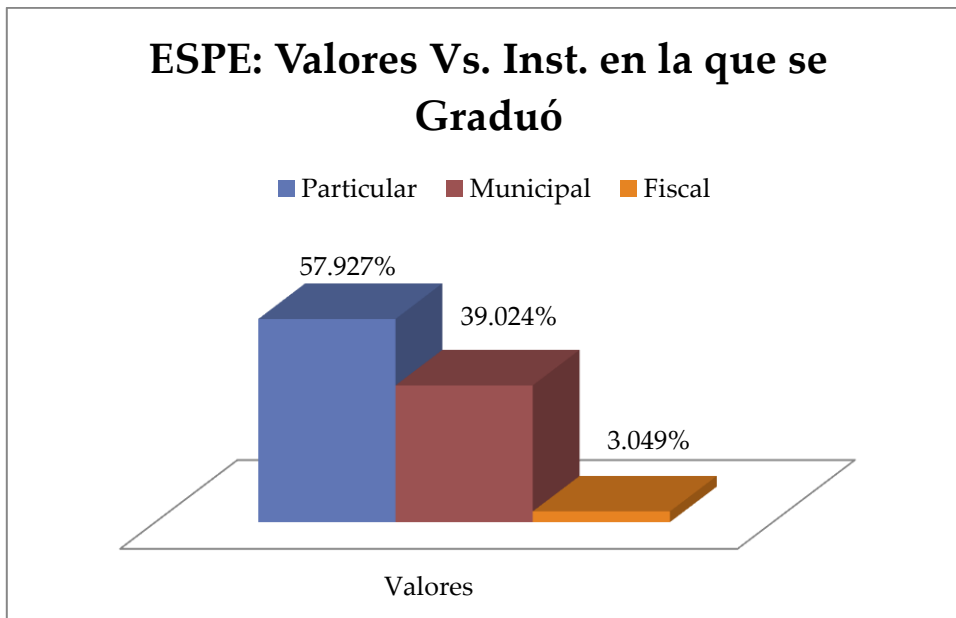
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico que compara la responsabilidad social de los estudiantes vs la institución en la que se graduaron se puede evidenciar que los estudiantes que se graduaron en una institución particular dicen poseer mayor responsabilidad social 90,41% seguidos de quienes se graduaron en una institución municipal 69,86%, mientras que los estudiantes que se graduaron en una institución fiscal tienen muy poca responsabilidad social 9,58%.



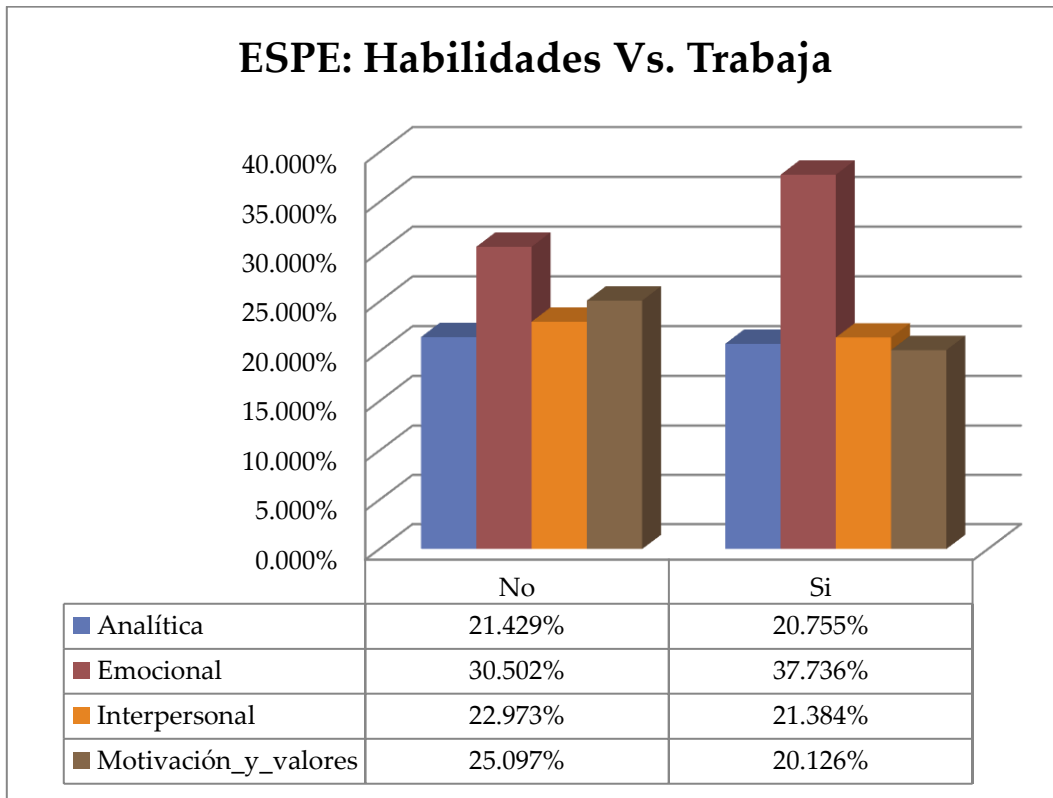
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Se puede observar que el mayor porcentaje de valores inculcados se da en colegios particulares con un 57%, seguido con los colegios municipales con un 39%, pero en los colegios fiscales el porcentaje de los valores es muy bajo con un 3%. Se puede observar la gran diferencia entre las tres instituciones.



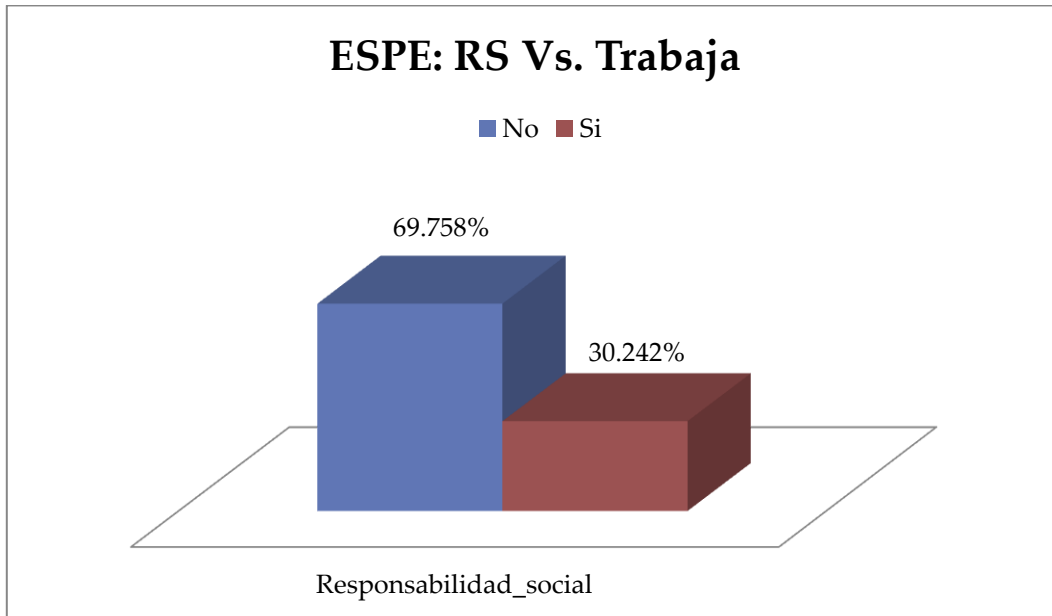
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

Se puede observar en el gráfico que tanto los estudiantes que no trabajan como los que sí lo hacen, tienen mayor presencia de habilidades emocionales con 30,50% y 37,73% respectivamente. También se puede evidenciar que los estudiantes que no trabajan tienen una mayor presencia de habilidades analíticas, interpersonales y motivacionales que los estudiantes que si trabajan, aunque este incremento sea ligero.



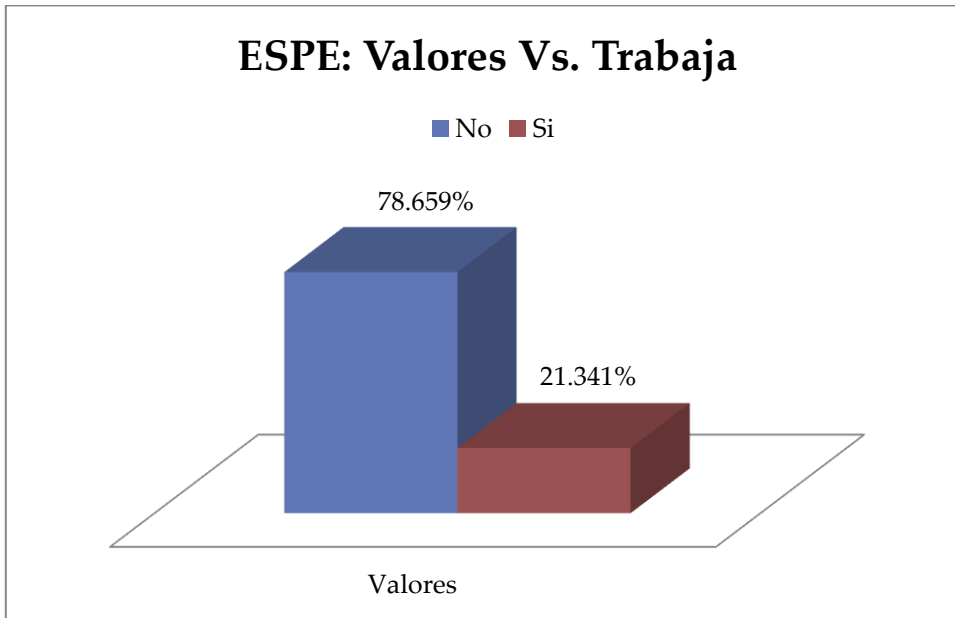
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico se observa que las personas que no trabajan tienen una responsabilidad social mayor en relación con las personas que si trabajan con 69,75% y 30,24% respectivamente.



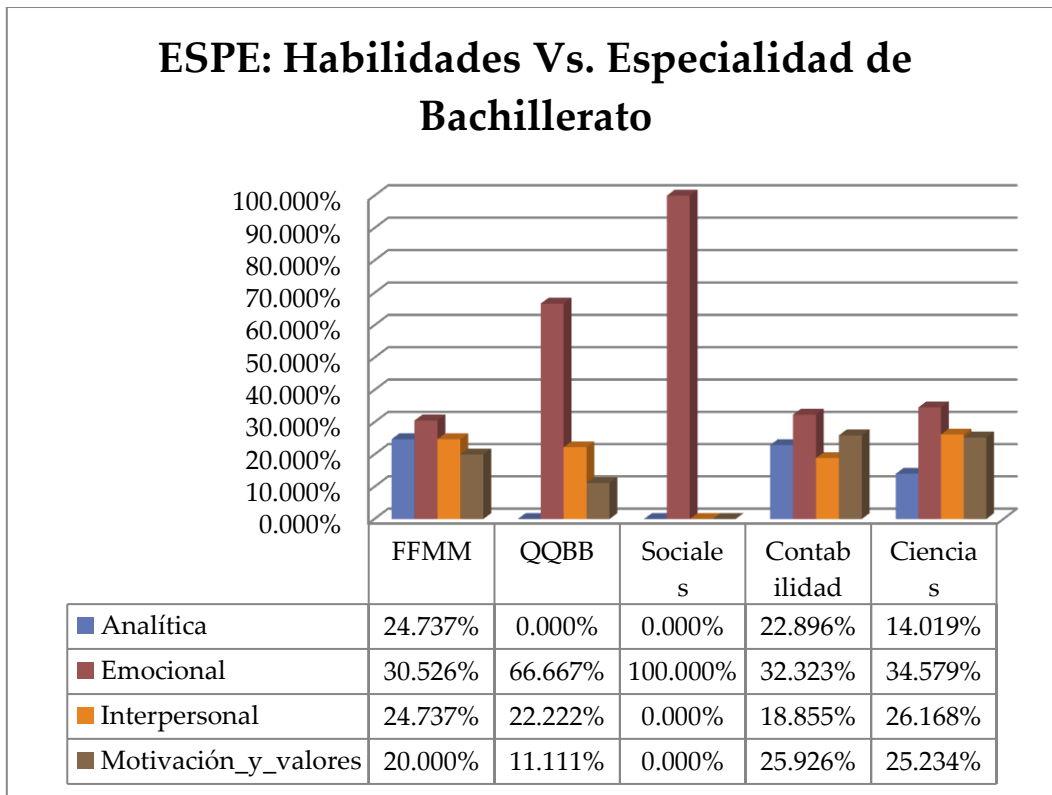
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico se puede observar que las personas que no trabajan tienen más presencia de valores en relación a las personas que si trabajan con 78,65% y 21,34% respectivamente.



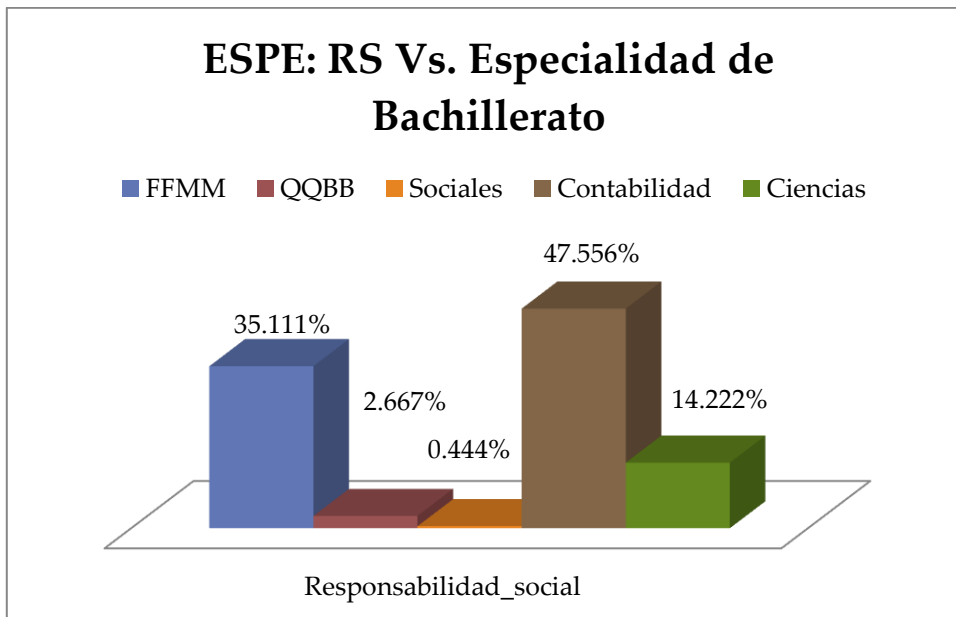
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico se puede observar que en los estudiantes que se graduaron de la especialidad de sociales existe una presencia total de habilidad emocional al 100% y carece de las habilidades analítica, interpersonal y motivacional. Los estudiantes graduados de la especialidad de QQBB carecen de la habilidad analítica pero tienen la habilidad emocional al 66%. Los estudiantes graduados de QQBB tienen mayor presencia de la habilidad emocional que los graduados de FFMM, Contabilidad y ciencias. Podemos observar también que quienes se graduaron de las especialidades FFMM y contabilidad tienen mayor presencia de habilidades analíticas que los que se graduaron en las otras especialidades.



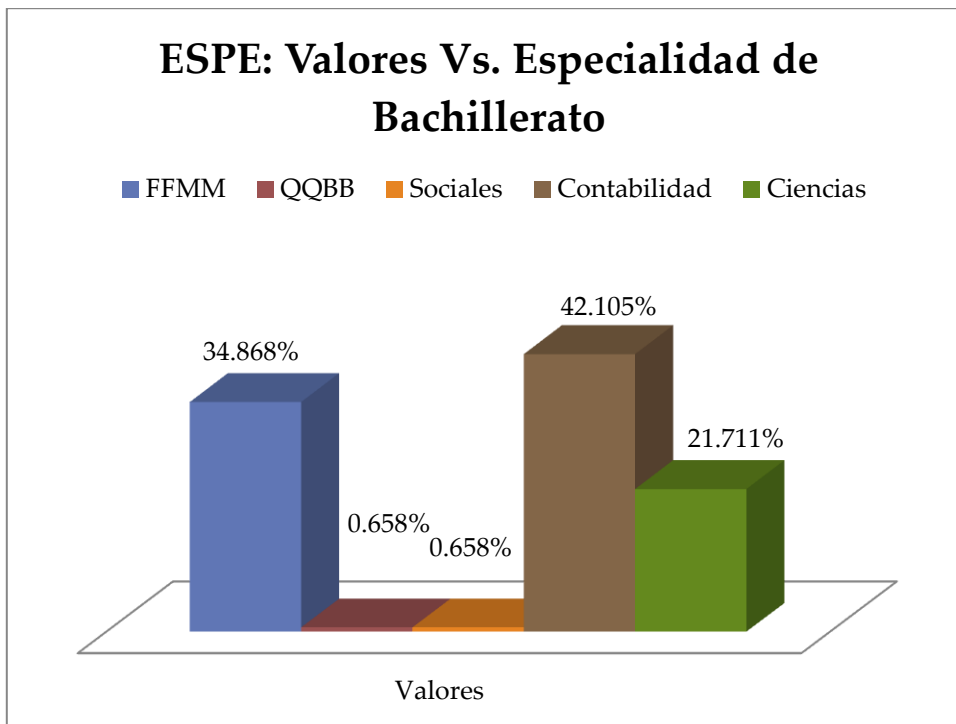
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgtr.

En este gráfico podemos observar que los estudiantes que egresaron de la especialidad de contabilidad en el colegio dicen tener mayor responsabilidad social con el 47,55% mientras que quienes egresaron de la especialidad de sociales tienen muy poca responsabilidad social con el 0,44%. Los estudiantes que egresaron de las especialidades más analíticas como son FFMM y contabilidad manifiestan tener mayor responsabilidad social que los estudiantes que egresaron de otras especialidades.



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.

En este gráfico podemos observar que los estudiantes que egresaron de la especialidad de contabilidad en el colegio tienen mayor presencia de valores con el 42,10% mientras que quienes egresaron de la especialidad de sociales tienen muy poca presencia de valores con el 0,65%. Los estudiantes que egresaron de las especialidades más analíticas como son FFMM y contabilidad tienen mayor presencia de valores que los estudiantes que egresaron de otras especialidades.



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.

En este gráfico podemos observar que de acuerdo a las estadísticas de porcentajes de las suhabilidades ESPE, el mayor porcentaje con un 3,6% se encuentra en la habilidad emocional en la capacidad de despedir personas P26, los demás porcentajes son relativamente similares con un 2% y el menor porcentaje es en la habilidad interpersonal de confianza con compañeros P72 con 1,9 %, no existe mucha diferencia con el resto de porcentajes.

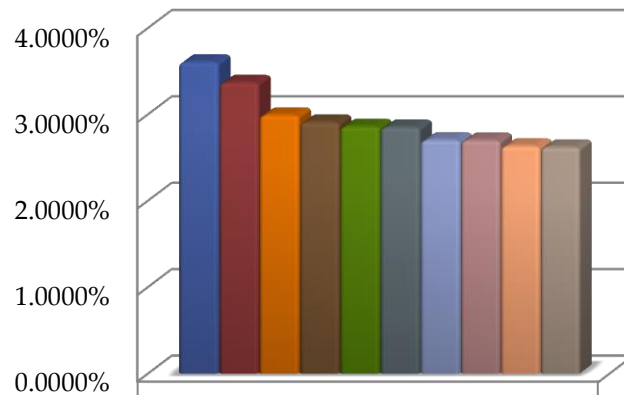
Sub-Habilidades ESPE



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.

De acuerdo al gráfico top ten sub habilidades ESPE, la sub-habilidad que dicen tener más presencia en los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE es la emocional (capacidad para despedir personas, P26) con un 3,6%. La sub-habilidad que se evidencia en décimo lugar en mayor grado es la motivación y valores (pensamiento estratégico, P48) con un 2,61%. Cabe recalcar que estas 10 sub-habilidades se diferencian en grado de presencia en los estudiantes por pequeños porcentajes.

Top-Ten Sub-Habilidades ESPE

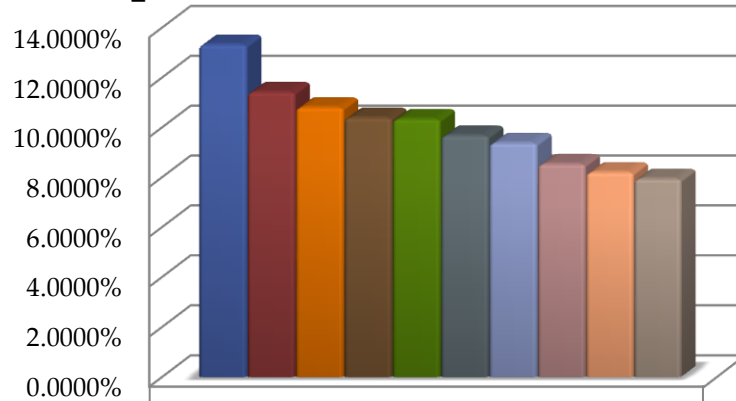


	1
Emocional-Capacidad para despedir personas-P26	3.6055%
Analítica-Configuración y abstracción de situaciones-P18	3.3671%
Motivación y valores-Orientación a la supervisión y el control-P20	2.9898%
Emocional-Responsabilidad Social-P21	2.9090%
Interpersonal-Comunicación efectiva-P19	2.8587%
Emocional-Adaptabilidad-P17	2.8494%
Interpersonal-Diagnóstico de equipo-P36	2.7011%
Emocional-Resiliencia-P52	2.6985%
Analítica-Aprendizaje continuo-P16	2.6310%
Motivación y valores-	2.6310%

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.

En este gráfico se puede evidenciar que dentro de la responsabilidad social de los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE, destacan dos de las 10 características, las mismas que ocupan en conjunto el 24% y son: vinculación con la colectividad y Capacidad de incentivar prácticas socialmente responsable. Por otro lado, las características con menor grado de presencia son: Ética social y ambiental (8,20%) y Humanismo (7,93%).

Clave Responsabilidad Social ESPE

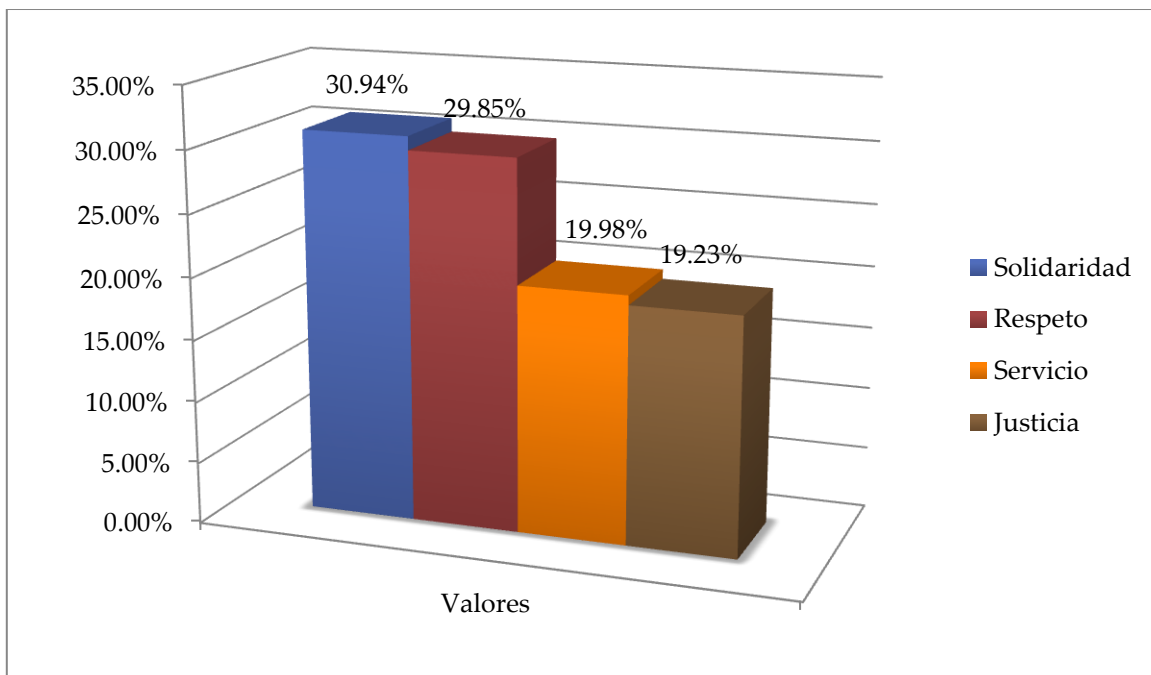


1

■ Responsabilidad social- Vinculación con la Colectividad-P25	13.3216%
■ Responsabilidad social- Capacidad de incentivar prácticas socialmente responsables-P35	11.4221%
■ Responsabilidad social- Compromiso Personal ante mi entorno-P44	10.8040%
■ Responsabilidad social- Visión para solucionar problemas corporativos, sociales y ecológicos de manera permanente-P45	10.3920%
■ Responsabilidad social- Compromiso con el medio ambiente -P24	10.3367%
■ Responsabilidad social- Compromiso con la Sociedad-P34	9.6734%
■ Responsabilidad social- Responsabilidad interna y externa-P65	9.3769%
■ Responsabilidad social- Conocimiento-P43	8.5327%
■ Responsabilidad social- Ética social y ambiental-P55	8.2010%
■ Responsabilidad social-	

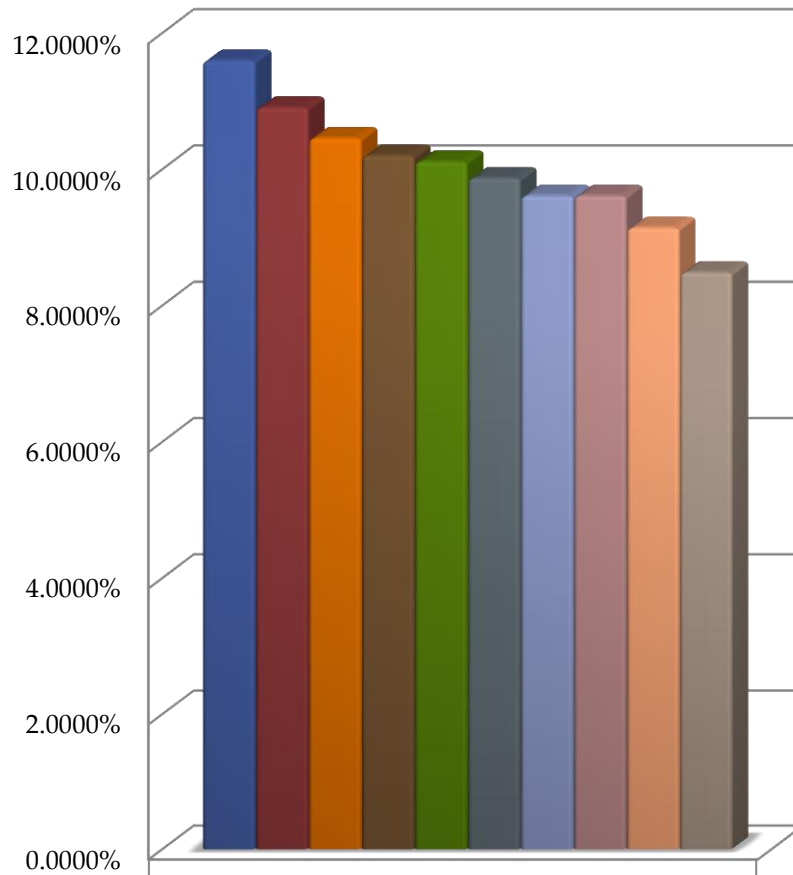
FUENTE: Gráficos tomados de la investigación de “Desarrollo Integral de los estudiantes de las Carreras de Administración y Auditoría, en las Universidades de Quito, categoría A, año 2012. Dirigida por la Ing. Fabiola Jarrín J., Mgt.

En este gráfico se puede evidenciar la presencia de valores en los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE; es así que el valor que los estudiantes presentan en mayor grado es solidaridad con un 30,94% seguido por respeto con un 29,85%, seguido de servicio con 19,98% y justicia con 19,23%. Podemos concluir que los valores que mas tienen presentan son solidaridad y respeto.



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.

Clave Valores ESPE



	1
Valores-Solidaridad-P64	11.5959%
Valores-Respeto-P63	10.9076%
Valores-Respeto-P32	10.4585%
Valores-Solidaridad-P54	10.2018%
Valores-Servicio-P33	10.1143%
Valores-Servicio-P23	9.8693%
Valores-Justicia-P73	9.6127%
Valores-Justicia-P74	9.6127%
Valores-Solidaridad-P42	9.1402%
Valores-Respeto-P22	8.4869%

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.

7. CONCLUSIONES

En un análisis estratégico FODA realizado sobre la Ley de Educación Superior, se determinó algunas fortalezas como la igualdad de oportunidades para todas las personas que deseen estudiar y trabajar en las universidades del país, profesores con formación de PHD asegurarán una educación de calidad para los estudiantes de las universidades; también se encontró algunas debilidades como que la gratuidad de la educación pública podría disminuir la calidad de la educación, al tener falta de recursos monetarios o la fuga de docentes talentosos a universidades privadas que proporcionan mejores salarios.

Se evidenció que la Escuela Politécnica del Ejército desarrolla programas y actividades de responsabilidad social con la participación de sus estudiantes; algunas de estas actividades son: la capacitación a conscriptos, nivelación a las personas privadas de libertad, programa universitario de mayores, herramientas web 2.0 para educadores del cantón Rumiñahui, entre otras. Esta iniciativa que ha tenido la universidad a fomentado una cultura de responsabilidad social en los estudiantes puesto que se evidenció que son responsables con la sociedad al realizar todas estas actividades de forma voluntaria.

La mayor parte de estudiantes de las carreras de Administración y Auditoría son: con el 62% de género femenino, con el 58% tienen un rango de edad entre 22 a 24 años, con el 92% son solteros, con el 88% la mayoría de estudiantes nacieron en la provincia de Pichincha, se graduaron de bachiller en una institución particular el 51%, seguidos por una municipal el 43% de alumnos, el 53% de estudiantes no han obtenido ninguna distinción en el colegio, ni realizado un intermbio internacional el 96%, con el 82% si trabajan, con el 40% no perdieron ninguna materia en la universidad y son bachilleres en contabilidad el 38% y Físicos Matemáticos el 32%. De este muestra de la población estudiada, se pudo evidenciar que la mayor parte de estudiantes ha priorizado el buscar una fuente de trabajo para poder sustentarse en vez de irse a un intercambio internacional.

El valor que los estudiantes presentan en mayor grado es solidaridad con un 30,94% seguido por respeto con un 29,85%, seguido de servicio con 19,98% y justicia con 19,23%. Los estudiantes de la ESPE son formados por una disciplina militar; esto es una de las razones de que la solidaridad y el respeto sean los principales valores de la muestra de estudiantes tomada en el presente estudio puesto que el respeto que es uno de los principales pilares de las fuerzas armadas y la solidaridad con nuestros semejantes es la razón de ser de esta prestigiosa institución militar.

Entre las carreras de administración y auditoría, los estudiantes de la carrera de Administración de la ESPE dicen tener mayor responsabilidad social 57,25% que los estudiantes de Auditoría 42,74%. Además, dentro de las subcategorías de responsabilidad

social de los estudiantes destacan dos características, las mismas que ocupan en conjunto el 24% y son: vinculación con la colectividad y Capacidad de incentivar prácticas socialmente responsable. Por otro lado, las características con menor grado de presencia son: Ética social y ambiental (8,20%) y Humanismo (7,93%). Gracias al esfuerzo y la gran cantidad de proyectos de responsabilidad social que ha generado la ESPE, los estudiantes quienes son los beneficiarios directos de estas iniciativas, han desarrollado capacidad de incentivar prácticas de vinculación con la colectividad y una visión de ayuda social, lo que se ha convertido en una fortaleza de los estudiantes.

Los estudiantes de 22 a 24 años tienen mayor responsabilidad social con 47,58% seguidos por los estudiantes de 19 a 21 años con 37,5%. Sin embargo, el interés de los estudiantes en responsabilidad social decae a partir de la edad de 25 años; es así que los estudiantes de más de 28 años apenas con 0,403% participan en actividades responsabilidad social. También Se pudo comprobar que los estudiantes que se graduaron en una institución particular tienen mayor responsabilidad social 90,41% seguidos de quienes se graduaron en una institución municipal 69,86%, mientras que los estudiantes que se graduaron en una institución fiscal tienen muy poca responsabilidad social 9,58%. Es preocupante como el interés en actividades de responsabilidad social de los estudiantes que tienen de 25 años en adelante decrete considerablemente esto puede deberse a que estas personas que son la minoría, al tener que mantener un hogar con hijos y seguir estudiando una carrera de pregrado a esta edad, se desmotivan grandemente y se ven frustrados por no alcanzar sus metas y por ende pierden el sentido de la responsabilidad social y se enfocan en ellos mismos.

Las habilidades Emocionales 29,77% y las motivacionales 26,05%, predominan en los estudiantes de la carrera de administración de la ESPE; mientras que las habilidades Emocionales 35,76% y las interpersonales 23,72% predominan en los estudiantes de la carrera de auditoría de la ESPE. Los estudiantes de 28 años en adelante son los que más habilidad analítica y motivacional poseen con el 66,66% y 33,33% respectivamente; mientras que los estudiantes de 19 a 21 años son los que menor grado de habilidad analítica poseen con 19,83% y mayor grado de habilidad interpersonal con 22,78%.

La sub-habilidad gerencial que tiene más presencia en los estudiantes de las carreras de administración y auditoría de la ESPE es la emocional (capacidad para despedir personas) con un 3,6%, seguida por la analítica (configuración y abstracción de situaciones) con un 3,36%. La sub-habilidad que se evidencia en décimo lugar en mayor grado es la motivación y valores (pensamiento estratégico) con un 2,61%.

8. RECOMENDACIONES

La Escuela Politécnica del Ejército debe incorporar al pensum de estudios de las carreras, asignaturas de Responsabilidad Social puesto que esta debe ser uno de los ejes transversales en los cuales se sustente toda la carrera. Esto incrementará la formación en responsabilidad social de sus estudiantes, en ética social, ambiental y humanismo.

Se recomienda la creación de programas de responsabilidad social especiales para aquellos estudiantes que provienen de colegios fiscales que muchas veces por la falta de cultura de responsabilidad social en los colegios, tienen poco desarrollado esta capacidad para la participación en actividades de esta índole.

En función de los resultados obtenidos respecto a la presencia de habilidades gerenciales en los estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército, recomiendo reforzar a los estudiantes en cuanto a las habilidades Interpersonales y analíticas. Las primeras indispensables para poder relacionarse con las personas en el ámbito laboral como personal y para el manejo de conflictos es indispensable saber manejarse con el resto de personas; y las segundas directamente relacionadas con las carreras analizadas, la

habilidad analítica es necesaria para hacer una evaluación de los resultados y los datos en la esperanza de encontrar información útil. En otras palabras, las habilidades analíticas son herramientas que pueden ayudar a los que a menudo actúan antes de pensar en las consecuencias de tomar una decisión.

Los valores de servicio y justicia son los que se ven en menor grado en los estudiantes de la muestra de estudio. En tal virtud y dada la importancia de estos valores en el ser humano, se recomienda el incremento de asignaturas humanísticas y de ética en las mallas curriculares de las carreras, así como actividades dentro de la universidad que fomenten el servicio entre los estudiantes.

El pensamiento estratégico es fundamental en los estudiantes de administración y auditoría. En esta investigación se ha visto que esta habilidad está presente en menor grado en los estudiantes de la ESPE, por tal razón se recomienda hacer más seminarios y talleres de planificación estratégica situacional y plan de vida, para que los estudiantes puedan aprender a pensar estratégicamente, tomando como premisa ver las cosas en el corto y largo plazo.

De mi experiencia como estudiante investigador puedo recomendar a mis compañeros de la Universidad Católica y a los docentes de esta prestigiosa universidad que para futuras investigaciones en las cuales se decida hacer una encuesta en línea, se coordine con las instituciones donde se realizará las encuestas para poder filtrar la misma en la intranet de

la institución y poner algún tipo de bloqueo en acceso para las personas que no respondan las encuestas puesto que los ecuatorianos en su mayoría no tienen una cultura de responder encuestas electrónicas y no responden las mismas. En tal virtud, es preferible realizar las encuestas manualmente por que se tiene la certeza de que las personas responderán.

Es misión primordial de las universidades el formar estudiantes con desarrollo integral. En tal virtud, recomiendo a la mi Facultad de Administración y Auditoría de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, hacer mayor incapié en la formación de valores en los estudiantes, puesto que hoy en día es algo que se ha ido perdendo y el mundo esta en decadencia por la falta de valores y principios.

GLOSARIO

ACREDITACION UNIVERSITARIA

“La acreditación universitaria es un proceso para contar con una certificación de calidad en los procesos internos de las universidades.” (Martin, 2009).

ALUMNO

Persona que se alimenta de algún tipo de conocimiento que es impartido por otra persona, el alumno aprende este nuevo conocimiento y lo almacena en su memoria.

APRENDIZAJE

“Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.” (Definición de, 2010).

ASIGNATURA

“Cada una de las materias que se enseñan en un centro docente o de que consta una carrera o plan de estudios.” (Word Reference).

CALIDAD

Grado en el que un conjunto de características propios del servicio cumplen con los requisitos y requerimientos de los clientes; dicho de otro modo, calidad es el conjunto de atributos y características del producto, que satisface las necesidades y expectativas de un nicho de mercado.

CALIDAD UNIVERSITARIA

Hay varios factores determinantes para que exista una calidad universitaria y estos son: primero es asegurarnos de que los profesores son los mejores en su área, no solo porque tengan títulos que así lo ameritan, sino porque tienen la experiencia del ejercicio profesional que les permite aplicar la teoría a la realidad y enriquecerla. Segundo, es indispensable que los estudiantes tengan la preparación, las aptitudes y las actitudes necesarias para el trabajo universitario. Tercero, es indispensable una infraestructura adecuada que posibilite acceder a los medios contemporáneos de obtener información y no deben faltar los recursos para la investigación que es lo que lleva a producir conocimiento. Cuarto, la evaluación y acreditación de las universidades es indispensable cuidando, eso sí, que los parámetros sean adecuados y registren las diferencias según el tipo de institución. Quinto, es deseable un riguroso examen de ingreso, no solo de conocimientos, sino, sobre todo, de aptitudes y actitudes, pero siempre que se haya previsto la capacitación adecuada para quienes no pasen esa prueba, de tal manera que logren una ubicación profesional en la sociedad.⁶⁰

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)

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

⁶⁰ El Universo. **Mas Calidad Univeritaria**. <http://www.eluniverso.com/2012/01/31/1/1364/mas-calidad-universitaria.html>. 20 de Febrero de 2012; 20:50.

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, 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.⁶¹

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.

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.

⁶¹ Cfr. *Definición de Capacidad*. <http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>. Sábado 20 de febrero; 20:45.

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.⁶²

Podríamos decir que: Afectivo + Cognoscitivo + Psicomotriz = Competencia.

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.

⁶² Cfr. *¿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; 20:40.

COMPETENCIAS LABORALES ESPECIFICAS

Son las competencias que están enfocadas en capacitada a una persona en las funciones productivas de una activad 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.⁶³

⁶³ Cfr. ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO. *Investigación Científica Guía de Estudio y Técnicas de investigación*. Ecuador Pág. 105-165.

Partes del cuestionario:

- a) Carta de presentación, donde se detalla los objetivos de la investigación.
- b) Instructivo, es decir, las pautas para llenar el cuestionario.
- c) 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.

CURRICULO

El término currículo se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que orientan la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción de educación. De esta manera, el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.⁶⁴

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.

⁶⁴ Wikipedia. **Curriculo**. [http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_\(educaci3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_(educaci3n)). Lunes 20 de Febrero de 2012; 20:42.

El desarrollo es 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.⁶⁵

DESARROLLO INTEGRAL

Lograr el desarrollo de las capacidades, aptitudes y conocimientos de los alumnos es una tarea que exige el esfuerzo y compromiso de los profesores, quienes en su labor cotidiana, además de transmitir un saber disciplinario, acompañan a los alumnos con el fin de mejorar su desempeño académico y persona.⁶⁶

El desarrollo integral del sujeto desde los niveles de ayuda que se pueden brindar a éste en el proceso educativo, cobrando así importancia la estimulación de estrategias de aprendizaje, no solo para el desarrollo intelectual como hasta ahora han sido enfocadas, sino para el desarrollo personal.

Se parte de una serie de reflexiones que conducen a proponer la categoría estrategias de aprendizaje para el desarrollo, valorándola como proceso complejo, donde los contenidos psicológicos se combinan de manera peculiar a partir del carácter activo que asume el alumno en la dinámica de su aprendizaje, logrando niveles superiores de autorregulación del comportamiento. Su esencia radica en la posibilidad del auto estimulación de los mecanismos y configuraciones psicológicas superiores, expresadas en la reflexión, motivación y el autodesarrollo.

⁶⁵ JOSE 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.

⁶⁶ Webcache. **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. Sábado 12 de Febrero de 2012; 20:24.

DOCENTES

Es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Además de la transmisión de valores, técnicas y conocimientos generales o específicos de la materia que enseña, parte de la función pedagógica del profesor consiste en facilitar el aprendizaje para que el alumno (estudiante o discente) lo alcance de la mejor manera posible.⁶⁷

EDUCACION SUPERIOR

Según Wikipedia, es “el proceso, los centros y las instituciones educacionales que están después de la educación secundaria o media. En ella se puede obtener una titulación superior o título superior.”

EFICACIA

Es el grado en el cual una persona, grupo de personas, cosa, animal, organización, proceso o actividad cumple con las metas y objetivos establecidas con anterioridad en referencia a una actividad a ser realizada. Si cumplió, se dice que es eficaz.

⁶⁷ Wikipedia. **Profesor**. <http://es.wikipedia.org/wiki/Profesor>. Lunes 20 de febrero de 2012; 20:20.

EFICIENCIA

Es el grado en el cual una persona, grupo de personas, cosa, animal, organización, proceso o actividad utiliza los recursos de manera de los optimiza y no los desperdicia; es hacer mas con lo mismo o con menos recursos.

EGRESADOS

Según la Real Academia Española, “egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.”

ENCUESTA

Es la técnica de recolección de la información que consiste en aplicar un listado de preguntas (cuestionario) 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 embrago 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.⁶⁸

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:

- I. Se debe elaborar juicios u oraciones tanto afirmativas como negativas para el tema que va a ser investigado.

⁶⁸ Webcache. **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. Sábado 12 de Febrero de 2012; 20:35.

- II. 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.
- III. A cada ítem se le debe asignar un puntaje.
- IV. Al igual que los ítems se le debe asignar un puntaje a los sujetos escogidos previa muestra.
- V. Selección de la información válida para la investigación.

EQUIPO

Es 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.⁶⁹

ÉTICA PROFESIONAL

El Código de Ética Profesional contempla 10 principios básicos de ética profesional que son: Integridad, Objetividad, Independencia, Responsabilidad, Confidencialidad, Observaciones de las disposiciones normativas, Competencia y Actualización Profesional, Difusión y Colaboración, Respeto entre colegas y Conducta Ética. En relación con la competencia y actualización profesional se establece que el Contador Público solo deberá contratar trabajos para los cuales el o sus asociados o colaboradores cuenten con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria.

⁶⁹ Real Academia Española. **Equipo**. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=equipo. 20 de Febrero de 2012; 20:52.

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.

EVALUACION

Es la acción de verificar, estimar e obtener el resultado de asimilación de un conocimiento previamente explicado, a un individuo.

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

Es una persona que curso un programa de estudios y los finalizo, obteniendo así su diploma de grado de la especialidad que estudio.

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.⁷⁰

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 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?".

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

⁷⁰ Cfr. WIKIPEDIA. *Habilidades Gerenciales*.
http://www.babylon.com/definicion/habilidades_gerenciales/Spanish. Jueves 9 de Febrero 2012; 20:02.

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 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 MOTIVACION 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.⁷¹

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.

⁷¹ EDGAR H. SCHEIN. **Career Anchors**. Third Edition. Pfeiffer. 2006. Pág.11–14.

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.⁷²

Es la investigación que utiliza conocimientos adquiridos para aplicarlos de forma práctica con el fin de generar nuevos conocimientos científicos dependiendo de las necesidades de: Alimentos, industria, cibernéticas, etc.

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-investigación.⁷³

Existen diferentes tipos de investigación, la investigación aplicada está en la clasificación por objetivos y según algunos autores se la puede subdividir en: Aplicada Fundamental y Aplicada Tecnológica.

Las investigaciones: Aplicada Fundamental y Aplicada Tecnológica buscan adquirir conocimientos científicos de forma práctica pero la Investigación Aplicada Fundamental se desarrolla a pesar de ser incierto si se aplicará en el corto o largo plazo los conocimientos

⁷² Fians. **Investigación Aplicada**. fians.uat.edu.mx/.../2.4%20Investigacion%20aplicada%20en%20Ing. Sábado 12 de Febrero de 2012; 20:16.

⁷³ 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; 16:20.

descubiertos, mientras de que la investigación Aplicada Tecnológica se realiza para la solución de un problema específico existente. Cabe mencionar que al realizar una investigación se puede combinar diferentes tipos de investigación para obtener mejores resultados.

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

Interdisciplinariedad 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 interdisciplinariedad 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.

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.⁷⁴

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).⁷⁵

⁷⁴ Universidad de Cuenca. **Suplemento 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.

⁷⁵ Wikipedia. **Liderazgo.** <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>. Sábado 11 de febrero 2012; 20:32.

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.⁷⁶

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.⁷⁷

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)”.⁷⁸

RESPONSABILIDAD SOCIAL

⁷⁶ Cfr. JONATHAN VILLASMIL. *Gerencia y Liderazgo*.

<http://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider.shtml>. Sábado 11 de febrero 2012; 20:39.

⁷⁷ Cfr. CASTRO GABRIELA Y GONZALES ALEJANDRO. *MUESTRA*.

<http://www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml>

Sábado 11 de febrero; 20:56.

⁷⁸ ANDRÉS SUÁREZ. *Diccionario Terminológico de Economía, Administración y Finanzas*. Ediciones Pirámide. Pág. 260.

Se llama responsabilidad social a la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad -ya sea como individuos o como miembros de algún grupo- tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. El concepto introduce una valoración -positiva o negativa- al impacto que una decisión tiene en la sociedad. Esa valorización puede ser tanto ética como legal, etc. Generalmente se considera 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.⁷⁹

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Según Siteresources, La responsabilidad social empresarial es “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.”

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.

⁷⁹ Wikipedia. **Responsabilidad Social**. http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social. 20 de Febrero de 2012; 17:34.

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.⁸⁰

Al igual que la Empresa que ha debido superar el enfoque filantrópico de la inversión social 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.

UNIVERSIDAD

Es una unidad educativa de enseñanza donde se realizan estudios de educación superior o de cuarto nivel.

UNIVERSIDADES CATEGORIA “A”

Calificación de las universidades según el CONEA

⁸⁰ REDIVU. **Responsabilidad Social.**

http://www.redivu.org/docs/publicaciones/Villar_Javier_responsabilidad.pdf. Sábado 11 de febrero de 2012; 20:25.

CATEGORIA A: Corresponde a las universidades que registran las condiciones para que su planta docente se construya como una comunidad científica y profesional con reconocimiento y legitimidad en su medio, y que, en algunos casos, ya lo están logrando.

ESCUELA POLITECNICA NACIONAL
 ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL
 ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO
 ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL CHIMBORAZO
 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE QUITO
 UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
 UNIVERSIDAD DE CUENCA
 UNIVERSIDAD DEL AZUAY
 UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO
 UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
 UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA⁸¹

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

⁸¹ Vistazo. **Calificación de las Universidades según el CONEA.**
<http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=7926>. Febrero 11 del 2012; 21:05.

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 adheridos a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades.⁸²

⁸² Monografías.com. **Los valores.** <http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los-valores.shtml#signif>.
Sábado 11 de febrero de 2012; 21:04.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

1. ANDRÉS SUÁREZ. *Diccionario Terminológico de Economía, Administración y Finanzas*. Ediciones Pirámide. Pág. 260.
2. CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR. (2009). **Mandato Constituyente No. 14**. Quito.
3. CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN. (2003). *Guía de autoevaluación con fines de acreditación para las universidades y escuelas politécnicas*. Quito.
4. CONSEJO NACIONAL DE EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN. (2004). *Manual de evaluación externa con fines de acreditación*. Quito.
5. CORDERO, F. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito.
6. EDGAR H. SCHEIN. **Career Anchors**. Third Edition. Pfeiffer. 2006. Pág.11–14.
7. ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO. *Investigación Científica Guía de Estudio y Técnicas de investigación*. Ecuador Pág. 93-99.
8. ENRIQUE IZQUIERDO ARELLANO. *Investigación Científica Guía de Estudio y Técnicas de investigación*. Ecuador Pág. 105-165.
9. NORMA TITUAÑA. *Concepción y práctica de los valores humanos y cristianos en los docentes y alumnos del Colegio “María de la Merced” Portoviejo*. Quito, Ecuador. Pág. 148.
10. Orbe, J. C. *Reglamento de estudiantes de la Escuela Politécnica del Ejército*. Quito, Ecuador.

11. RAMÓN GÍL MARTÍNEZ. *Valores humanos y desarrollo personal*. España. Pág. 198.
12. RODRIGUEZ, C. (2011). *Informe de Gestión 2011. Escuela Politécnica del Ejército*, Quito.
13. SCHEIN, E. H. En *Dinámica de la carrera empresarial* (págs. 287-291). Addison Wesley.
14. VICTORIA CAMPS. *Los valores de la educación*. Madrid. Editorial Anaya. Pág. 40.

Revistas

15. VISTAZO. **Calificación de las Universidades según el CONEA.**
<http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=7926>.

Internet

16. AGUILERA, F. C. **Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional.**
<http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/7.htm>.
17. ANDERSON, P. *Eduteka*. <http://www.eduteka.org/Web20Intro.php>.
18. BANCO MUNDIAL. (09 de 1998-1999). **Informe sobre el desarrollo mundial.**
http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/125/cd/documentacion_complementaria/9_resumen_informe_banco_mundial_%2098_99.pdf.
19. BENGOCHEA, V. **Habilidades Gerenciales.**
http://www.degerencia.com/articulo/habilidades_gerenciales_valiетtip.
20. BUENAS TAREAS. **Recompensar a empleados y colaboradores.**
<http://www.buenastareas.com/materias/recompensar-a-empleados-y-colaboradores-es-uno-de-los-componentes-de-la-motivación-las-pautas-para-recompensar-y-reconocer-eficazmente/40>.
21. CASTRO GABRIELA Y GONZALES ALEJANDRO. *Muestra.*
<http://www.monografias.com/trabajos39/muestreo-estadistico/muestreo-estadistico2.shtml>.

22. CEAACES. **Consejo de la Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.**
http://ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=92&Itemid=68.
23. CONECTAJOVEN. **Respeto y Solidaridad.**
<http://www.conectajoven.net/valores/Respeto/RespetoConcepto.htm>.
24. CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. **Modelo de Evaluación.**
<http://ceaaces.gob.ec/images/stories/documentacion/evaluacion%20global.pdf>
25. DEFINICION DE. (04 de febrero de 2010). **Definición de aprendizaje.**
<http://definicion.de/aprendizaje/>.
26. DEFINICION.DE. **El respeto.** <http://definicion.de/respeto/>.
27. **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.
28. *DEFINICION DE.* **Definición de Capacidad.**
<http://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>.
29. DILIGENTI, V. **Competencias Gerenciales.**
<http://centrodesarrollogerencial.blogspot.com/2012/03/competencias-gerenciales-habilidades.html>.
30. EL UNIVERSO. **Mas Calidad Univeristaria.**
<http://www.eluniverso.com/2012/01/31/1/1364/mas-calidad-universitaria.html>.
31. EL UNIVERSO. **14 Universidades categoría E fueron suspendidas.**
<http://www.eluniverso.com/2012/04/12/1/1447/senescyt-suspende-universidades-categoria-e-que-no-pasaron-evaluacion.html>.
32. ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO. **ESPE.**
<http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=73>
33. ESCUELA POLITECNICA DEL EJERCITO. **ESPE.**
<http://www.espe.edu.ec/portal/portal/main.do?sectionCode=77>.
34. GONZÁLEZ FERNÁNDEZ, N., & GARCÍA RUIZ, M. **El Aprendizaje Cooperativo como estrategia de Enseñanza-Aprendizaje en Psicopedagogía (UC): repercusiones y valoraciones de los estudiantes.**
<http://www.rioei.org/expe/1723Fernandez.pdf>.

35. INTEL. **El aprendizaje en el siglo XXI.**
http://download.intel.com/education/Common/cr/Resources/AP/overview/ap_21st_century_skills.pdf.
36. **Investigación Aplicada.**
fians.uat.edu.mx/.../2.4%20Investigacion%20aplicada%20en%20Ing.
37. JONATHAN VILLASMIL. **Gerencia y Liderazgo.**
<http://www.monografias.com/trabajos3/gerenylider/gerenylider.shtml>.
38. JOSE RIVAS QUINTO. **Desarrollo Organizacional.**
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/dofredys.htm>.
39. **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>.
40. LÓPEZ, J. C. **Eduteka.** <http://www.eduteka.org/Web20Intro.php>.
41. MARTIN, D. (10 de Noviembre de 2009). **¿Que es la acreditación Universitaria?.**
<http://www.universitarios.cl/universidades/blogs/universitarios-blog/56-que-es-la-acreditacion-universitaria.html>.
42. MINTZBERG, HENRY. **Comportamiento y desarrollo organizacional.**
<http://www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/172-mintzberg-henry.html>.
43. MIS RESPUESTAS.COM. **Qué es la solidaridad.**
<http://www.misrespuestas.com/que-es-la-solidaridad.html>
44. MONOGRAFIAS.COM. **Los valores.** <http://www.monografias.com/trabajos14/los-valores/los-valores.shtml#signif>.
45. NESTOR OVALLE CASTILLO. **Valor del servicio.**
http://valor_es.blogia.com/2010/082006-el-valor-del-servicio.php.
46. OTTO ARENALES CALLEJAS. **Antología Curso Gerencia Social II.**
47. <http://es.scribd.com/doc/17173810/109/Habilidades-gerenciales>.
48. **¿Qué son las Competencias?.**
http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/i.htm.

49. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Equipo.**
http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=equipo.
50. REDIVU. **Responsabilidad Social.**
http://www.redivu.org/docs/publicaciones/Villar_Javier_responsabilidad.pdf.
51. RIVERO, JORDI. **Servir como Jesús.**
<http://www.corazones.org/diccionario/servir.htm>.
52. UNESCO. **Declaracion Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción.**
http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm.
53. UNIVERSIDAD DE CUENCA. **Suplemento Ley orgánica de Educación superior.**
<http://www.ucuenca.edu.ec/estatuto/images/stories/file/ley-organica-educacion-superior.pdf>.
54. URRIBARRÍ, R. **Educación y TIC: Nuevas prácticas pedagógicas.**
http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16601/1/educacion_y_tic_ppa.pdf.
55. WIKIPEDIA. **Curriculo.**
[http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_\(educaci3n\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Curr%C3%ADculo_(educaci3n)).
56. WIKIPEDIA. **Habilidades Gerenciales.**
http://www.babylon.com/definicion/habilidades_gerenciales/Spanish.
57. WIKIPEDIA. **Liderazgo.** <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>.
58. WIKIPEDIA. **Profesor.** <http://es.wikipedia.org/wiki/Profesor>.
59. WIKIPEDIA. **Responsabilidad Social.**
http://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad_social.
60. WORD REFERENCE. **Definición de asignatura.**
<http://www.wordreference.com/definicion/asignatura>.

ANEXOS

Anexo 1:

Oficio original de la Escuela Politécnica del Ejército.

Malla de la carrera de Ingeniería en Finanzas:

ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO										SIMBOLOGÍA											
M ALLANUEVA: INGENIERÍA EN FINANZAS Y AUDITORÍA PRESENCIAL Y DISTANCIA										C NOMBRE DE ASIGNATURA											
1da. ETAPA DE FORMACIÓN					2da. ETAPA DE FORMACIÓN					PRE		CO		N							
UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA					UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA					C+ Código Asignatura		PRE+Prerequisitos		CO+Completos							
Aplica la normativa contable, laboral, mercantil y societaria para la creación y gestión de las organizaciones					Elabora y desarrolla el proceso contable enfocado a empresas industriales, determinando costos de productos elaborados. Elabora estados financieros multiconceptuales y notas explicativas para la toma de decisiones, planifica y ejecuta exámenes de auditoría y administra recursos financieros y riesgos					Planifica y administra en forma eficiente, eficaz y ética los recursos financieros en las organizaciones con actitud emprendedora y visión humanista											
PROYECTO INTEGRADOR I					PROYECTO INTEGRADOR II					No Número de créditos											
CADM_10123 Aplicación del proceso contable en una empresa comercial					CADM_19131 CADM_34030 CADM_10123 Diseño y aplicación de una propuesta de auditoría financiera					CADM_24059 CHUM_13108		4		12		4.94%					
EJES DE FORMACIÓN		1ro. NIVEL		2do. NIVEL		3er. NIVEL		4to. NIVEL		5to. NIVEL		6to. NIVEL		7mo. NIVEL		8vo. NIVEL		9no. NIVEL			
FORMACIÓN PROFESIONAL	CADM_14031	Contabilidad I	CADM_24059	Contabilidad II	CADM_24049	Contabilidad de Costos I	CADM_34028	Contabilidad de Costos II	CADM_34030	Contabilidad Gerencial	CADM_34032	Contabilidad Agrícola	Contabilidad Bancaria y de Seguros		Auditoría Informática						
	PREPO	4	CADM_14031	4	CADM_14031	4	CADM_24049	4	CADM_34028	4	CADM_34030	4	4		4						
								CADM_24061	Contabilidad Superior									Auditoría de SGC			
								CADM_24049	4									4			
								CADM_22064	Gestión de Control Interno y Riesgos	CADM_32019	Auditoría Financiera I	CADM32022	Auditoría Financiera II	CADM_32020	Auditoría Interna	Auditoría Forense					
								CADM_24049	4	CADM_22064	4	CADM_32019	4	4		4					
	CHUM_12033	Derecho Laboral					CADM_26014	Administración Financiera I	CADM_36012	Administración Financiera II	CADM_36013	Administración Presupuestaria	CADM_25183	Seguros	CADM_36174	Valoración de Empresas	CADM_36109	Mercado de Valores			
	PREPO	4					CADM_26014	4	CADM_36012	4	CADM_36013	4	CADM_25183	4	CADM_36174	4	CADM_36109	4			
	CHUM_12041	Derecho Mercantil y Societario					CHUM_22101	LOAFYC	CHUM_22016	Derecho Tributario	CADM_34173	Tributación					Gestión del Riesgo Financiero				
	PREPO	4					CHUM_22101	4	CHUM_22016	4	CADM_34173	4					4				
		CADM_15098	Microeconomía	CADM_25132	Macroeconomía	CADM_28124	Investigación Operativa I			CADM_36084	Instituciones Financieras	CAD_33026	Comercio Internacional	CADM_36052	Finanzas Internacionales	CADM_46005	Estrategia Financiera				
			4	CADM_15098	4		4				4	CAD_33026	4	CADM_36052	4	CADM_46005	4				
FORMACIÓN CIENCIAS EXACTAS Y COMPUTACION			EXCT_11068	Estadística Descriptiva	EXCT_11081	Estadística Inferencial							CADM_36013	Modelos de Simulación Financiera			CADM_36174				
				4	EXCT_11081	4							CADM_36117	4			CADM_36174				
				4	EXCT_11068	4							CADM_25183	4							
	EXCT_11317	Matemática para la Administración	EXCT_11108	Matemática I	EXCT_11111	Matemática II															
	PREPO	4	EXCT_11317	4	EXCT_11108	4															
COMP_10014	Computación Avanzada					EXCT_21007	Matemática Financiera														
PREPO	4					EXCT_21007	4														
FORMACIÓN PARA LA GESTIÓN	CADM_10011	Administración	CADM_10108	Organización y sistemas	CADM_10007	Administración de Recursos Humanos	CADM_37110	Mercadotecnia	SEGD_30003	Liderazgo	CADM_21066	Desarrollo de Emprendedores	CADM_3074	Gestión Empresarial	CADM_3070	Gestión de la Calidad					
	PREPO	4	CADM_10011	4		4		4	SEGD_30003	2	CADM_21066	2	CADM_3074	4	CADM_3070	4					
												CADM_20166	Planificación Estratégica	CADM_26076	Diseño y Evaluación de Proyectos						
												CADM_10007	4	CADM_26076	4						
FORMACIÓN HUMANA Y SOCIALES	CHUM_10013	Comunicación Oral y Escrita	CHUM_13108	Metodología de la Investigación					SEGD_11004	Realidad Nacional y Geopolítica					CHUM_33057	Ética Profesional					
	PREPO	2	CHUM_13108	4					SEGD_11004	3					CHUM_33057	4					
	CHUM_14054	Educación Física (modalidad presencial)																			
PREPO	2																				
TOTAL DE CRÉDITOS POR PERIODO ACADÉMICO	28		24		28		28		21		26		24		28		24		24	95.06%	
CURSOS DE TEMÁTICAS OPTATIVAS																		4	2.47%		
DE ARTES Y LITERATURA: MÚSICA, ESCULTURA, LITERATURA, PINTURA, CINE Y PROTECCIÓN AMBIENTAL. (DE LAS 6 TEMÁTICAS QUE SE OFERTAN, SE SELECCIONAN 3 CURSOS)																		4	2.47%		
DE PROYECCIÓN PROFESIONAL: CODO ALIEMPREPREQUISITO GESTIÓN DEL CONTROL INTERNO/MICROPINAZAS (PREREQUISITO ADMINISTRACIÓN FINANCIERA II/BALANCE SOCIOECONÓMICO/ PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y OTRAS)MMMO: 3 CURSOS DE 2 CRÉDITOS CADA UNO.																		4	2.47%		
EJES QUE CONSTITUYEN REQUISITOS DE GRADUACIÓN																					
SUFICIENCIA DEL IDIOMA EXTRANJERO																					
PASANTÍAS: PRÁCTICAS PREPROFESIONALES CON EL NÚMERO DE HORAS ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO VIGENTE.																					
PROYECTO DE GRADO																					
TOTAL DE CRÉDITOS DE LA CARRERA																		243	100.00%		
CURSO DE NIVELACIÓN (PREPROFESIONAL)																		8			
EXCT_11103	Matemática Básica	CHUM_13122	Métodos y Técnicas de Estudio	CADM_14072	Introducción a la Contabilidad	COMP_00008	Computación Básica	EXCT_01031	Geometría y Trigonometría												
			4		4		4		4												
0																					

Malla de la carrera de Ingeniería en Comercio Exterior:



ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO

MAPA CURRICULAR PARA LA CARRERA DE INGENIERIA EN COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIACION INTERNACIONAL
COMPETENCIAS ACTUAL

	1ra. ETAPA DE FORMACION UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA <i>Identifica la situación económica del país, su estructura empresarial y el aporte competitivo de los sectores industriales en el ámbito internacional</i> PROYECTO INTEGRADOR I - CADM 23175 ANALISIS ECONOMICO, ADMINISTRATIVO Y DE NEGOCIOS INTERSECTORIAL		2da. ETAPA DE FORMACION UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA <i>Contextualiza las variables que influyen en el análisis del Comercio Exterior y la Negociación Internacional como medios para realizar el estudio situacional del país y de sus socios comerciales</i> PROYECTO INTEGRADOR II - CADM 23178 ANALISIS DEL MACROAMBIENTE DE COMERCIO Y DE NEGOCIOS		3era. ETAPA DE FORMACION UNIDAD DE COMPETENCIA GENERALIZADORA PARA LA ETAPA <i>Analiza los procesos y procedimientos utilizados para la operacionalización de las actividades de Comercio Exterior y Negociación Internacional participando en el desarrollo de productos de la oferta exportable del país y de la demanda de importación nacional</i> PROYECTO INTEGRADOR III - CADM 33144 ANALISIS DEL MICROAMBIENTE DE COMERCIO Y DE NEGOCIOS		4ta. ETAPA DE FORMACION EXRESIÓN TOTAL DE LAS COMPETENCIAS EXPRESADAS EN EL PERFIL PROFESIONAL TRABAJO EN FUNCION DEL PROYECTO DE GRADO		
EJES DE FORMACION	1ro. NIVEL	2do. NIVEL	3er. NIVEL	4to. NIVEL	5to. NIVEL	6to. NIVEL	7mo. NIVEL	8vo. NIVEL	9no. NIVEL
FORMACION PROFESIONAL	INTRODUCCION A LA ECONOMIA - CADM 15075 (4)	ANALISIS ECONOMICO - CADM 25022 (8)	INTEGRACION Y GLOBALIZACION - CADM 23107 (4) COMERCIO EXTERIOR I - CADM 23036 (4)	LEGISLACION ADUANERA - CHUM 22094 (8) COMERCIO EXTERIOR II - CADM 23038 (4)	NOMENCLATURA ARANCELARIA - CADM 23147 (8) PROCEDIMIENTOS ADUANEROS - CADM 23174 (4)	TECNICAS DE VALORACION ADUANERA - CADM 33168 (4) TRAMITES DE IMPORTACION - CADM 33172 (4) TRAMITES DE EXPORTACION - CADM 33173 (4) LOGISTICA INTERNACIONAL - CADM 38096 (4)	TELEDESPACHO - CADM 33169 (4) TECNICAS DE NEGOCIACION INTERNACIONAL - CADM 37165 (4) SEGUROS - CADM 25183 (4) MARKETING ESTRATEGICO - CADM 17095 (4) MARKETING INTERNACIONAL - CADM 37104 (4)	CONTROL E INVESTIGACION ADUANERA - CADM 33176 (4)	GERENCIA DE COMERCIO EXTERIOR - CADM 33055 (4) DIPLOMACIA INTERNACIONAL - CHUM 32038 (4) PLAN ESTRATEGICO DE COMERCIO EXTERIOR - CADM 33132 (4) GERENCIA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES - CADM 33058 (4) PLAN DE MARKETING OPERATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL - CADM 37127 (4)
FORMACION CIENCIAS EXACTAS	ANALISIS MATEMATICO I - EXCT 11010 (4)	ANALISIS MATEMATICO II - EXCT 11016 (4)	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - EXCT 11068 (4)	ESTADISTICA INFERENCIAL - EXCT 11081 (4)					
FORMACION ADMINISTRATIVA Y EMPRESARIAL DE LA PROFESION	COMPUTACION I - COMP 15014 (4) ADMINISTRACION - CADM 10011 (4) CONTABILIDAD DE COSTOS - CADM 24049 (4)	COMPUTACION II - COMP 15017 (4) MATEMATICAS FINANCIERAS - EXCT 21007 (4) COMUNICACION ORAL Y ESCRITA - CHUM 10013 (2)	COMERCIO ELECTRONICO - COMP 21015 (4) ADMINISTRACION FINANCIERA - CADM 26014 (4) CULTURA FISICA - CHUM 14054 (2)	DESARROLLO DE EMPRESARIOS - CADM 21068 (2)	REALIDAD NACIONAL Y GEOPOLITICA - SEGD 11004 (3) DERECHO MERCANTIL Y TRIBUTARIO - CHUM 22014 (4)	LIDERAZGO - SEGD 30003 (2)		GESTION EMPRESARIAL - CADM 31074 (4) DERECHO LABORAL - CHUM 12033 (4) MERCADO DE VALORES - CADM 36109 (4)	GESTION DE LA CALIDAD - CADM 31070 (4)
FORMACION HUMANA Y SOCIALES	METODOLOGIA DE INVESTIGACION - CHUM 13106 (2)								
CURSOS DE TEMATICAS OPTATIVAS	DE ARTES Y LITERATURA I - CHUM 30017 (2)		DE ARTES Y LITERATURA II - CHUM 30020 (2)	DE ARTES Y LITERATURA III - CHUM 30012 (2)					
TOTAL CREDITOS POR SEMESTRE	26	28	28	26	27	28	30	30	30
EJES QUE CONSTITUYEN REQUISITOS DE GRADUACION	SUFICIENCIA DEL IDIOMA EXTRANJERO PASANTIAS - PRÁCTICAS PREPROFESIONALES CON EL NÚMERO DE HORAS ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO VIGENTE PROYECTO DE GRADO								

TOTAL DE CRÉDITOS DE LA CARRERA

CURSO DE NIVELACION

ALGEBRA - EXCT 01000	8
COMPUTACION BASICA - COMP 00058	4
GEOMETRIA Y TRIGONOMETRIA - EXCT 01031	4
INTRODUCCION A LA CONTABILIDAD Y AL COMERCIO - CADM 14001	8
METODOS Y TECNICAS DE ESTUDIO - CHUM 13122	4
TOTAL	28

DE ARTES Y LITERATURA

APRECIACION MUSICAL - CHUM 30020	
APRECIACION DE LA ESCULTURA - CHUM 30003	
APRECIACION DEL CINE - CHUM 30017	
APRECIACION DE LA LITERATURA - CHUM 30007	
APRECIACION DE LA PNTURA - CHUM 30012	

DE PROYECCION PROFESIONAL

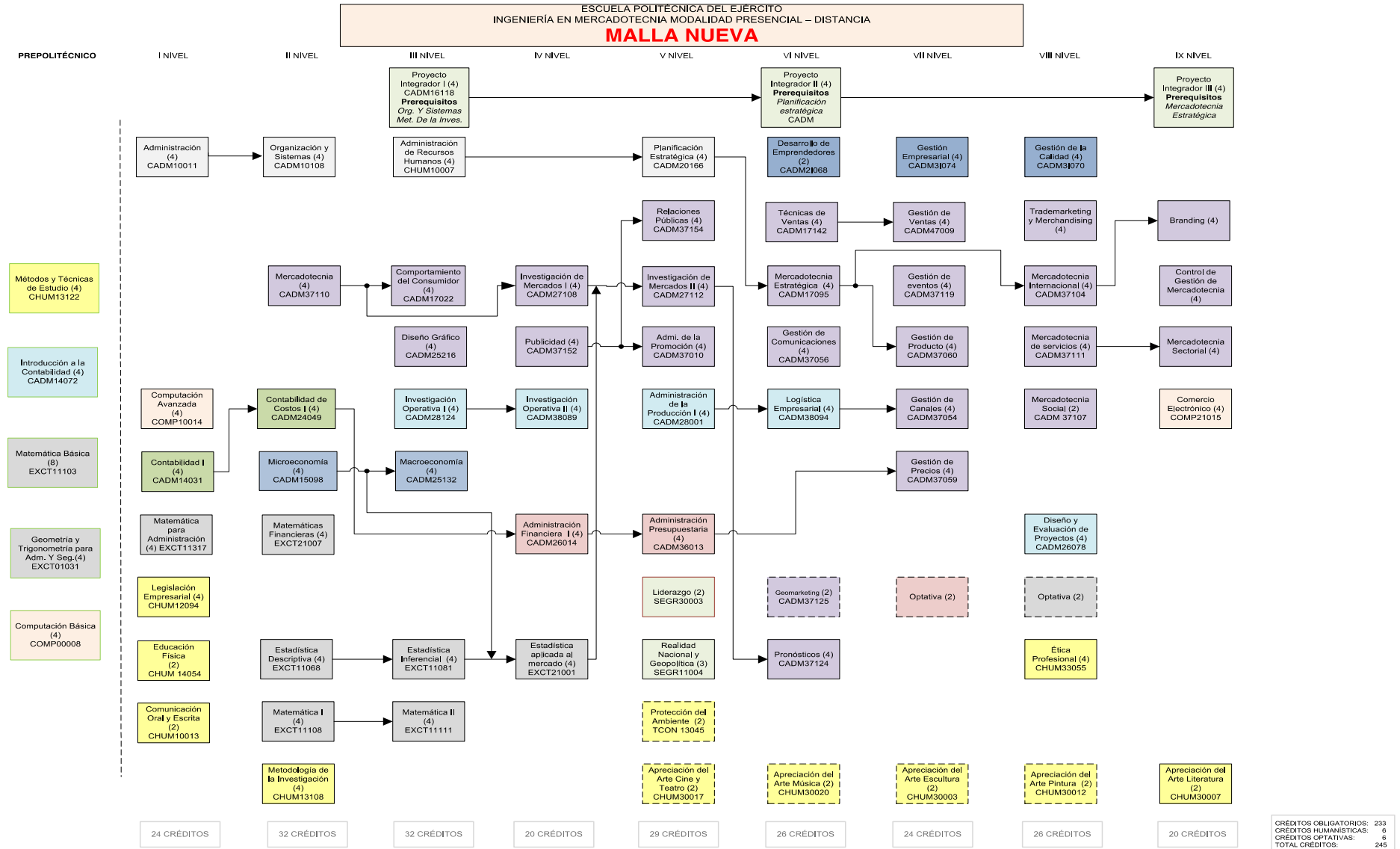
INGLES TECNICO I - LENJ 51011	
INGLES TECNICO II - LENJ 51011	
INGLES TECNICO III - LENJ 51019	
CHINO MANDARIN I - LENJ 61100	
CHINO MANDARIN II - LENJ 61100	
CHINO MANDARIN III - LENJ 61350	

ELABORADO POR:

NOMBRE DE LA MALLA CURRICULAR EN EL SISTEMA ACADÉMICO: ING. COM EXT Y NEG INT

ACTUALIZADA POR: ING. ZLATA BORSIC, MSc.
DIRECTORA DE CARRERA DE COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL
295014E EXT 2122
SEMESTRE MARZO - AGOSTO 2012

Malla de la carrera de Ingeniería en Mercadotecnia:



Anexo 3:

Convocatorias a conscriptos a las capacitaciones.

Primera llamada.-

ORD	CURSOS	CPTO	CURSOS
1	INFORMATICA BASICA	652	30
2	ALBANILERIA	79	3
3	CRIANZA DE POLLOS	80	3
4	CRIANZA DE PORCINOS	118	6
5	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ	520	23
6	GASTRONOMIA	176	7
7	INSTALACIONES ELECTRICAS DOMICILIARIAS	834	40
8	MANTENIMIENTO DE BICICLETAS	126	7
9	MANTENIMIENTO DE MOTOS	344	15
10	MECANICA DE PATIO	1067	45
11	MEJORAMIENTO DE GANADO	121	5
12	PANADERIA Y PASTELERIA	153	6
13	PELUQUERIA	55	2
14	PINTURA AUTOMOTRIZ	122	5
15	PINTURA MADERERA	130	5
16	PROCESAMIENTO DE BALACEADOS	49	2
17	REFRIGERACION	22	1
18	SEGURIDAD	105	5
19	SUELDA ELECTRICA Y AUTOGENA	371	18
20	TRABAJO DE CAMPO	22	1
21	VULCANIZACION	36	2
22	MARINA MERCANTE	29	1
	TOTAL	5182	231

Segunda llamada.-

Nº	CURSO	CPTO POR CURSO CAPACITADOS	No CURSO
1	INFORMÁTICA BÁSICA	639	30
2	CRIANZA DE POLLOS	135	4
3	CRIANZA DE PORCINOS	146	7
4	ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ	454	23
5	FORMACION DE MARINEROS DE CUBIERTA	24	1
6	GASTRONOMIA	50	2
7	INSTALACIONES ELÉCTRICAS DOMICILIARIAS	755	38
8	MANTENIMIENTO DE BICICLETAS	135	7
9	MANTENIMIENTO DE MOTOS	287	14
10	MECÁNICA DE PATIO	1047	47
11	MEJORAMIENTO DE GANADO	88	5
12	PANADERIA Y PASTELERÍA	155	5
13	PINTURA AUTOMOTRIZ	128	5
14	PINTURA MADERERA	133	5
15	PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE SEGURIDAD EN LA NAVEGACION Y SUPERVIVENCIA EN EL MAR	15	1
16	PROCESAMIENTO DE BALANCEADOS	45	2
17	REFRIGERACIÓN	57	3
18	SUELDA ELÉCTRICA Y AUTÓGENA	373	17
19	TRABAJO DE CAMPO	24	1
20	VULCANIZACIÓN	31	2
21	GUARDIAS DE SEGURIDAD	70	1
	TOTAL	4791	220

Tercera llamada.-

CURSO	TOTAL	
	CONSCRITOS	INSTRUC.
MECANICA DE PATIO	1079	47
ELECTRICIDAD AUTOMOTRIZ	273	14
PINTURA MADERERA Y ARQTEC.	162	8
MANTEN DE MOTOS	284	14
INSTAL. ELECTR.DOMICIAL-	639	32
SULEDA ELECTR. Y AUTOGENA	477	27
INFORMATICA BASICA	534	23
CRIANZA DE PORCINOS	92	4
CRIANZA DE POLLOS	275	13
MEJ. DE GANADO	81	4
PROC. DE BALANCEADO	55	2
GASTRONOMIA Y PANADERIA	145	7
ALBAÑILERIA	89	4
SEGURIDAD	94	4
TOTAL INSTRUC. ESPE	4279	203
	PROMEDIO	21,07881773

Anexo 4:

Encuesta.

Desarrollo integral de los estudiantes universitarios de los últimos niveles de las carreras de Administración y Auditoría de las Universidades Categoría “A” de Quito, año 2012.

Carrera: Administración.... Auditoría....
Género: Masculino.... Femenino....
Rango de edad: 19 a 21.... 21 a 24.... 25 a 27.... 28 en adelante....
Estado civil: casado.... divorciado.... soltero.... unión libre....
 viudo...
Lugar de nacimiento: otro país.... provincia.....
Se graduó de bachiller en institución: fiscal.... particular.... Municipal....
Obtuvo alguna distinción: abanderado.... cultura.... Deportes.... escolta....
 mejor egresado.... Ninguna.... Valores....
Realizó un intercambio internacional: en colegio.... en universidad.... no....
Trabaja: si.... no....
Vive con sus padres o familiares: si.... no....
Tiene cargas familiares: si.... no.... si su respuesta fue si: esposa.... Hermanos....
 hijos.... Otros.... Padre/madre....
Perdió materias en la carrera universitaria: una.... dos.... Mas de dos....
 no....
Nivel de inglés: avanzado.... Básico.... intermedio.... suficiencia....
Otro idioma: si.... no.... cual.....
Especialidad en el bachillerato: ciencias.... Contabilidad.... FFMM....
 Otros.... QQBB.... sociales....

Aplica conocimientos adquiridos y nuevas formas de hacer las cosas.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Decide en base a experiencias previas a pesar de sentimientos opuestos.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Estudia cada situación como única.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Expresa su mensaje de tal forma que las personas se comprometan con la organización.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Favorece la creatividad de sus colaboradores siempre bajo su control y supervisión.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Promueve y pone en práctica políticas que generan compromiso corporativo, social y ecológico.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

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

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

En las actividades cotidianas de la empresa busca siempre ayudar sin esperar que se lo pidan.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Sus prácticas personales y profesionales las realiza con compromiso a favor del medio ambiente.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Mantiene nexos permanentes enfocados al desarrollo social de su comunidad.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Comunica los despidos sin atentar a la dignidad personal.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Orienta la acción de su equipo en la dirección necesaria para el logro de objetivos.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Acepta la existencia de un logro prudencial cuando pretende lograr objetivos.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Busca una solución para cada tipo de problema de manera oportuna.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Acepta metas retadoras orientadas a su auto realización.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Actúa con convicción en toda situación crítica a pesar de altos niveles de presión por parte de otras personas.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Cuando se encuentra en una reunión toma decisiones considerando el criterio de los otros.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

En sus actividades diarias actúa espontáneamente por afán de servir, mas no porque le exigen.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

En su cotidianidad actúa dando lo mejor de su a la comunidad.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Promueve dentro de su entorno actividades a su favor y del medio ambiente.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Percibe con anticipación las situaciones que pueden influir en el desempeño del equipo de trabajo.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Demuestra una actitud comprometida en el cumplimiento de sus tareas, por encima de sus propios intereses.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Crea un ambiente que facilita las relaciones abiertas y de confianza con sus colaboradores.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Reconoce en sí mismo sus virtudes sin vanidad y es transparente ante los demás.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Alinea a los colaboradores con los objetivos de la organización.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Establece adecuadas relaciones con redes complejas de personas.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Presta atenciones a un compañero /a (s) que se encuentra en crisis.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Conoce la importancia de sus hábitos y costumbres en el entorno.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Dentro de su vida personal y profesional se ha involucrado en acciones a favor de la sostenibilidad.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Actúa espontáneamente en la solución de problemas, corporativos, sociales y ecológicos.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Acepta y adapta las emociones y motivaciones, propias y de otros, en pos del beneficio común.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Estimula a las personas a desarrollar sus capacidades.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Mantiene alianzas con clientes, proveedores y competidores a fin de potenciar el negocio.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Evidencia seguridad al exponer sus puntos de vista con fundamento y criterio.

Siempre/muy de acuerdo... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Considera las consecuencias de acciones previas como una enseñanza para acciones presentes.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Identifica rápidamente problemas en situaciones complicadas.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Se sobrepone fácilmente de situaciones difíciles o complicadas.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Orienta a los demás a que saquen provecho de sus habilidades en el logro de sus objetivos.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

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

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Sus actividades son desarrolladas de manera espontanea y natural basadas en principios éticos y de valores.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

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

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Genera un ambiente propicio para que sus subordinados, superiores y pares puedan generar resultados conjuntamente.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Elige como colaboradores a personas con las competencias requeridas por la institución.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Detecta sus oportunidades y amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su organización.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Distingue la información relevante de la menos importante para resolver problemas.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Enfrenta situaciones de trabajo con soluciones originales.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Evalúa a profundidad su interior y el impacto en los resultados de la organización.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

En situaciones comprometedoras realiza planteamientos transparentes sin importar sus conveniencias, respetando las opiniones de los demás.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Realiza actividades de manera desinteresada y permanente pensando en las necesidades e intereses de otros.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Sus actividades se desarrollan con un enfoque humano sostenible tomando en cuenta el desarrollo de sus colaboradores, las familias y terceros.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Organiza las partes de un problema estableciendo relaciones y prioridades.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

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

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Respalda la realización de proyectos y actividades siempre que estén orientados a cumplir los objetivos empresariales.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Desarrolla oportunidades de crecimiento para sus colaboradores.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Logra que las personas de otras áreas se adhieran a las actividades planificadas en equipo.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Acepta tomar riesgos siempre y cuando con ello se logre una ventaja importante.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Propicia relaciones de confianza con sus compañeros.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Cuando fija precios la utilidad obedece a una ganancia razonable.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

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

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Considera a las personas en forma integral sin anteponer sus interés personales y profesionales.

Siempre/muy de acuerdo.... Casi siempre/de acuerdo... algunas veces/indeciso... rara vez/en desacuerdo... nunca/muy en desacuerdo...

Muchas gracias