



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*  
**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**  
**SEDE IBARRA**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**

**“Gestión, liderazgo y valores en el sistema de educación a distancia de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial durante el año 2011-2012”**

Tesis de grado

Autor:

Cando Aguinaga, Aníbal Wladimir

Directora:

Herrera Sarmiento, Grey Esperanza, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2012

## CERTIFICACIÓN

Magíster.

Grey Esperanza Herrera Sarmiento.

DIRECTORA DE TESIS GRADO

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante: Aníbal Wladimir Cando Aguinaga, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que se autoriza su presentación para los fines académico-legales pertinentes.

Loja, julio de 2012

f).....

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

Yo, Aníbal Wladimir Cando Aguinaga, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional de la Universidad.

Quito, julio de 2012

f) .....

Autor: Aníbal Wladimir Cando Aguinaga

Cédula: 1711462307

## **AUTORÍA:**

Yo, Aníbal Wladimir Cando Aguinaga, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos del mismo.

f).....

Aníbal Wladimir Cando Aguinaga

C.I. 1711462307

## **DEDICATORIA**

A Dios, primero por mantenerme con vida y estar junto a mi familia. Y por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarme cada día más.

A mi esposa, Mariuxi, por ser parte importante en el logro de mis metas profesionales. Gracias por haber sido mi pilar fundamental y por brindarme tu apoyo y confianza en el camino que hemos y seguiremos recorriendo juntos.

A mis hijos Brigitte y Christopher por su cariño y admiración que me dan ánimo e inspiración para seguir adelante cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a la Mgs. Esperancita Herrera, que me ha sabido tener paciencia, guiar y corregir mi trabajo de tesis.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme abierto sus puertas y permitirme enriquecerme de su conocimiento.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial, que me supo apoyar y permitir seguir adelante en mi trabajo de grado.

## CERTIFICADO INSTITUCIONAL



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**

*Quito, septiembre 06 de 2011*

*Matemático*  
*Mauricio García*  
**DIRECTOR (E) DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**

### **A QUIEN INTERESE**

*A petición verbal del interesado, Lic. CANDO AGUINAGA ANÍBAL WLADIMIR, Msc., con CC No. 171146230-7, me permito informar que va a realizar el Proyecto de Grado, cuyo tema es: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN EL SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA EN LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL DURANTE EL AÑO 2011 -2012, para lo cual el Sistema de Educación de a Distancia proporcionará toda la información para el desarrollo de la misma.*

*Es todo cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, y el interesado puede hacer uso de este documento en lo que el considere pertinente.*

*Muy atentamente,*

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL**  
**UTE**  
**SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**  
**DIRECCIÓN**

**Mat. Mauricio García O.**

**Director (e)**

**X Sistema de Educación a Distancia**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>CERTIFICACIÓN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO</b> .....	<b>iii</b>
<b>AUTORÍA</b> .....	<b>iv</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>v</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>CERTIFICADO INSTITUCIONAL</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>viii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA</b> .....	<b>3</b>
2.1.1. Conceptos .....	3
2.1.2. Tipos de gestión.....	4
2.1.2.1. Gestión educativa .....	6
2.1.2.2. Gestión escolar .....	6
2.1.3. Importancia del liderazgo educativo .....	7
<b>2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL</b> .....	<b>7</b>
2.2.1. Conceptos .....	8
2.2.1.1. Cualidades del líder.....	10
2.2.1.2. Requisitos del líder.....	10
2.2.1.3. Conocimientos del líder.....	11
2.2.1.4. Habilidades del líder.....	11
2.2.2. Importancia del liderazgo .....	11
2.2.3. Estilos de liderazgo .....	12
2.2.3.1. El liderazgo educativo .....	13
<b>2.3. DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER</b> .....	<b>14</b>
2.3.1. Directivo .....	14
2.3.2. Líder .....	14
2.3.3. Diferencias entre directivo y líder .....	14
<b>2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN</b> .....	<b>15</b>
2.4.1. Concepto de de valores .....	17
2.4.2. Tipos de valores.....	17
2.4.3. Concepto de educación.....	19
2.4.3.1. Tipos de educación .....	20
<b>3. METODOLOGÍA</b> .....	<b>22</b>
<b>3.1. PARTICIPANTES</b> .....	<b>22</b>
3.1.1. Población total de docentes por sexo y edad.....	22
3.1.2. Población total de estudiantes por sexo y edad .....	23

3.1.3.	Determinación de la muestra a estudiar.....	24
3.1.4.	Estratificación de la Muestra .....	24
<b>3.2.</b>	<b>MATERIALES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
3.2.1.	Cuestionario 1 .....	25
3.2.2.	Cuestionario 2 .....	25
3.2.3.	Cuestionario 3 .....	26
3.2.4.	Cuestionario 4 .....	26
<b>3.3.</b>	<b>MÉTODO Y PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>26</b>
3.3.1.	Tipo de estudio.....	26
3.3.1.1.	Descriptivo .....	27
3.3.1.2.	Exploratorio .....	27
3.3.2.	Métodos de investigación.....	27
3.3.2.1.	Deductivo .....	27
3.3.2.2.	Analítico sintético .....	28
3.3.2.3.	Estadístico.....	28
<b>4.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>29</b>
<b>4.1.</b>	<b>DIAGNÓSTICO.....</b>	<b>29</b>
4.1.1.	Los instrumentos de gestión educativa en dónde se evidencia la gestión en liderazgo y valores .....	29
4.1.1.1.	El plan estratégico.....	29
4.1.1.2.	Metodología para el desarrollo del PEDI.....	29
4.1.1.3.	Valores y principios corporativos.....	31
4.1.1.4.	Diagnóstico institucional.....	31
4.1.1.5.	Factores claves de éxito.....	32
4.1.1.6.	Sistema de educación a distancia (SED) .....	35
4.1.1.7.	Carrera de Ingeniería en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.....	39
4.1.1.7.1.	Reglamento del Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior del SED.....	39
4.1.1.8.	Misión y Visión de la Carrera .....	44
4.1.1.9.	Plan de estudios.....	44
4.1.1.10.	Datos informativos de la Universidad Tecnológica Equinoccial.....	48
4.1.1.11.	Reglamento del Sistema de Educación a Distancia .....	62
4.1.2.	La estructura organizativa de la Universidad Tecnológica Equinoccial.....	84
4.1.2.1.	Organización estructural de la Universidad tecnológica Equinoccial .....	85
4.1.2.2.	Autoridades y Jefes departamentales de la Institución Educativa.....	85
4.1.2.3.	Misión y Visión de la Universidad Tecnológica Equinoccial .....	88
4.1.2.4.	Organigrama de la del Sistema de Educación a Distancia.....	89
4.1.2.5.	Dimensión Educativa y Pedagógica .....	91
4.1.2.6.	Alcance del modelo .....	92
4.1.2.7.	Modelo educativo y pedagógico.....	92
4.1.2.8.	Los Fines de la Educación .....	94
4.1.2.9.	Enfoque del modelo UTE .....	94
4.1.2.9.1.	Caracterización General.....	94
4.1.2.10.	Características del Proceso Educativo .....	95
4.1.2.10.1.	Características del modelo de la UTE .....	96
4.1.2.11.	Líneas generales de trabajo .....	99
4.1.2.12.	Lineamientos para la evaluación de los aprendizajes.....	100
4.1.3.	Análisis FODA Institucional de la Universidad Tecnológica Equinoccial....	101
4.1.3.1.	Fortalezas y oportunidades .....	103
4.1.3.2.	Debilidades y amenazas .....	103

<b>4.2.</b>	<b>RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS .....</b>	<b>105</b>
4.2.1.	De la encuesta a Coordinadores .....	105
4.2.2.	De la Encuesta a Docentes.....	113
4.2.3.	De la encuesta a Estudiantes.....	116
4.2.4.	De la Entrevista al Director.....	118
<b>5.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>121</b>
5.1.	De la encuesta a coordinadores.....	121
5.2.	De la encuesta a los docentes .....	125
5.3.	De la encuesta a los estudiantes .....	127
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>130</b>
6.1.	Conclusiones.....	130
6.2.	Recomendaciones.....	131
<b>7.</b>	<b>PROPUESTA DE MEJORA.....</b>	<b>132</b>
7.1.	Título de la Propuesta .....	132
7.2.	Justificación.....	132
7.3.	Objetivos de la propuesta.....	132
7.3.1.	Objetivo general .....	132
7.3.2.	Objetivos específicos .....	132
7.4.	Actividades.....	132
7.4.1.	Actividad No. 1 .....	132
7.4.2.	Actividad No. 2 .....	132
7.4.3.	Actividad No. 3 .....	132
7.4.4.	Actividad No. 4 .....	132
7.5.	Localización y cobertura espacial .....	144
7.6.	Población Objetivo .....	144
7.7.	Sostenibilidad de la Propuesta.....	144
7.8.	Presupuesto .....	147
7.9.	Cronograma de actividades .....	148
<b>8.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>149</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1: Estilos de liderazgo .....	12
Cuadro No. 2: Diferencias entre un Directivo y un Líder .....	14
Cuadro No. 3: PEDI en cifras .....	33
Cuadro No. 4: Sistema de Educación a Distancia.....	33
Cuadro No. 5: Plan de Estudios de la Carrera de Ingeniería de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.....	44

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Metas Cumplirse por Objetivo Institucional .....	33
Gráfico No. 2: Metas por tipo de Inversión .....	34
Gráfico No. 3: Metas por Tipo de Vinculación. ....	35
Gráfico No. 4 Cumplimiento de Metas por Unidad .....	85
Gráfico No. 5 Organigrama Estructural del Sistema de Educación a Distancia .....	93
Gráfico No. 6: Dimensión Educativa y Pedagógica .....	91

## ÍNDICE DE MATRICES

Matriz No. 1: Análisis FODA del Sistema de Educación a Distancia.....	105
Matriz No. 2: Resultados de la entrevista al Director.....	118
Matriz No. 3: Matriz de problemáticas .....	120

## ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice No. 1: Formato de encuesta a Coordinadores.....	153
Apéndice No. 2: Formato de encuesta a Docentes .....	158
Apéndice No. 3: Formato de encuesta a Estudiantes .....	160
Apéndice No. 4: Formato de entrevista al Director de Distancia .....	162
Apéndice No. 5: Fotos del Sistema de Educación a Distancia.....	167
Apéndice No. 6: Fotos del díptico de la Carrera de Administración de Empresas y Recursos Humanos.....	168

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Clasificación de docentes por edad .....	22
Tabla No. 2: Clasificación de docentes por género .....	23
Tabla No. 3: Clasificación de estudiantes por edad .....	23
Tabla No. 4: Clasificación de estudiantes por género .....	23
Tabla No. 5: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.....	106

---

Tabla No. 6: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización .....	106
Tabla No. 7: Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas reglas y procedimientos .....	107
Tabla No. 8: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por.....	107
Tabla No. 9 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.....	107
Tabla No. 10: La administración y liderazgo del centro educativo promueve.....	108
Tabla No. 11: Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución .	108
Tabla No. 12: Promoción para mejorar el desempeño y progreso del Sistema de Educación a Distancia .....	109
Tabla No. 13: Organismos que integran la institución .....	113
Tabla No. 14: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, o áreas de conocimiento. ....	110
Tabla No. 15: Los departamentos didácticos y sus acciones .....	114
Tabla No. 16: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones .....	112
Tabla No. 17: Material de planificación educativa .....	112
Tabla No. 18: Resultados de la encuesta a docentes. ....	113
Tabla No. 19: Resultados de la encuesta a estudiantes .....	116

## **RESUMEN**

El presente proyecto de investigación se desarrolló con el fin de determinar la gestión, liderazgo y valores del Sistema de Educación a Distancia de la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial; según las evidencias y la opinión de sus directivos, docentes y estudiantes, datos obtenidos a través de la aplicación de instrumentos de investigación.

Para el desarrollo de este trabajo, contando con la aceptación institucional y la colaboración del personal directivo, docente, y discente del centro educativo se realizó un estudio dónde se puede concluir de manera general que falta un correcto desempeño en el direccionamiento en cuanto a la gestión; percibiendo que falta un liderazgo que conlleve a cumplir las metas planteadas en el SED.

Esta investigación se constituye en un instrumento de mejoramiento que potencialice el sistema de educación a distancia y que permita conducir de manera eficaz y eficiente la gestión y la administración en beneficio de los estudiantes y de la comunidad en general a través de una propuesta que mejore el Sistema de Educación a Distancia.

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se aplicó en el Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial específicamente en la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos durante el año 2011-2012. Es de suma importancia ya que ayudó a determinar y evaluar cómo se encuentra la Carrera en la parte de gestión, liderazgo y valores.

Una vez que se analizó la información del estudio; se realizó un diagnóstico de la situación actual se podrá determinar acciones para mejorar la carrera orientada a beneficiar tanto al sistema de educación a distancia, como a su alumnado y contribuir de una mejor manera con la sociedad.

Se analizó los instrumentos de gestión que se maneja en la carrera por parte de los directivos; desde su punto de vista de organización, planificación y evaluación de los planes que se proponen. Por otro lado se determinó el liderazgo que va ligado en función del proceso de enseñanza-aprendizaje y los valores que imparten dentro del Sistema de Educación a Distancia.

Por lo que el presente estudio es importante; ya que con él se podrá tomará medidas de corrección para el mejoramiento de la carrera y por ende al sistema de educación a distancia. En función de la información levantada del estudio y la información que proporcionaron los directivos de la Universidad Tecnológica Equinoccial en la ciudad de Quito.

La principal motivación para desarrollar el presente trabajo; fue en primera instancia porque trabajo en esta prestigiosa Institución Educativa la Universidad Tecnológica Equinoccial laborando como docente y en la parte administrativa como Coordinador de una de las unidades de la Universidad por lo que en gran medida se me ha facilitado obtener la información para el desarrollo de este trabajo.

Este estudio investigativo ha sido importante para la Carrera de Administración de Servicios y Recursos en la Modalidad a Distancia porque contribuye al mejoramiento del proceso de gestión, liderazgo y valores. En segundo lugar como tesista me da la

oportunidad de tener un conocimiento global de la gestión del liderazgo y valores del Sistema de Educación a Distancia para proponer un proyecto de mejora y así obtener mi título profesional.

Se conto con el apoyo de las autoridades para obtener toda la información necesaria y realización del estudio; para diagnosticar como se encuentra la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.

El objetivo principal de la presente investigación fue analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el Sistema de Educación a Distancia de la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Y como objetivos específicos tenemos los siguientes: primero investigar los referentes teóricos sobre gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores. Como un objetivo dos descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, el liderazgo y valores del SED. Y finalmente determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de planes estratégicos y operativos del SED.

La presente investigación se desarrolló dentro del área de investigación educativa y orientada a determinar la estructura en cuanto a la gestión, liderazgo y valores del sistema de educación; llegando a determinar de manera general que no existe un correcto desempeño en el direccionamiento del Sistema de Educación a Distancia (SED) en cuanto a la gestión y liderazgo del mismo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA**

La gestión del ente educativo cobra importancia; en la manera como se define y se desarrolla la gestión de un director sin olvidar que el propósito fundamental es motivar a los alumnos, para que adquieran nuevos conocimientos, desarrollen habilidades y actitudes, facilitándoles el conocimiento y a su vez los apliquen en forma creativa; ya que este nos ayudará a enfocarnos de una mejor manera con los objetivos que persiga la Institución.

#### **2.1.1. Conceptos de gestión**

Es necesario resaltar que las fronteras no están tan marcadas sino que se interrelacionan, ya que los espacios tanto macro educativos o áulicos son entidades, aunque autopoieticas, comunicadas con el exterior y por ende comparten la totalidad como parte estructural de un sistema (Galván García, F. C. 1996).

La gestión, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral (Ruíz, A. 1997).

La gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé de la gestión está siempre sustentada en una teoría - explícita o implícita - de la acción humana. Hay distintas maneras de concebir la gestión según sea el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados. En este marco, según sea el énfasis en del objeto o proceso contemplado, se obtienen definiciones las que, por una parte, ponen de relieve el hecho de que la gestión tiene que ver con los componentes de una

organización en cuanto a sus arreglos institucionales, la articulación de recursos, los objetivos (Casassus, J. 2005).

La gestión tiende a obtener el logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo (García Leiva, L. A. 2009).

En este marco hará posible analizar el lugar que tiene la planificación en las perspectivas actuales de gestión para, finalmente, hacer referencia a una de las herramientas clave de la gestión de instituciones educativas.

### **2.1.2. Tipos de gestión**

La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos (Lema, O. 2007).

Según Rodríguez, S. (2009) define algunos tipos de gestión:

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

- **Gestión de Proyecto:** es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.
- **Gestión de Conocimiento:** se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Ambiente:** es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.
- **Gestión Estratégica:** es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.
- **Gestión Administrativa:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- **Gestión Financiera:** se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

- **Gestión Pública:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

Desde el punto de vista de este proyecto; se ha analizado los tipos de gestión de manera general para luego adentrarnos a analizar y concentrarnos en lo referente a gestión educativa.

#### **2.1.2.1. Gestión educativa**

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor (Serrano, A. 2008).

#### **2.1.2.2. Gestión escolar**

La gestión escolar corresponde al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia. Es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada institución (Serrano Buitrago, A. 2008).

### **2.1.3. Importancia del liderazgo educativo**

El liderazgo educativo define un perfil integral, coherente y unificado de decisiones; definiendo los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Define acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización; comprometiendo a todos los actores institucionales.

La gestión en el ámbito educacional se refiere a un plan de acciones en el cual ponemos un proyecto o un desarrollo para obtener ventajas en el futuro y así lograr grandes oportunidades, permite el desarrollo de las acciones de conducción hacia las metas que se plantean alcanzar. Así a la vez la gestión educativa se basa en poner en orden los respectivos proyectos que mediante trámites; permanece alcanzar las acciones y las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de cualquier institución educativa (Corazza, S. 2009).

Cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular.

## **2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL**

El desarrollo de la institución educacional actualmente se basa el éxito principalmente en sus líderes ya que es indispensable para mejorar la eficiencia y la equidad de la educación; con un conocimiento y liderazgo nato orientado a la filosofía del cambio y trabajo en equipo.

### 2.2.1. Conceptos

Un líder innato, se nota desde el momento de conocerlo que lo son, o que bien son aptos para serlo, pero también otros no llegan a serlo por diferentes factores. El tener o no la capacidad de ser un líder, desde mi punto de vista, todos y cada uno de nosotros tenemos la habilidad para serlo, unos más que otros, muchos sin siquiera saberlo, pero todos la tenemos y debemos aprender a desarrollarla.

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social (Mejía, A. 2008).

El liderazgo es la capacidad de motivar y comunicar afectivamente, en la forma que es definida la misión de un grupo que tiene una meta común e integre a su vez los intereses individuales del mismo. El desarrollo y la capacitación, son partes fundamentales de los líderes, además de la utilización de modelos grupales o convenciones como eventos, seminarios, talleres, diplomados, etc. Se aplica necesariamente a un modelo personalizado a través del cual se confronte al candidato con sus debilidades y se le ayude a adquirir las facultades para su desarrollo como líderes. (Chiavenato, I. 2009).

El liderazgo educativo dinamiza e impulsa la capacidad que tienen determinadas personas para avanzar en una determinada dirección, obviamente contando siempre con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y

colaborativa de éstos en la consecución de objetivos favorables al grupo. El líder debe encarnar determinados **valores personales** como son integridad personal, madurez, amplitud de miras, cooperación solidaria y generosidad. Entre los **rasgos personales** relacionados con su aspecto personal son: la atracción personal, autenticidad o coherencia, simpatía y comprensión con los demás, poder de convicción y poder estimulante. En cuanto a **las funciones básicas** son dirigir eficazmente, distribuir convenientemente a las personas: decidir en la acción, planificar constantemente; esforzarse por encima de la recompensa; controlar los detalles; motivar a los colaboradores; trabajar sin renuncia; formar y entrenar; y tratar individualmente a cada uno (Candydi 2008).

Podemos definir al liderazgo como la capacidad para influir en un grupo con el objetivo de lograr nuestras metas con éxito, nos lleva a concluir que se trata de una labor de mucha responsabilidad que conlleva influenciar a las personas positivamente para que trabajen conjuntamente con entusiasmo en los proyectos a fin de establecer metas que concluyan con los objetivos del bien común. Siempre que te reúnas para establecer un propósito en común con una persona, o un grupo de personas puedes tener la oportunidad de ejercer el papel de líder, de acuerdo a tus facultades para representar influencia sobre determinada colectividad, y estableciendo ciertos vínculos afectivos entre los miembros del equipo así como tus atributos al formar un estilo de liderazgo, que te permita tomar decisiones y promoverlas con el grupo (Rivadeneira, G. 2004).

El liderazgo educativo debe proponer el desarrollo de todos aquellos a quienes involucra, ya sea de los educadores como de los estudiantes o colaboradores, el líder pedagógico por su parte debe ser fuente de inspiración que no limite su papel en mandar, sino crear expectativas posibles formando iniciativas y creando caminos para que todos se aprovechen las distintas experiencias interactuando juntos entre sí. Este liderazgo está dirigido al progreso educativo sobre los estudiantes, superando barreras del nivel de la obediencia técnica a moldear un camino en donde la motivación a superar las fronteras con determinación inspire a los educadores a ejercer liderazgo educacional por sí mismos en el marco un clima lleno de confianza y éxito (Ávila, F. 2010)

Según Ortiz Ocaña, A.L. (2007) señala las siguientes cualidades, requisitos, conocimientos y habilidades de un líder.

#### **2.2.1.1. Cualidades del líder:**

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.
- Activos y emprendedores.
- Sensibles y atentos a los cambios.
- Capacidad de construcción.
- Capaces de convocar a participar.
- Persistentes y dedicados.
- Capacidad de escucha.
- Seguros de sí mismos.
- Creativos.
- Organizativos.
- Capaces de delegar.

#### **2.2.1.2. Requisitos del líder:**

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.

- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

#### **2.2.1.3. Conocimientos del líder:**

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

#### **2.2.1.4. Habilidades del líder:**

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

#### **2.2.2. Importancia del liderazgo**

El liderazgo educacional es muy importante; para la consecución de los objetivos de una institución educativa; el liderazgo se lo debe desarrollar para lograr tener una capacidad para guiar y dirigir a un grupo de personas.

Al comenzar a analizar, o intentar adentrarse en el concepto de liderazgo, tomándolo desde un principio en relación al ámbito educacional, encontraremos en forma inmediata el concepto de gestión, el cual, tiene directa relación con el liderazgo, siendo en cierto modo confundido con tal, la diferencia principal que se entiende entre ambos términos es el “quién” cumple dicha tarea.

Si analizamos ampliamente el tema del liderazgo debemos tener claro que este es un ejercicio que va más allá del estimular inductivamente a los miembros de una organización, en nuestro caso, no es solo estimular a nuestros alumnos a tomar las riendas de su destino o de su desarrollo puramente académico, es decir, también debemos promover una visión crítica y una toma de decisiones que parta desde la realidad.

Desde mi punto de vista podría mencionar que para que un profesor sea considerado líder ante sus alumnos es necesario, en primer lugar, la actualización constante de su labor como educador, centrarse en la reflexión personal o grupal sobre su práctica educativa e intercambiar de experiencias o bien ampliar permanentemente su currículo con apoyos externos.

### 2.2.3. Estilos de liderazgo

**Cuadro No. 1: Estilos de liderazgo**

ESTILO	CONCEPTO	GRÁFICO
<b>Directivo</b>	El líder directivo no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuando y donde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución.	
<b>Participativo</b>	El líder participativo pide a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer.	
<b>Delegativo</b>	Cede a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder.	

		
<b>Transformacional</b>	Transforma a los subordinados retándolos a elevarse por encima de sus necesidades e intereses inmediatos, hace hincapié en el crecimiento individual, tanto personal como profesional, a través del mejoramiento continuo.	
<b>Transaccional</b>	Utiliza técnicas como la de motivar a los subordinados a trabajar ofreciendo recompensas o amenazando con castigos, asigna las tareas por escrito, delinea todas las condiciones para su misión se dé por completo.	

Torres, J. *Tipos de liderazgo* [En línea]. Disponible en: <http://psicologiayempresa.com/tipos-de-liderazgo.html> [Extraído el 25 de septiembre del 2011].

El liderazgo educacional se podría definir como la capacidad de manejar el ámbito educativo con esmero, esfuerzo y esperanza para poder liderar con las metas que uno se haya propuesto alcanzar; en si sirve para confrontar rápidamente cuestiones prácticas porque uno tiene que estar preparado para todo en el ámbito educativo ya que uno tiene siempre que estar capacitado con la mayor experiencia posible para que poderla repartir con todas las personas sus conocimientos.

### 2.2.3.1. El liderazgo educativo

El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidad para cuestionar, cambiar y transformar las formas habituales del que hacer educativo pero enfocándose al cumplimiento y direcciones de su área, influye en un grupo con el objetivo de lograr nuestras metas con éxito, las cuales nos lleva a concluir que se trata de una labor de mucha responsabilidad que conlleva influenciar a las personas positivamente para que trabajen conjuntamente con entusiasmo en los proyectos a fin de establecer metas que concluyan con los objetivos del bien común.

## 2.3. DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER

Se podría definir como diferencia, en que el Directivo simplemente sigue un parámetro establecido basándose simplemente en el cumplimiento de un proceso para cumplir unos objetivos. En el caso del líder busca el cumplimiento de los objetivos basado en el desarrollo y acompañamiento del equipo que direcciona; involucrándose en el equipo de trabajo delegando funciones y empoderando a cada uno en funciones de sus destrezas para que el equipo cumpla el plan establecido.

### 2.3.1. Directivo

Directivo es quien realiza tareas por medio de otras personas. Se puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independientemente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar un objetivo (Valzam. J. 2001).

### 2.3.2. Líder

Persona que tiene autoridad y decisión, es la persona con la capacidad de dirigir para llegar a cubrir las necesidades que tenga tanto en el ambiente laboral como en el ambiente personal. Es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos. El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo. Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida (Cuno, F. 2010).

### 2.3.3. Diferencias entre directivo y líder

**Cuadro No. 2: Diferencias entre un Directivo y un Líder**

DIRECTIVO	D	LIDER
Privilegio de mando	I	Privilegio de servicio

Existe por la autoridad	<b>F</b>	Existe por la buena voluntad
Inspira miedo, se le teme.	<b>E</b>	Inspira confianza, da poder a su gente, los entusiasma
Busca al culpable cuando hay errores	<b>R</b>	Corrige para comprender, no busca las fallas por placer, sino para rehabilitar al caído.
Asigna los deberes, ordena a cada uno lo que tiene que hacer	<b>E</b>	Da el ejemplo, trabaja con y como los demás.
Hace del trabajo una carga	<b>N</b>	Hace del trabajo un privilegio
Masifica a las personas convirtiéndolas en números o fichas	<b>C</b>	Conoce a cada uno de sus colaboradores, los trata como personas
Sabe cómo se hacen las cosas	<b>I</b>	Enseña cómo deben hacerse
Dice "Vaya"	<b>A</b>	Dice "Vayamos"
Llega a tiempo	<b>S</b>	Llega adelantado

Dra. Infante, C. (2008). *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: [http://www.helios3000.net/retazos/jefe\\_lider.shtml](http://www.helios3000.net/retazos/jefe_lider.shtml) [Extraído el 30 de octubre del 2011].

En muchas ocasiones estos personajes, los directivos, llegan a ocupar posiciones de Liderazgo, ya sea por azar del destino o como premio a su zalamería. Usurpando cargos, tales como jefes de grupo, supervisores, administradores e incluso como gerentes, sin estar debidamente preparados demostrando ya en el ejercicio de su función autoritarismo, desidia y falta de control de personal.

## 2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Los valores son características de cada persona lo cual suscita un gran interés social y educativo hasta el punto de estar presente como un contenido específico en los niveles educativos y por ende los diferentes valores ya que son costumbres en las cuales se las deben practicar siempre; ya que esto permite conocer mejor a una persona y ayuda para alcanzar el éxito, transmitiendo estos valores desde el momento de su formación en su hogar así como en su preparación académica.

#### **2.4.1. Concepto de valores**

El valor es un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones. Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera.

Pero el valor en la persona está definido por la ética y los atributos personales que ha venido desarrollándose en el transcurso de su vida desde su infancia hasta la madurez. De la misma manera estos valores estarán determinados por aspectos internos que han sido influenciados en su familia y aspectos externos como la sociedad y el campo laboral dónde se ha desenvuelto.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe (Guerrero, Ma. del C. 2002).

La definición de valor, es aquella escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar; se relaciona estrechamente con la educación que cada uno ha recibido desde pequeño. Ésta es la que nos ayuda a discernir lo bueno de lo malo y la que, consecuentemente, fijará los valores de cada uno de nosotros; por ejemplo, si desde niños nuestros padres nos dicen que ayudar es bueno pero robar es malo, sabremos en el interior de nuestra conciencia, que si tomamos algo que no es nuestro, estaremos cometiendo un delito (Morales, J. 2001).

Los valores se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad. El valor se traduce en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive (Jiménez, J.C. 2010).

El valor hace referencia a aquello que es positivo y que valora la persona, estos valores del ser humano se convierten en los caballos que nos dan el empuje y la fuerza para conseguir las cosas en la vida. Pueden ser innatos como la bondad o la misericordia o aprendidos como el respeto y la responsabilidad. Los valores van a marcarte un estilo de vida saludable y abundante o un estilo de vida enfermo y escaso. Así son de radicalmente importantes los valores (Fredmeicol, O. 2007).

Los valores son hábitos buenos que integran de manera estable en la personalidad; de la misma manera están en todos los seres y las virtudes solo en las personas que ejercen hábitos buenos.

#### **2.4.2. Tipos de valores**

Según Santaella, C (2008) menciona los siguientes tipos de valores:

**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.

**Responsabilidad:** La responsabilidad es un signo de madurez, pues el cumplir una obligación de cualquier tipo no es generalmente algo agradable, pues implica esfuerzo. La responsabilidad es un valor, porque gracias a ella podemos convivir en sociedad de una manera pacífica y equitativa. La responsabilidad en su nivel más elemental es cumplir con lo que se ha comprometido, o la ley hará que se cumpla.

**Honestidad:** La honestidad es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y lo que se hace, conducta que se observa hacia los demás y se exige a cada quien lo que es debido. El valor de la honestidad es visible en cada acción que se realiza. Cuando existe honestidad y limpieza en lo que se hace, hay cercanía y cariño; sin estos principios la sociedad no puede funcionar, esto significa nunca hacer un mal uso de lo que se nos confía.

**Compromiso:** El valor del compromiso va más allá de cumplir con una obligación, es poner en juego nuestras capacidades para sacar adelante aquello que se nos ha confiado. Compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla de valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más allá de las palabras, hacer tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas para poder cambiar las cosas.

**Perseverancia:** La perseverancia es un esfuerzo continuo, es alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir. Es un valor fundamental en la vida para obtener un resultado concreto.

**Honradez:** La honradez es un valor que data de tu interior, es ser sincero y honesto contigo mismo, respetándote y aceptando tal como eres, pues así serás con los demás y no solo se basa en respetar propiedades materiales de los demás, sino las del ser humano, como esencia propia. Tomando un ejemplo no hagas nada que no quieras que te hagan, en cuanto a aspectos negativos.

**Tolerancia:** La tolerancia es un valor que nos enseña a ver punto de vistas de diferentes perspectivas, es la capacidad de adoptar formas flexibles y diversas, frente a la vida, para evitar o disminuir los conflictos y supone el respeto mutuo, mediante el entendimiento mutuo. Es un estado mental de apertura hacia las formas de pensar y actuar de los demás, aunque sean diferentes a las nuestras. Se puede no estar de acuerdo con lo que le dicen y además, luchar para que tengan la libertad de decirlo.

**Conciencia cívica:** Para crear las normas que fortalezcan la armonía y el progreso de los ciudadanos, de tal manera que cada acción, comportamiento y actitud se convierta en un verso de ese único poema que es la convivencia. Dando también nacimiento a leyes, decretos y ordenanzas que busquen garantizar la dignidad y consagrar el derecho de cada habitante, tomando muy en consideración que todo presunto progreso, se convierte en verdadero, solo cuando sirve al hombre en su totalidad.

**Conciencia democrática:** La conciencia democrática busca aportar a la construcción de una cultura, una ética y sobre todo convivencia democrática. Convivencia democrática significa "vivir" "con" el que piensa distinto o que tiene distinto idioma, cultura, raza, religión en armonía sin que los derechos de una persona avancen sobre los derechos de los demás. Para respetar la convivencia democrática hay una obligación moral y subjetiva que es la que nos cabe como integrantes del género humano y que está basada en que todos los seres humanos deben tener un trato igualitario sin importar las diferencias de origen.

**Trabajo en equipo:** acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo

### **2.4.3. Concepto de educación**

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social, valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen (De Vélez, A. 2002).

Es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes la educación es gratuita para todos los estudiantes. Sin embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y

parroquiales. Debe ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar nuestros valores, fortaleciendo la identidad nacional. Se refiere a la influencia ordenada y voluntario ejercida sobre una persona para formarse o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del hombre y la sociedad y apareció en la faz de la tierra desde que apareció la vida humana (Torres, M. A. 2002).

La educación, es el proceso por el cual, el ser humano, aprende diversas materias inherentes a él. Por medio de la educación, es que sabemos cómo actuar y comportarnos sociedad. Es un proceso de sociabilización del hombre, para poder insertarse de manera efectiva en ella. Sin la educación, nuestro comportamiento, no sería muy lejano a un animal salvaje (Enríquez, J. 2003).

La educación es el proceso mediante el cual se afecta a una persona estimulándola para que desarrolle sus capacidades cognitivas y físicas para poder integrarse plenamente en la sociedad que la rodea. La educación denominada "*formal*" es aquella efectuada por maestros profesionales. Esta se vale de las herramientas que postula la pedagogía para alcanzar sus objetivos. En general, esta educación suele estar dividida según las áreas del saber humano para facilitar la asimilación por parte del educando (Artiaga, M.J. 2001).

Gracias a la educación las nuevas generaciones pueden asimilar y aprender todos los conocimientos necesarios, las normas de conducta, los modos de ser y las formas como se ve el mundo de las generaciones anteriores a ellos, creando además nuevas visiones.

#### **2.4.3.1. Tipos de educación**

La formación que una persona puede adquirir a lo largo de su vida se puede relacionar desde varios aspectos; desde su infancia con su familia hasta la formación escolar que haya alcanzado.

Según De López, A. (2009), señala los siguientes tipos de educación:

**Educación Formal:** aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado (según objetivos didácticos, duración o soporte) y que concluye con una certificación. El aprendizaje formal es intencional desde la perspectiva del alumno.

**Educación Informal:** aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en objetivos didácticos, duración ni soporte) y normalmente no conduce a una certificación. El aprendizaje informal puede ser intencional pero, en la mayoría de los casos, no lo es (es fortuito o aleatorio).

**Educación No Formal:** aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (en objetivos didácticos, duración o soporte). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno.

Cada uno de estos tres tipos de educación juega un papel específico y complementario a los otros dos y los tres son necesarios para lograr los resultados deseados.

La educación es un proceso que dura toda la vida por el cual cada persona adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias y del contacto con su medio.

### 3. METODOLOGÍA

El presente estudio se lo desarrolló en la Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE), sede en Quito en la Modalidad de Educación a Distancia, específicamente en la carrera de Administración de Servicios y Recursos Humanos.

La UTE fue creada en 1986 en Ecuador, en la actualidad ofrece programas de pregrado y posgrado; sus sedes están distribuidas entre Quito (Campus Quito Rumipamba y Campus Quito Occidental), Salinas y Santo Domingo de los Tsáchilas. Y en el caso del Sistema de Educación a Distancia cuenta con centros de apoyo a nivel nacional.

#### 3.1. PARTICIPANTES

##### 3.1.1. Población total de docentes por sexo y edad

En la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos se tiene una fuente de 50 docentes de planta.

**Tabla No. 1: Clasificación de docentes por edad**

NÚMERO DE DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS	
EDAD	TOTAL
De 20 hasta 25	2
De 26 hasta 30	5
De 31 hasta 35	10
De 31 hasta 40	15
De 41 hasta 45	10
De 46 a más	8
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>

Fuente: Documentación de Educación a Distancia  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

**Tabla No. 2: Clasificación de docentes por género**

<b>NÚMERO DE DOCENTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>GENERO</b>		<b>TOTAL</b>
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
<b>30</b>	<b>20</b>	<b>50</b>

Fuente: Documentación de Educación a Distancia  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

**3.1.2. Población total de estudiantes por sexo y edad**

En la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos se cuenta con un total de 800 alumnos.

**Tabla No. 3: Clasificación de estudiantes por edad**

<b>NÚMERO DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>EDAD</b>	<b>TOTAL</b>
De 20 hasta 25	70
De 26 hasta 30	180
De 31 hasta 35	220
De 31 hasta 40	110
De 41 hasta 45	100
De 46 a más	120
<b>TOTAL</b>	<b>800</b>

Fuente: Documentación de Educación a Distancia  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

**Tabla No. 4: Clasificación de estudiantes por género**

<b>NUMERO DE ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA DE EMPRESAS DE SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>GENERO</b>		<b>TOTAL</b>
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
<b>280</b>	<b>520</b>	<b>800</b>

Fuente: Documentación de Educación a Distancia  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

### 3.1.3. Determinación de la muestra a estudiar

La muestra que se determinó para el estudio fue la siguiente:

- 1 Director del Sistema de Educación a Distancia.
- 4 Coordinadores de Carrera del Sistema de Educación a Distancia.
- 21 Profesores que dicten alguna asignatura en la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.
- 120 Estudiantes.

### 3.1.4. Estratificación de la Muestra

La distribución de la muestra se la estratifico mediante dos variables: por género (masculino y femenino) y la edad se la estratifico de la siguiente manera:

25 -30 anos ( ) 31-35 años ( ) 36-40 años ( ) 41-45 años ( )  
46-50 años ( ) 51 y más ( )

## 3.2. MATERIALES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Dentro de los instrumentos se aplico la técnica de la encuesta y la entrevista.

- **Encuesta**  
La encuesta se la realizó a los coordinadores, docentes y alumnos.
- **Entrevista**  
La entrevista se la realizó al Director de Distancia.

Los formatos de los 4 cuestionarios que se aplicó se encuentra en los apéndices; a continuación se detallan a quién están dirigidos. En todos los cuestionarios constan los datos del encuestado y la información general del establecimiento.

### **3.2.1. Cuestionario 1**

#### **Encuesta dirigida a los Coordinadores de Carrera**

##### **Objetivo:**

Determinar cómo se encuentra la gestión y el liderazgo a nivel de los Coordinadores del Sistema de Educación a Distancia.

##### **Partes:**

Este cuestionario consta de tres partes: en la primera parte en dónde constan información del encuestado como género, el título académico y la edad, en la segunda parte información del centro educativo y la tercera parte consta de 11 preguntas a ser contestadas con respuestas de opciones múltiples, seguidas por tres preguntas que se contestaron con respuestas cerradas.

Con esta información se determinará cómo se encuentran organizados los equipos de trabajo, tamaño de la institución, clima de respeto y consenso en la toma de decisiones. Así como la administración, liderazgo y gestión pedagógica del centro educativo.

### **3.2.2. Cuestionario 2**

#### **Encuesta dirigida a docentes**

##### **Objetivo:**

Determinar el rol del docente y que tanto se promueve la investigación. Así como determinar qué imagen de liderazgo transmiten los directivos.

##### **Partes:**

Este cuestionario consta de tres partes: en la primera parte en dónde constan información del encuestado como género, el título académico y la edad, en la segunda parte información del centro educativo y en la tercera parte 15 preguntas a ser contestadas con respuestas de tres opciones múltiples.

Con esta información se definirá el rol y el liderazgo del tutor, si se promueven la investigación, el trabajo en equipo. Así como el compromiso que existe con el SED.

### **3.2.3. Cuestionario 3**

#### **Encuesta dirigida a estudiantes**

##### **Objetivo:**

Analizar las opiniones en los estudiantes acerca de la Administración, Gestión y Liderazgo de las autoridades del centro educativo en que actualmente se encuentra. Así como evaluar sus percepciones sobre el ambiente real / clima escolar que existe en el establecimiento.

##### **Partes:**

Este cuestionario consta de tres partes: la primera parte consta información del encuestado como género y la edad, la segunda parte información del centro educativo y la parte tres consta de 14 preguntas a ser contestadas con respuestas de tres opciones múltiples.

Con esta información se analizará si el coordinador y las autoridades toman en cuenta las opiniones de los estudiantes, si existe motivación por parte de los tutores, así como el compromiso de enseñanza en cuánto a la ética y valores que se deben transmitir a los estudiantes.

### **3.2.4. Cuestionario 4**

Entrevista dirigida al Director del Sistema de Educación a Distancia.

##### **Objetivo:**

Obtener información necesaria, que servirá como aporte adicional para fundamentar y potencializar la propuesta de innovación para la gestión de la organización sustentada en valores y liderazgo.

##### **Partes:**

Este cuestionario consta de 8 preguntas abiertas a ser contestadas en función del criterio personal del Director de Distancia basado en la entrevista que se realizó.

## **3.3. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO**

### **3.3.1. Tipo de estudio**

### **3.3.1.1. Descriptivo**

El estudio descriptivo se define como la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación. El propósito de este estudio es la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación (Méndez, C. 2001).

Este tipo de estudio se utilizó, ya que en nuestra investigación se necesito datos detallados en el que se analizo diversos aspectos; como información existente sobre la carrera, información detallada acerca de cómo se lleva la planificación de la carrera, entre otros aspectos. Por otro lado se realizó un análisis relacionando dos o más variables entre si; acerca de las características del universo estudiar.

### **3.3.1.2. Exploratorio**

El estudio exploratorio se define como el primer nivel de conocimiento, permitiendo al investigador familiarizarse con el fenómeno que se investiga. Es el punto de partida para la formulación de otras investigaciones con mayor nivel de profundidad (Méndez, C. 2001).

Se utilizó este estudio para explorar el tema propuesto; en cuanto a cómo se lleva la gestión en el sistema, el servicio que brindan a los estudiantes y la imagen que transmiten los docentes con sus estudiantes.

## **3.3.2. Métodos de investigación**

### **3.3.2.1. Deductivo**

Méndez, C. (2001) define al método deductivo como el proceso de conocimiento que se inicia con la observación de fenómenos generales con le propósito de señalar las verdades particulares contenidas explícitamente en la situación general.

La presente investigación comenzó desde lo general a lo particular, ya que se realizó un análisis del sistema de educación a distancia para determinar aspectos

particulares para la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.

### **3.3.2.2. Analítico sintético**

La síntesis implica que a partir de la interrelación de los elementos que identifican su objeto, cada uno de ellos pueda relacionarse con el conjunto en la función que desempeñan con referencia al problema de investigación. En consecuencia, análisis y síntesis son dos procesos que se complementan en uno en el cuál el análisis debe seguir la síntesis Méndez, C. (2001).

Este método se lo utilizó para el análisis de los datos obtenidos de la investigación, y así poder interpretar dichos resultados, estableciendo la relación entre las causas y los efectos de lo que se va a investigar.

### **3.3.2.3. Estadístico**

Se utilizó este método para procesar los datos que se obtengan de la investigación, para poder Interpretar y presentar los resultados.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. DIAGNÓSTICO

#### 4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en dónde se evidencia la gestión en liderazgo y valores

En este apartado se analiza algunos instrumentos dónde se evidencia la gestión, liderazgo y valores de la UTE; para determinar si existe alguna debilidad o falencia en el desarrollo y cumplimiento de algunas de las áreas de la Universidad. Siendo de gran importancia para el desarrollo de la tesis diagnosticar y analizar cómo se encuentra la Universidad; específicamente para el Sistema de Educación a Distancia.

##### 4.1.1.1. El plan estratégico

Podemos señalar que la Universidad Tecnológica Equinoccial viene desarrollando y cumpliendo el proceso de la Planeación Estratégica; cumpliendo con las metas y objetivos que se han planteado.

A continuación se describe el Plan Estratégico de la Universidad Tecnológica Equinoccial tomado del folleto de la UTE: ***“Plan Estratégico de Desarrollo Institucional 2008-2012”***

##### 4.1.1.2. Metodología para el desarrollo del PEDI

En general, la planificación estratégica parte de un conjunto de definiciones como son la misión que debe cumplir la UTE, la visión que quiere alcanzar en el 2012, los valores y principios institucionales que guían el quehacer diario y la toma de decisiones de sus miembros. Además, fue necesario realizar un diagnóstico de la universidad y su entorno, ya que -con el análisis de todos estos elementos- se definieron los objetivos institucionales, las estrategias y las políticas para cada uno de los objetivos. Esta primera fase se la efectuó con el equipo directivo de la UTE,

junto con representantes de los diferentes sectores con los cuales interactúa la universidad.

Cabe señalar que el equipo directivo está integrado por todas las autoridades académicas y administrativas de la UTE, los representantes de los docentes, estudiantes, egresados y trabajadores; además de personas claves que sirvieron de apoyo técnico y asesoraron en los diferentes temas.

Aunque la planificación estratégica se inició con la participación del equipo directivo, ella implica un proceso continuo de ida y vuelta. Los directivos proporcionan dirección y orientación, pero son los miembros de la comunidad quienes cuentan con el conocimiento y la experiencia para realimentar las definiciones realizadas, para comprobar la bondad del sistema propuesto e implementarlo.

Las definiciones realizadas junto a los objetivos institucionales, de carácter global, fueron los referentes utilizados en cada facultad, campus, departamento, dirección o gremio, para diseñar sus propias planificaciones internas. Las diversas unidades académicas y administrativas actuaron coordinadamente para establecer una relación de interdependencia y colaboración, más que de agregación, con el propósito de lograr un ajuste mutuo que, a su vez, fuese coherente con los objetivos institucionales de la UTE.

Como los objetivos específicos y las metas deben ser contempladas en los presupuestos correspondientes, se debe contar con la participación de la Dirección Administrativa Financiera, a la misma que corresponde verificar las actividades relacionadas con egresos y brindar el asesoramiento y realimentación necesarios para garantizar la ejecución de las acciones estratégicas que impliquen la puesta en marcha de nuevos programas o actividades.

La puesta en ejecución del PEDI significa una nueva forma de gestión del talento humano, más bien encuadrada en un esquema matricial; por un lado, subsisten las funciones y responsabilidades que responden a la organización y estructura de los puestos y cargos de la UTE.

Es decir, los docentes y empleados pasan a responder a dos lógicas distintas, que conviven: los recursos y actividades en función de los objetivos específicos y metas del PEDI; y, los recursos y actividades que aseguran el cumplimiento de las actividades cotidianas de la universidad.

Adicionalmente, el proceso de planificación estratégica se articula con el proceso de aseguramiento de la calidad, mediante un conjunto de indicadores que le permiten reconocer en dónde y cómo se está generando valor agregado para todos los colectivos que conforman la comunidad universitaria.

#### **4.1.1.3. Valores y principios corporativos**

Los valores y principios corporativos orientan el pensamiento de todos los miembros de la comunidad universitaria, motivan a la acción y determinan su comportamiento. Es decir, fijan una línea moral de acción, forman parte de la filosofía de la UTE, y la sociedad los percibe como la idiosincrasia de la universidad, pues sustentan criterios, acciones y juicios.

#### **4.1.1.4. Diagnóstico institucional**

Las oportunidades y amenazas son el conjunto de elementos o factores económicos, políticos, sociales, tecnológicos, ecológicos y jurídicos que constituyen el entorno de la universidad y que al interactuar condicionan, determinan y regulan su comportamiento.

Entre los aspectos fundamentales que deben integrar el análisis interno se incluyen: la evaluación de la docencia y de la investigación, la evaluación de los servicios prestados a la sociedad y de los prestados a la propia comunidad universitaria, y los sistemas de administración y dirección de la universidad.

La definición de objetivos, de políticas y de estrategias constituye la razón de ser de la planificación. Se definirán, en primera instancia, unos objetivos institucionales concretos, que en esta etapa normalmente son de carácter cualitativo, de acuerdo con la misión declarada.

Como norma general, los objetivos deben ser coherentes, creíbles, alcanzables, estar programados en el tiempo, e implicar a personas específicas en relación a resultados concretos.

La otra cara de la medalla constituye las políticas, que son las directrices que orientan la acción y la circunscriben a parámetros generales de comportamiento.

#### **4.1.1.5. Factores claves de éxito**

Los factores claves de éxito se encuentran alineados en todas las áreas de docencia, investigación, vinculación y gestión. Existiendo constancia de que se alineen estas áreas de función de los objetivos y metas que se persigue en la planeación estratégica como se puede observar en el cuadro No. 3 el PEDI en cifras.

##### **Docencia**

- 1) Políticas de selección y capacitación docente.
- 2) Espíritu de pertenencia institucional.
- 3) Cultura de evaluación y mejoramiento continuo.
- 4) Comunicación efectiva.

##### **Investigación**

- 1) Pertinencia social y científica.
- 2) Capacitación a investigadores y personal de apoyo.
- 3) Disponibilidad de recursos de información, materiales y financieros.
- 4) Desarrollo de instrumentos para las fases de formulación, ejecución, evaluación, difusión y administración.

##### **Vinculación**

- 1) Vinculación universidad - gobierno – empresa – sociedad.
- 2) Pertinencia en los programas y contenidos.
- 3) Selección en el proceso de admisión estudiantil.
- 4) Inserción laboral de los egresados.
- 5) Programas de capacitación continua y formación de postgrado a los egresados de la UTE.
- 6) Existencia de socios estratégicos nacionales e internacionales.

**Gestión**

- 1) Estructura organizativa eficiente.
- 2) Políticas de selección y capacitación institucional.
- 3) Credibilidad y confianza.
- 4) Nivel de la colegiatura.
- 5) Identificación del grupo objetivo.
- 6) Autosuficiencia financiera.
- 7) Permanente innovación tecnológica en los procesos internos.
- 8) Proceso de autoevaluación y acreditación.

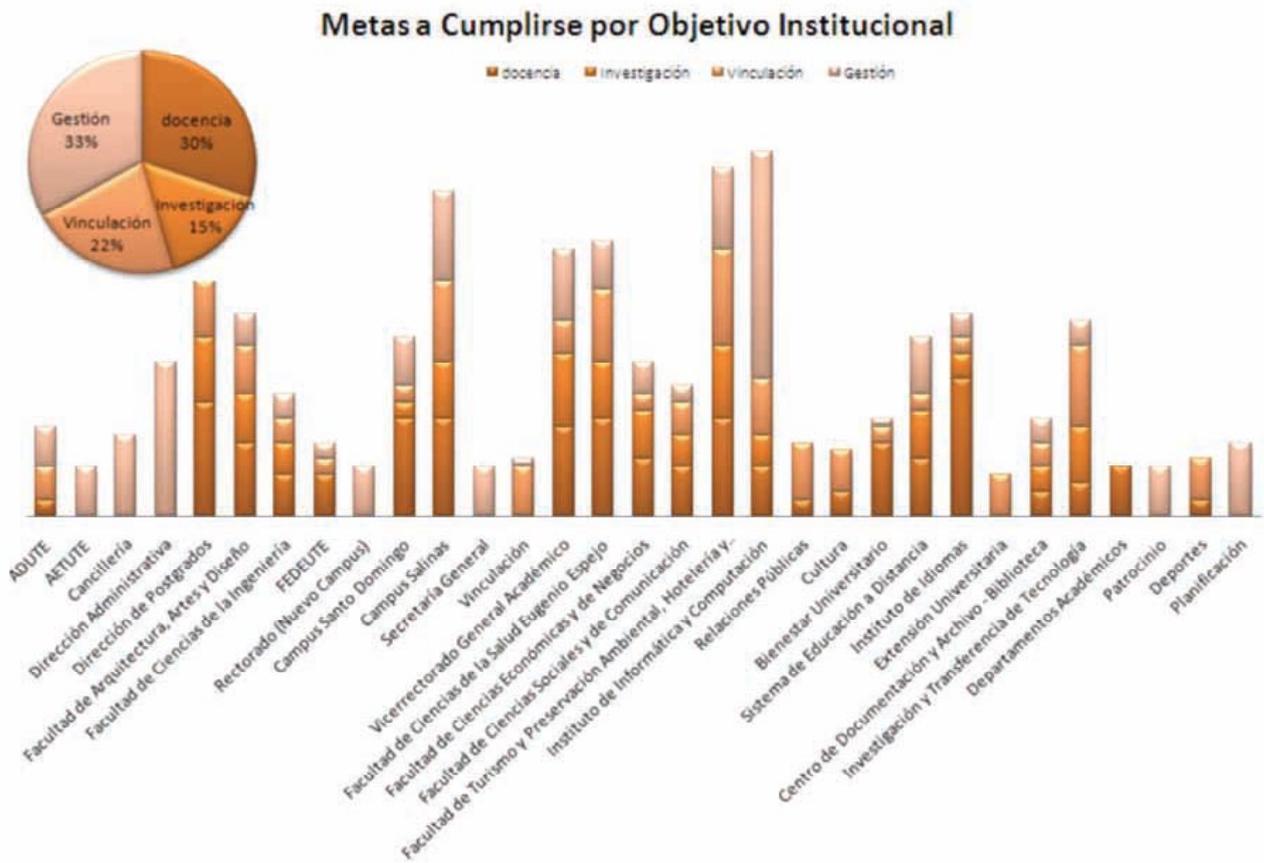
**Cuadro No. 3: PEDI en cifras**

Periodo 2008 - 2012	Docencia	Investigación	Vinculación	Gestión	Total
Objetivos por Unidad	59	29	39	56	183
Metas planificadas	166	85	119	181	551
Metas de carácter periódico	108	71	102	80	361
Metas relacionadas con gastos/inversión	67	70	81	46	264
Metas relacionadas con criterios de vinculación	53	53	106	13	225
Total de metas planificadas a realizar seguimiento:					<b>2.374</b>

Fuente: Folleto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

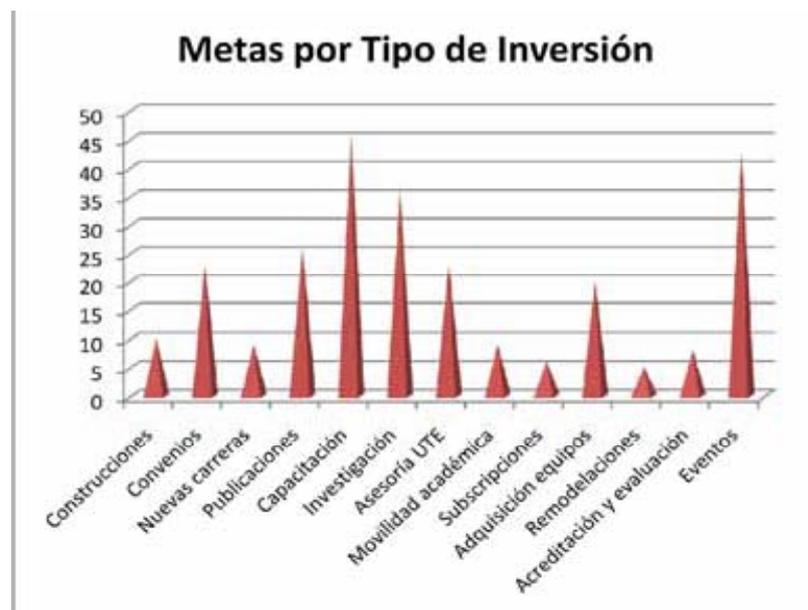
En el gráfico No. 1 tenemos las metas a cumplirse por Objetivo Institucional en porcentajes.

**Gráfico No. 1: Metas Cumplirse por Objetivo Institucional**



Fuente: Folleto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

### Gráfico No. 2: Metas por tipo de Inversión



Fuente: Folleto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

**Gráfico No. 3: Metas por Tipo de Vinculación.**



Fuente: Folleto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UTE  
 Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

**4.1.1.6. Sistema de educación a distancia (SED)**

En el cuadro No. 4 se describe los objetivos de la unidad, las metas a cumplirse e indicadores de logro por desglosado por la áreas de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión del Sistema de Educación a Distancia.

**Cuadro No. 4: Sistema de Educación a Distancia**

<b>Área de docencia</b>		
<b>Objetivos de la unidad</b>	<b>Metas a cumplir</b>	<b>Indicador de Logro</b>
<b>Docencia</b>		
Innovar y consolidar la propuesta de educación a distancia de la universidad	Preparar un instructivo para la elaboración de las guías académicas de aprendizaje	Informe del instructivo elaborado
	Actualizar desde el enfoque andrológico los materiales de estudio impresos y digitales al menos el 20% anualmente	Informe anual que incluye el numero y análisis de los materiales elaborados

	Organizar e implementar anualmente los procesos de innovación y desarrollo académico curricular en al menos una carrera	Informe anual de evaluación que incluye el análisis de los planes de estudio
	Ejecutar el programa de graduación entre los egresados del SED que permita que al menos el 80% de los cúrsales en cada sede defienden su tesis de grado	Informe de ejecución del programa que incluye los porcentajes de los egresados que han defendido sus tesis
	Ofertar anualmente al menos una nueva carrera que responda a las necesidades de la comunidad	Informe anual de la creación e implementación de las carreras
	Establecer un sistema de evaluación académica	Informe del sistema
	Aplicar el sistema de evaluación académica	Informe semestral de evaluación

### Área de investigación

Investigación		
Promover la participación de los docentes del sed en proyectos de investigación científica y en sus publicaciones	Mantener anualmente al menos un proyecto de investigación en ejecución	Informe anual de los proyectos en ejecución
	Publicar semestralmente la gaceta de investigación científica y tecnológica del SED para difundir los trabajos premiados y las innovaciones y avances de	Informe de las publicaciones

	la materia	
	Organizar un certamen académico bienal para impulsar al reconocimiento a las mejores investigaciones de tesis y proyectos de ciencia y tecnología desarrollados por los estudiantes y a los ensayos mas destacados propuestos por el profesor del SED	Informe de ejecución de la Bienal
Mejorar permanentemente la formación de los docentes del Sed en el arrea de la investigación científica y tecnológica	Capacitar anualmente al 20% de los docentes del SED en investigación científica y tecnológica	Informe anual de capacitación
	Ofertar la maestría en docencia y gestión de la calidad en sistemas de educación a distancia organizada a implementación junto con la dirección general de posgrados	Informe que incluye la aprobación de la universidad y el CONESUP
	Promover la participación de los docentes del SED en el inicio de la maestría. En la primera edición el 40% obtendrá el título de diplomado	Informe semestral de la participación de los docentes del SED

**Área de vinculación con la comunidad**

<b>Vinculación con la comunidad</b>		
Mantener una relación permanente con la comunidad que permita el cumplimiento de la misión y las políticas del sistema de educación a distancia	Realizar un plan de atención a las necesidades del mejoramiento del desempeño laboral diseñado e implementándolo desde el enfoque de formación complementaria y capacitación continua	Informe que incluye el plan t su implementación
	Suscribir y ejecutar anualmente al menos 2 acuerdos de cooperación del estado del sector privado comunitario del país	Informe anual de los convenios suscritos y en ejecución

**Área de Gestión**

<b>Gestión</b>		
Disponer de una normatividad actualizada que posible un trabajo eficiente del SED	Presentar una propuesta de reformas al reglamento del SED	Informe que incluya la presentación y aprobación de la propuesta
	Aprobar y aplicar los instrumentos tecnico9s operativos para mejorar la calidad de los servicios del SED	Informe sobre los instrumentos aprobados y los resultados de su aplicación
	Diseñar un sistema equitativo de la programación docente y sus remuneraciones	Informe del sistema que incluye las medidas para promover la equidad

Elevar la calidad y cobertura de los centros asociados y oficinas de gestión académica	Incorporar anualmente al menos dos oficinas y centros asociados de gestión académica	Informes de funcionamiento de las nuevas oficinas y centros
	Incorporar al menos una oficina de gestión académica en Europa	Informe de creación y operación
	Evaluar al menos el 20% de los centros y oficinas de gestión en el área administrativo financiero	Informe anual de evaluación
	Homologar el sistema de recaudaciones de aranceles de los centros y oficinas de gestión académica al de la matriz. Se aplicara el sistema en al menos el 20% de los aranceles unificados de los estudiantes matriculados	Informe anual de las recaudaciones

#### **4.1.1.7. Carrera de Ingeniería en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos**

La gestión en función de los reglamentos; está en un continuo proceso de actualización a los requerimientos y normas de la Institución y necesidades académicas a cubrir.

A continuación se indica la parte del reglamento académico en cuanto al Sistema de Educación a Distancia.

##### **4.1.1.7.1. Reglamento del Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior del SED**

## **Disposición General - Octava**

### **Título terminal que se otorga**

Ingeniero (a) en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.

### **Duración de la carrera**

Nueve semestres.

### **Número de créditos**

225 Créditos.

### **Requisitos de titulación**

- Aprobar 225 créditos, distribuidos en nueve semestres.
- Cumplir los requisitos de graduación generales para todos los estudiantes de la UTE.
- Certificado de haber cumplido 320 horas de prácticas pre-profesionales.
- Certificado de haber cumplido con trabajos de vinculación con la colectividad en los campos de especialidad, de conformidad con el Reglamento de Régimen Académico del CONESUP.
- Presentación y defensa de la tesis (o proyecto) sobre un tema específico de su profesión, de acuerdo al Reglamento de Elaboración y Defensa del Trabajo de Titulación.

### **Modalidad**

A distancia.

### **Perfil de ingreso**

Los estudiantes que aspiren ingresar a la Universidad Tecnológica Equinoccial, en la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos, del Sistema de Educación a Distancia, deben ser bachilleres con liderazgo e iniciativa, deberán contar con las siguientes características:

- De actitud perseverante, persuasiva y laboriosa, emprendedores y con visión

de futuro.

- Poseedores de valores éticos y de sensibilidad a los problemas del entorno para enfrentar el compromiso que asumen con la sociedad.
- Motivados para el servicio social y el cuidado de la naturaleza.
- Poseedor de destrezas para estudiar de forma autónoma.
- Con capacidad analítica orientada a la gestión del talento humano en un ambiente competitivo y dinámico que caracteriza la era de la información.
- Interés para enfrentar el compromiso que adquieran cuando asuman la responsabilidad administrativa del talento humano.
- Motivados para asumir el papel estratégico de la administración del talento humano.
- Con capacidad para identificar métodos que mejoren el desempeño laboral y recompensar los éxitos de los trabajadores.

### **Estrategias y Medios de Aprendizaje**

La metodología para el caso de la Universidad Tecnológica Equinoccial en el SED, ha sido pensada como la organización de materiales de estudio, canales de información y medios de comunicación, que procuran concretar los principios que inspiran nuestro Sistema. Es decir, el aprendizaje autónomo, apoyado por la participación del tutor/a, ya de modo presencial en las jornadas de asesoría académica, como en las tutorías a distancia con el apoyo de los recursos de la tecnología informática y comunicacional.

En la modalidad a distancia el crédito académico (Art. 18, inciso 18.3) corresponde a 3 horas de tutorías directas o mediadas en tiempo real, y 29 horas de trabajo autónomo del estudiante, es decir 32 períodos académicos.

El proceso enseñanza aprendizaje de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial, está sustentado en el Learning Management System (LMS) que es una plataforma virtual, cuyo objetivo es permitir mediante el uso de Internet brindar al docente y al estudiante herramientas de apoyo al proceso de enseñanza y aprendizaje. La plataforma LMS permite una comunicación más

dinámica entre profesores y estudiantes, ya que brinda servicios de mensajería, entrega de tareas, foros, chat, planificación de actividades a lo largo del período académico.

Las tutorías constituyen la característica clave del aprendizaje autónomo. Insistimos en que no deben confundirse con las clases características de la educación en presencia. En este caso, las hemos definido como espacios de diálogo de saberes e intercambio de experiencias entre los estudiantes y el tutor/a, en orden a construir nuevos saberes y resolver y/o explicar los problemas objeto de estudio en cada cátedra y en los procesos de investigación social y científica.

En general las organizamos según los medios y espacios previstos en los programas micro-curriculares o planes analíticos de cada cátedra. Así:

**a) Tutoría presencial**

Mediante esta clase de servicio el estudiante tiene la posibilidad de acceder directamente a un profesor tutor que orienta en la superación de las dudas y le apoya en el desarrollo de sus actividades de aprendizaje. La asistencia a estas tutorías no es obligatoria, y su periodicidad y duración se definen en función de las necesidades del curso y las posibilidades de servicio del sistema. Constan en el Calendario Académico previsto para cada ciclo académico semestral.

**b) Tutoría telefónica**

La oportunidad de aclarar las dudas del estudiante, se ofrece por medio de la comunicación telefónica. El horario, la periodicidad y la duración de dicho servicio, depende de las características del curso y también de las posibilidades de brindarlo por parte de la institución.

**c) Tutoría electrónica**

Se ha dicho que nos encontramos en la tercera generación de la EaD porque la comunicación para el aprendizaje, se realiza con mayor énfasis mediante los servicios que prestan los campus virtuales.

La UTE cuenta con un campus virtual desarrollado íntegramente por su equipo de

técnicos en sistemas y en coordinación con profesionales de la docencia, lo que ha permitido contar al momento con un gran número de posibilidades de aplicación educativa, que se actualizan y mejoran continuamente.

#### **4.1.1.8. Misión y Visión de la Carrera**

##### **Misión de la carrera**

Formar con excelencia y liderazgo, profesionales que desarrollen competencias para la correcta administración de los recursos humanos y los servicios empresariales, verdaderos expertos comprometidos con la ciencia, la tecnología y la investigación.

##### **Visión de la carrera**

Ser una carrera que en el campo del servicio y la administración del recurso humano sea eficiente y pertinente y que desde sus resultados genere trascendencia académica en América latina.

##### **Objetivo de la carrera**

Seleccionar analizar, estudiar y aplicar las técnicas, modelos y sistemas gerenciales basados en principios de mejoramiento continuo y de calidad total, cuyo conocimiento permite enfrentar procesos de cambio y revalorar la actividad administrativa empresarial, tomando en consideración los diferentes factores que inciden en su éxito.

##### **Campo Ocupacional del profesional**

El Ingeniero en Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos está capacitado para:

- ✓ Gerenciar empresas de servicios
- ✓ Dirigir el área de servicio al cliente

- ✓ Gerenciar el área del Talento Humano
- ✓ Dirigir procesos de calidad y mejoramiento continuo en organizaciones productivas y de servicio
- ✓ Desempeñarse como investigador en áreas de administración de empresas de servicio y recursos humanos
- ✓ Asesorar a las empresas en su campo profesional

#### 4.1.1.9. Plan de estudios

En el cuadro No. 5 tenemos el plan de estudios de los nueve niveles de estudio que tiene que aprobar el Ingeniero de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos.

#### **Cuadro No. 5: Plan de Estudios de la Carrera de Ingeniería de Empresas de Servicios y Recursos Humanos**

##### **Primer Nivel**

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Matemática I</b>	1	6	
<b>Administración y Sistemas I</b>	1	6	
<b>Lenguaje y Comunicación</b>	1	4	
<b>Metodología de la Investigación</b>	1	6	
<b>Ofimática</b>	1	4	
<b>Total</b>		<b>26</b>	

##### **Segundo Nivel**

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
----------------	--------------	--------------------	-----------------------

<b>Matemática II</b>	2	6	Matemática I
<b>Presupuestos y Administración Financiera I</b>	2	6	
<b>Administración y Sistemas II</b>	2	6	Administración y Sistemas I
<b>Legislación Empresarial y Tributaria</b>	2	6	
<b>Total</b>		<b>24</b>	

### Tercer Nivel

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Estadística</b>	3	6	
<b>Presupuestos y Administración Financiera II</b>	3	6	Presupuestos y Admin. Financiera I
<b>Planificación Estratégica</b>	3	4	
<b>Costos de Servicios</b>	3	4	
<b>Inglés I</b>	3	6	
<b>Total</b>		<b>26</b>	

### Cuarto Nivel

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Clasificación y Valoración de Cargos I</b>	4	6	
<b>Legislación Laboral y Negociación</b>	4	6	Legislación Empresarial y

			Tributaria
<b>Servicios Empresariales y Gerencia</b>	4	6	Costos de Servicios
<b>Inglés II</b>	4	6	Inglés I
<b>Total</b>		<b>24</b>	

### Quinto Nivel

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Matemática Financiera</b>	5	5	
<b>Economía</b>	5	6	
<b>Clasificación y Valoración de Cargos II</b>	5	6	Clasificación y Valoración de Cargos I
<b>Realidad Nacional</b>	5	4	
<b>Inglés III</b>	5	5	Inglés II
<b>Total</b>		<b>27</b>	

### Sexto Nivel

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Administración del Talento Humano</b>	6	6	Clasificación y Valoración de Cargos II
<b>Administración Gerencial</b>	6	6	
<b>Marketing de Servicios</b>	6	6	
<b>Inglés IV</b>	6	6	Inglés III

<b>Total</b>		<b>24</b>	
--------------	--	-----------	--

### Séptimo Nivel

Cátedra	Nivel	Nº Créditos	Prerrequisitos
<b>Gestión y Desarrollo de Competencias</b>	7	6	
<b>Sistemas de Gestión de la Calidad</b>	7	6	Administración Gerencial
<b>Auditoría Administrativa y de Servicios</b>	7	6	
<b>Emprendimiento y Proyectos</b>	7	6	
<b>Total</b>		<b>24</b>	

### Octavo Nivel

Cátedra	Nivel	Nº Créditos	Prerrequisitos
<b>Seguridad y Salud Ocupacional</b>	8	6	
<b>Planificación y Dirección del Talento Humano</b>	8	6	
<b>Reclutamiento y Selección del Talento Humano</b>	8	6	
<b>Plan de Titulación</b>	8	4	
<b>Total</b>		<b>22</b>	

**Noveno Nivel**

<b>Cátedra</b>	<b>Nivel</b>	<b>Nº Créditos</b>	<b>Prerrequisitos</b>
<b>Evaluación del Desempeño</b>	9	6	
<b>Software para el Talento Humano</b>	9	4	
<b>Casos Integrados del Talento Humano</b>	9	6	
<b>Ética Profesional y Responsabilidad Social</b>	9	4	
<b>Total</b>		<b>20</b>	

**RESUMEN**

<b>Créditos de los 9 niveles</b>	<b>217</b>
<b>Créditos Optativos</b>	<b>8</b>
<b>Total Créditos</b>	<b>225</b>

**4.1.1.10. Datos informativos de la Universidad Tecnológica Equinoccial**

- **Principios generales**

**Fundamentos**

La Universidad Tecnológica Equinoccial fue creada mediante ley N° 19 del 18 de febrero de 1986, publicada en el Registro Oficial N° 377, que dispone:

Créase la Universidad Tecnológica Equinoccial, como Institución de derecho privado que estará integrada por Facultades, Escuelas o Departamentos Académicos y Administrativos que determinan sus estatutos de acuerdo de acuerdo con sus finalidades, con sede en la ciudad de Quito.

La Universidad Tecnológica Equinoccial adquiere todos- los derechos y obligaciones establecidas en la Constitución Política del Estado y en la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas, y funcionará de conformidad con las mismas.

### **Principios**

La Universidad Tecnológica Equinoccial ha sido creada con el propósito de cubrir las necesidades de formación en las profesiones y actividades menos desarrolladas en el país, en las de mayor proyección futura y en aquellas cuya demanda no haya sido satisfecha total o parcialmente.

La Universidad Tecnológica Equinoccial garantiza la libertad de expresión, de pensamiento, de enseñanza y de investigación científica, encuadrados en sus principios, objetivos, normas y reglamentos.

Esta libertad no autoriza a la Universidad como tal o a sus miembros, para realizar, fomentar o amparar actos incompatibles con el ordenamiento jurídico, ni para realizar en sus recintos actividades conducentes a propagar, directa o indirectamente, adoctrinamiento político, partidista o religioso. Está prohibido a sus miembros toda forma de discriminación, como asimismo usar o relacionar el nombre de la Universidad o de sus estamentos, con cualquier forma de actividad, expresión política o religiosa.

### **Fines y objetivos**

La Universidad Tecnológica Equinoccial se constituye con la finalidad de brindar a la juventud estudiosa del país una educación científica y tecnológica de nivel superior y una esmerada formación socio humanística tendiente a lograr, además de un excelente profesional, un buen ciudadano, capacitado para servir a la sociedad. La Universidad Tecnológica Equinoccial se propone alcanzar a través de sus diferentes Facultades, Escuelas y Departamentos, los siguientes objetivos:

1.- Lograr que sus programas académicos, en constante desarrollo, proporcionen a sus estudiantes:

- a) La capacidad de proyectarse profesionalmente en su área.

b) La motivación necesaria y un claro sentido de responsabilidad personal y social para profundizar en la ciencia y en su aplicación práctica, tanto para su realización personal y profesional, como para contribuir al estudio y solución de los problemas que el país debe ejecutar para el desarrollo y bienestar de su población.

2.- Estimular el desarrollo de la capacidad creativa del estudiante y la investigación propia de su pregrado. Establecer programas de postgrado, para fomentar la preparación de profesionales innovadores e investigadores a un nivel avanzado y especializado.

3.- Promover y realizar la actividad investigadora como función primordial en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

- **Reglamento de elecciones de autoridades**

### **Antecedentes**

El presente Reglamento, en concordancia con la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento General a la Ley de Educación Superior y el Estatuto de la Universidad Tecnológica Equinoccial, contiene las normas para las elecciones de Rector, Vicerrector General Académico y Vicerrector de Postgrados.

### **De los requisitos**

Para ser Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, se requiere:

- a) Ser ecuatoriano por nacimiento;
- b) Estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- c) Poseer título universitario de cuarto nivel;
- d) Tener experiencia en gestión educativa;
- e) Haber realizado o publicado obras de relevancia en su campo de especialidad; y,
- f) Haber ejercido la docencia al menos diez años en la Universidad Tecnológica Equinoccial, cinco de los cuales, como mínimo, en calidad de Profesor Principal.

En el caso que el Rector y Vicerrectores en funciones, se presentaren a la reelección, se considera cumplido el requisito del literal f) de este artículo, porque el cumplimiento de sus funciones es extensión de cátedra.

El Rector, durará cinco años en sus funciones y podrá ser reelegido. Desempeñará sus funciones a tiempo completo. Será elegido mediante votación universal directa y secreta, de acuerdo con la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto y este reglamento.

El Vicerrector General Académico, deberá reunir los mismos requisitos determinados para el Rector y su elección, duración y reelección se regirán por lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 18 del Estatuto.

El Vicerrector de Postgrados, además de cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 16 del Estatuto, deberá acreditar experiencia en la gestión de proyectos de investigación.

- **Reglamento del académico del personal docente**

### **Normas generales**

Artículo 1.- En el presente Reglamento, se entiende por académico al docente que ha sido nombrado por el Rector de la Universidad Tecnológica Equinoccial, en adelante UTE o Universidad, para prestar servicios académicos en una o más Unidades de ella, mientras su designación se mantenga vigente. Para estos efectos se entenderá por Unidad Académica, los organismos encargados de impartir la enseñanza y de conducir la investigación en determinadas disciplinas de la Ciencia, la Tecnología, el Arte y la Cultura.

Artículo 2.- El docente forma parte de las Unidades Académicas en las que se ha incorporado legalmente; queda en la categoría académica que señala el Decreto de nombramiento, según lo establece el artículo 6, y tiene los derechos y deberes que fija el presente Reglamento.

Artículo 3.- El docente, al ser contratado se compromete a aceptar las normas establecidas en los Estatutos y Reglamentos de la UTE.

### **De las categorías académicas**

Los docentes son ubicados en categorías académicas de acuerdo con la responsabilidad de sus funciones. En consecuencia, ellas se relacionan no sólo con determinado nivel académico, sino también con el trabajo que en cada una se realice. Son además, independientes del régimen de dedicación a sus actividades.

A continuación se analizará de las categorías académicas ordinarias y especiales.

### **De las categorías académicas ordinarias**

Las categorías académicas ordinarias son las siguientes, en orden jerárquico:

- a) Profesor Principal
- b) Profesor Agregado
- c) Profesor Auxiliar
- d) Profesor Instructor
- e) Profesor Ayudante

Al ingresar el docente queda ubicado en la categoría académica que señale el Rector en el respectivo Decreto de nombramiento, de acuerdo con el presente Reglamento.

### **Profesor principal**

Corresponde al Profesor Principal, de acuerdo con la programación de la respectiva Unidad Académica, ejercer las funciones académicas de mayor responsabilidad en la docencia, investigación y extensión, y coordinar los equipos humanos que puedan establecerse para desarrollarlas.

Del ascenso a Profesor Principal.- Para ser Profesor Principal se requiere haber alcanzado un amplio reconocimiento en su disciplina, como resultado de una

actividad relevante en la investigación, la docencia, la creación artística o el desempeño profesional, mediante:

- a) La aprobación de un curso de investigación realizado o reconocido por la UTE, (40 horas).
- b) Curso de planificación o administración universitaria, (40 horas) realizados o reconocidos por la Universidad, o haber ejercido estas funciones a nivel universitario, cinco años.
- c) Haber participado en los cinco años inmediatamente anteriores a su solicitud de categorización, como autor o director de proyectos académicos o de investigación científica, debidamente aprobados, por la UTE, adjuntar documentos y certificaciones que prueben lo señalado.
- d) Haber publicado un libro o texto de su autoría en el área de su especialización académica o profesional, dentro de los cinco años anteriores a su solicitud de categorización.
- e) Eficiente desempeño como profesor mediante informe emitido de acuerdo al sistema de evaluación docente por las Unidades Académicas donde labora.
- f) Si el profesor agregado posee títulos de postgrado, a nivel de Doctorado, Maestría, Phd o Especialista, de acuerdo con el Reglamento General de Postgrado del CONUEP, está exonerado de cumplir con los requisitos señalados en los numerales a) y b).
- g) Estar en posesión del grado académico de Licenciado o de un título profesional equivalente.
- h) Haber servido, por un período no inferior a 5 años lectivos, en la categoría de Profesor Agregado.
- i) Haber sido propuesto por el Consejo Directivo de Facultad de acuerdo con las normas del presente Reglamento y por los respectivos Consejos Directivos de Carrera donde labora.

### **Niveles escalafonarios.- profesores principales**

La categorización de profesor principal tendrá diez niveles escalafonarios; se ascenderá en base a méritos y servicios prestados. Para ser promovido en cada nivel, el profesor deberá reunir 100 puntos.

Las escalas de puntaje son las siguientes:

- A) Estudios de postgrado impartidos por instituciones universitarias o de nivel superior.
- B) Por publicaciones realizadas (artículos científicos o culturales en revistas o publicaciones especializadas nacionales). La asignación de puntos se lo hará en cada proceso de categorización y sólo será válido para un ascenso de nivel.
- C) Por participación en cursos, seminarios, simposios, etc.
- D) Por proyectos académicos de investigación.
- E) Por servicios prestados en dirección de la Universidad Tecnológica Equinoccial.
- F) Por dirección de tesis de grado, de fin de carrera, aprobada, 2 puntos por cada una, hasta un límite máximo de 10 puntos.
- G) Por presidencia de un organismo gremial docente nacional, 30 puntos por año y 15 por presidencia de la A.D.U.T.E.  
Por vicepresidencia al máximo organismo gremial docente nacional, 15 puntos año.  
Por presidencia organismo filial, 20 puntos año  
Por vicepresidencia organismo filial, 10 puntos año  
Por integrar la directiva nacional en calidad de miembro, 10 puntos  
Por integrar directivas de filiales en calidad de miembro, 2 puntos.

Para la aplicación de este artículo, en caso de servicios ofrecidos simultáneamente, se asignarán los puntos por la dignidad de más alta valoración. Sólo se podrá acumular el porcentaje por desempeño de estas dignidades hasta por dos períodos.

- H) Por cada año de docente principal 5 puntos.

**Ingreso adicional escalafonario.-** A cada nivel escalafonario le corresponde un valor de la hora clase, el cual se utilizará para todas los cálculos de remuneración en la Universidad (hora cátedra, hora no cátedra, antigüedad). En el primer nivel la hora clase tendrá un valor 10% superior a la hora clase básica, el segundo nivel de un 20 % superior, y así sucesivamente de tal manera que el nivel 10 tendrá un valor 100 % superior al de la hora clase básica.

**Del ascenso escalafonario.**- Los profesores solo podrán ascender por méritos un nivel escalafonario cada año, el mismo que se efectuará la última semana de junio de cada año.

Para el efecto el profesor interesado entregará la documentación de soporte, copia legalizada con el sello del Secretario General de la UTE, con la respectiva solicitud, dirigida al Vicerrector General Académico de la Universidad, a más tardar hasta el 15 de abril de cada año.

### **Profesor agregado**

Participa en la conducción y ejecución de actividades docentes, de investigación, de extensión y de servicio universitario, de acuerdo con la programación de la respectiva Unidad Académica.

Por resolución de la autoridad, puede asumir algunas de las responsabilidades propias del Profesor Principal, especialmente aquellas que se refieren a la coordinación de las tareas docentes y de investigación.

Para ser designado Profesor Agregado se requiere acreditar un alto nivel en el saber y trabajo académico mediante:

- a) Haber cumplido con la publicación de un texto guía sobre una de las materias que tiene a su cargo, o cuya publicación haya sido recomendada por el Consejo Directivo de Facultad o Centro de publicaciones de la UTE.
- b) Haber aprobado un curso de didáctica, realizado o reconocido por la Universidad. (40 horas).
- c) Haber aprobado un curso de metodología de la investigación científica, realizado o reconocido por la Universidad. (40 horas).
- d) Haber participado como investigador en proyectos ejecutados o aprobados, por la UTE adjuntar copia de la investigación, labores desempeñadas, y certificación del director del proyecto de investigación sobre el grado de participación.
- e) Eficiente desempeño como profesor, mediante informe emitido de acuerdo con el sistema de evaluación docente, por las Unidades Académicas donde

labora. Si el profesor auxiliar posee el título de postgrado a nivel de Especialista o Magister, de acuerdo con el Reglamento General del CONUEP, está exonerado de cumplir con los requisitos señalados en los literales a) y b) del presente artículo.

- f) Estar en posesión de grado académico de Licenciado o de un título profesional equivalente.
- g) Haber servido, por un período no inferior a 3 años lectivos, en la categoría de Profesor Auxiliar en la Universidad.
- h) Haber sido propuesto por el Consejo Directivo de Facultad de acuerdo al presente Reglamento y por los Consejos Directivos de Facultad donde labora.

### **Profesor auxiliar**

Colaborar en todas las actividades programadas por la Facultad y su respectiva Escuela en las actividades de docencia, realización de tareas de investigación, extensión y servicios universitarios, bajo la supervisión del Coordinador de Programa.

Excepcionalmente, a falta de suficientes Profesores Principales y Agregados, determinados profesores auxiliares podrán ser propuestos por el Consejo Directivo de Facultad, para asumir responsabilidades de aquellos.

Para ser designado Profesor Auxiliar, se requiere acreditar méritos académicos suficientes para las responsabilidades propias de la categoría y además:

- a) Tener título universitario o politécnico expedido en el Ecuador o en el exterior, debidamente autenticado para los docentes nacionales, y revalidado para extranjeros; en los casos de excepción resolverá el Consejo Universitario.
- b) Comprobar ejercicio docente universitario durante 4 años lectivos a lo menos, y estar en posesión del grado de licenciatura o su equivalente.
- c) Haber triunfado en el concurso de merecimientos y oposición.
- d) Haber sido propuesto para el cargo por el Consejo Directivo de Facultad, de acuerdo con el presente Reglamento.
- e) El contrato de Profesor Auxiliar se extenderá por el período de un año, y luego por dos años, previo informe del Coordinador del programa.

### **Profesor instructor**

Asume responsabilidades precisas de docencia, investigación, extensión o servicio universitario, bajo la dirección de un académico de más alta categoría.

Para ser designado Profesor Instructor, se requiere:

- a) Estar en posesión de un grado académico o profesional de tercer nivel, o acreditar experiencia no inferior a tres años en actividades vinculadas directamente con la cátedra.
- b) El nombramiento de Instructor se hará por un año y podrá ser renovado por dos veces como máximo.

### **Ayudante de cátedra**

Corresponde al Profesor Ayudante colaborar, bajo la orientación y dirección de un profesor, principal o agregado de la cátedra, en aspectos determinados de docencia, investigación, extensión o servicio universitario.

Para ser designado Profesor Ayudante, se requiere:

- a) Ser egresado o estudiante de último nivel de una carrera universitaria.
- b) Haber aprobado las asignaturas vinculadas al desempeño de la Ayudantía, con un promedio de notas igual o superior al determinado para estos efectos, por acuerdo del Consejo Directivo de la Facultad respectiva, vigente al momento de la postulación.
- c) Ser propuesto para el cargo de la Unidad Académica correspondiente, de acuerdo con el presente Reglamento y los respectivos de cada Unidad. El nombramiento de Ayudante se hará por un año y podrá ser renovado por un solo período de igual duración.

### **De las categorías académicas especiales**

Son categorías académicas especiales, las siguientes:

- a) Profesor Visitante

- b) Profesor Adjunto
- c) Profesor o Instructor a contrato.

Profesor Visitante, en su calidad de miembro de otro centro de estudios superiores ecuatorianos o extranjeros, invitado por la Universidad, realizar docencia o investigación en ésta por un período determinado no superior a cuatro semestres académicos.

No obstante lo dispuesto en el inciso 1, en casos calificados y en forma excepcional, el Consejo Universitario podrá autorizar que los profesores visitantes se desempeñen en la Universidad por un período superior al señalado en dicho inciso.

Para ser designado Profesor Visitante se requiere:

Haber obtenido un título o grado académico por estudios de Postgrado realizado en una Universidad o en un Centro de Estudios Superiores del Ecuador o del extranjero, o haberse destacado en el área correspondiente por un desempeño en la docencia o por aportes significativos a través de la investigación.

Haberse propuesto la invitación a través del Consejo Directivo de Facultad, a pedido del Consejo Directivo de Escuela.

Profesor Adjunto, desarrolla las mismas funciones de docencia e investigación que el Profesor Agregado. Su designación se originará en razones de conveniencia académica que hagan aconsejable su desempeño en la Universidad y, por tanto, será independiente del número de Profesores Adjuntos con que al momento se cuenten en la respectiva Unidad.

Su vigencia se extenderá hasta por un año lectivo y podrá ser renovada.

Para ser designado Profesor Adjunto, se requiere:

Estar en posesión de un grado académico de Licenciado o de un título universitario equivalente, o acreditar méritos relevantes alcanzados a través del ejercicio profesional destacado o de otra contribución importante a la disciplina correspondiente. Haber sido propuesto por el Consejo Directivo de Facultad, a petición del Consejo Directivo de Escuela.

Profesor o Instructor a contrato, el ejercicio de funciones específicas por un período no superior a un año lectivo, renovable y con responsabilidades académicas propias de las categorías ordinarias de Profesor Agregado, Profesor Auxiliar o Instructor, según se señale en el nombramiento respectivo.

Para ser designado Profesor o Instructor a contrato, se requiere: estar en posesión de un grado académico o de un título profesional.

Haber sido propuesto para el cargo por la Unidad Académica correspondiente, de acuerdo al presente Reglamento y a los respectivos de cada Unidad. La renovación del nombramiento será propuesta por el Consejo Directivo de Escuela de la Unidad Académica.

### **De la Dedicación Académica**

La dedicación académica se cumplirá mediante docencia, investigación, extensión, dirección de participación de proyectos académicos, en comisiones y organismos de dirección, actividades administrativas y de gestión, y actividades gremiales de la Asociación de Docentes.

Los Profesores Principales, Agregados y Auxiliares por su dedicación académica podrán ser:

- a) Docentes con dedicación de tiempo completo
- b) Docentes con dedicación de medio tiempo
- c) Docentes con dedicación de tiempo parcial
- d) Docentes con dedicación por horas de clase

### **Obligaciones y derechos del docente a tiempo completo:**

a) Asistir a la Universidad 35 horas semanales (140 horas al mes) en forma continua en la mañana mínimo 15 horas y en la tarde o noche el resto hasta completar las 35 horas y recibir remuneración por esas horas. Impartir un mínimo de 16 horas semanales y un máximo de 20 horas semanales de cátedra. (64 y 80 horas al mes).

- b) Un profesor a tiempo completo puede dictar clases en más de una facultad, pero sus actividades adicionales las desarrollará exclusivamente en una sola facultad.
  
- c) Aceptar la coordinación de las áreas y otras tareas que le asigne el Director de la Escuela o el Decano, según los lineamientos establecidos por el Consejo Directivo de Facultad y Consejo Directivo de Escuela.
  
- d) Participar en los eventos de capacitación programados por la UTE.
  
- e) El docente a tiempo completo no puede trabajar en otra institución pública ni privada, a tiempo completo.

**Obligaciones y derechos de docentes a medio tiempo:**

- a) Asistir a la Universidad 20 horas semanales (80 horas al mes) y recibir remuneración por esas veinte horas según se señala más adelante.
  
- b) Impartir un mínimo de 10 horas semanales y un máximo de 12 horas semanales de cátedra (40 y 48 horas mes respectivamente) según se planifique en su Facultad.
  
- c) Aceptar la coordinación de las áreas y otras tareas que le asigne el Director de la Escuela o el Decano, según los lineamientos establecidos por el Consejo Directivo de Facultad y Consejo Directivo de Escuela.
  
- d) Dirigir hasta un máximo de seis (6) tesis por año, dos (2) sin recibir pago adicional por ello, y cuatro (4) remuneradas con autorización del Vicerrector Académico.
  
- e) Publicar por lo menos dos (2) artículos técnicos por año, relacionados con la especialidad del profesor o la docencia universitaria.

- f) Participar cuando sea requerido en las investigaciones que emprenda la Universidad. En este caso el Reglamento Interno sobre investigación determinará si tienen derecho o no a algún pago adicional.
  
- g) Participar en los eventos de capacitación programados por la UTE.

Los Directivos Docentes incorporados con dedicación al medio tiempo y tiempo completo se regirán por las mismas reglas que los docentes, y por las siguientes normas:

**Profesores a Medio tiempo:**

- a) Mínimo 8 horas semanal, máximo 10 horas semana de cátedra (32 y 40 horas mes).
- b) Dirección de una tesis por año.
- c) La participación en investigación es voluntaria y no obligatoria en este caso.

**Tiempo completo:**

- a) Mínimo 12 horas semana, máximo 16 horas semana de cátedra (48 y 64 horas mes).
- b) Dirección de dos tesis por año.
- c) La participación en investigación es voluntaria.

Ninguna Autoridad Académica o Administrativa podrá dictar más de 64 horas de clase al mes.

La Carga horaria máxima permitida para el personal docente será de 80 horas de clase mensuales. En casos de excepción podrá exceder con autorización del Vicerrector Académico.

Ningún docente que forme parte del personal administrativo de la Universidad podrá dictar más de 10 horas de cátedra dentro del horario administrativo ni más de 40 horas de clases al mes en total.

#### **4.1.1.11. Reglamento del Sistema de Educación a Distancia**

##### **De la naturaleza**

El Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial, es una modalidad educativa flexible, que incluye la formación académica semipresencial con sus características propias, su estructura y su singular concepción, coherente con la filosofía de la Universidad de la que forma parte, por lo que exige los mismos requisitos y otorga los mismos créditos, certificados y títulos existentes en el sistema presencial de la institución y cuya finalidad se adapta a las necesidades, características y posibilidades de la sociedad, con un potencial de mayor cobertura geográfica y se orienta a la formación profesional y calidad académica, en los niveles de pregrado, postgrado y educación continua.

##### **De los fines**

Los fines del Sistema de Educación a Distancia, en las modalidades semipresencial y a distancia son:

- a) Coadyuvar al cumplimiento de las funciones sociales y científicas que le ha sido encomendada a la educación superior ecuatoriana, tales como la formación, investigación, docencia y extensión universitaria;
- b) Contribuir al desarrollo científico y tecnológico de la educación superior ecuatoriana y al progreso individual y social;
- c) Democratizar las oportunidades de educación superior y posibilitar el acceso a la profesionalización y conocimientos superiores a un amplio sector de la población, con una mayor cobertura geográfica a través de nuevas formas educativas;
- d) Cubrir las nuevas demandas educativas que tiene la población predominantemente adulta, con una presión socio económica creciente y grandes responsabilidades de trabajo y familiares;
- e) Promocionar la investigación científica para detectar problemas que afronta la sociedad y sus instituciones y aportar soluciones a las mismas; y,
- f) Diseñar y aplicar métodos, técnicas, instrumentos, nuevas tecnologías y medios acordes con el avance científico de la educación superior a distancia.

## **De las funciones**

Son funciones del Sistema de Educación a Distancia:

- a) La investigación sobre las demandas de educación y formación de los distintos grupos sociales cuya atención sea posible mediante la educación a distancia y/o semipresencial;
- b) La planificación de una oferta educativa que renueve y diversifique la ya existente en esta modalidad. Esta oferta debe estar en consonancia con las necesidades de la población adulta y adaptarse a sus circunstancias personales, laborales y sociales;
- c) El desarrollo de estudios y propuestas técnicas para la elaboración de parámetros de adaptación de los diferentes currículums a las características de las personas adultas y a la metodología de la educación a distancia;
- d) Elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los medios didácticos de cada oferta, así como la propuesta de medidas técnicas que hagan efectiva la gestión logística y su utilización;
- e) El diseño, producción y revisión de modelos e instrumentos que posibiliten la orientación y evaluación de los alumnos;
- f) La evaluación de los procesos educativos y de los sistemas de esta modalidad en conjunto;
- g) La investigación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y su incorporación y extensión en la educación a distancia;
- h) La planificación y ejecución de cursos de capacitación en la metodología de educación a distancia para los profesores y demás personas interesadas en esta modalidad;
- i) Planificar y coordinar cursos de capacitación en las diversas áreas del conocimiento que requiera el personal docente, administrativo y de servicios de la UTE con la modalidad a distancia y semipresencial;
- j) Asesorar a los académicos de la Institución en la planificación y desarrollo de cursos abiertos a distancia y semipresenciales de pre y postgrado;
- k) Ampliar la cobertura de los programas de post grado y de educación continua;
- l) Incorporar nuevas tecnologías dentro de escenarios de multimedia, educación virtual con método interactivo vía Internet, redes digitales, y otros que vayan incorporándose al entorno de la informática.

## **De las acciones**

Para cumplir con los fines y funciones del Sistema de Educación a Distancia, se cumplirán las siguientes acciones:

- a) Desarrollar la investigación, el diseño instruccional, la producción de medios educativos, el apoyo logístico, la evaluación de procesos, de productos y otros que se requieran para el óptimo desenvolvimiento del sistema;
- b) Establecer convenios de cooperación con otras instituciones y/o especialistas del sector público o privado en los términos que determine la Universidad;
- c) Autogestionar su actividad;
- d) Conformar un equipo académico multidisciplinario de excelente capacidad profesional, de acuerdo con los objetivos y las modalidades de estudio;
- e) Diseñar y determinar los enfoques pedagógicos, tecnológicos y los modelos instruccionales acordes a nuestra realidad; y,
- f) Desarrollar las actividades de prospectiva que se estimen convenientes para conseguir los objetivos planteados.

## **De la gestión**

La gestión del Sistema Superior de Educación a Distancia se realizará a través de:

- a) El Rectorado de la Universidad;
- b) El Consejo del Sistema de Educación a Distancia;
- c) El Vicerrectorado General;
- d) El Vicerrectorado Académico;
- e) El Vicerrectorado Postgrados e Investigación;
- f) Las Facultades y Escuelas de la Universidad;
- g) Las carreras, cursos y otros programas se implementarán en las Facultades, Escuelas y Departamentos, una vez que se hayan cumplido con los requisitos de planificación técnica y la aprobación de los organismos pertinentes;
- h) El currículo estará orientado hacia la formación integral del alumno, considerando una malla curricular acorde con el perfil profesional de la carrera y cuando la carrera se oferte también en forma presencial, las dos modalidades tendrán el mismo pensum;

- i) Las menciones especiales de la oferta académica tendrán mayor flexibilidad y previamente deberán ser aprobados por los organismos pertinentes;
- j) Los Centros Asociados se crearán y desaparecerán en función de las necesidades de los grupos poblacionales a los que atiendan, y se sujetarán a su propio reglamento y a la normativa institucional;
- k) Garantizar la adecuada orientación y control del rendimiento académico del alumno a través de un sistema de evaluación continua considerando las características propias de cada asignatura, carrera o curso; y,
- l) La UTE podrá establecer convenios y acuerdos de colaboración, asesoramiento y capacitación con instituciones públicas y privadas con el fin de aumentar la cobertura de esta modalidad educativa.

### **De la administración del sistema de educación a distancia**

El Sistema de Educación a Distancia, depende del Consejo Universitario, de la Comisión de Educación a Distancia, de la Dirección de Educación a Distancia, con las unidades de Programación, Investigación y Desarrollo y la de Apoyo Académico y Administrativo y las Coordinaciones de los Programas.

De acuerdo con lo que se establece en el Estatuto de la Universidad Tecnológica Equinoccial, corresponde al Vicerrector General la organización, dirección, coordinación y control de la Educación a Distancia de la Universidad, para el efecto se crea la Comisión de Educación a Distancia.

Para consolidar el funcionamiento integral y armónico del sistema, acorde con los postulados y principios de gestión que el modelo exige, se establece la siguiente integración de la Comisión de Educación a Distancia:

- a) El Rector, quien la presidirá;
- b) El Vicerrector General, quien la presidirá en ausencia del Rector;
- c) El Vicerrector de Postgrados;
- d) El Vicerrector Académico;
- e) Los Decanos que mantengan carreras en el sistema; y
- f) El Director de Educación a Distancia.

Actuará como secretario quién sea designado para el efecto, por la Comisión.

El Presidente podrá invitar con voz a las sesiones, a ejecutivos y expertos en Educación a Distancia de la Universidad y de otros organismos e instituciones.

Son atribuciones de la Comisión de Educación a Distancia:

- a) Supervisar la gestión académica y administrativa del Sistema y formular los proyectos de reglamentos para su funcionamiento, los mismos que serán sometidos a los procedimientos y trámites de aprobación;
- b) Orientar las actividades académicas, docentes, científicas, de investigación y de extensión del Sistema;
- c) Promover la realización de todas aquellas actividades que en el campo de la docencia, investigación y extensión, sean convenientes para el desarrollo del Sistema en los campos de pregrado y postgrado;
- d) Aprobar los planes y programas para el perfeccionamiento del docente-tutor y las metodologías de enseñanza-aprendizaje;
- e) Evaluar la realización de los cursos, eventos y demás actividades que se ejecuten para la formación y perfeccionamiento de la formación del docente-tutor;
- f) Coordinar la elaboración, ejecución y evaluación del pensum académico de las diversas escuelas y programas;
- g) Conocer y pronunciarse sobre los informes del Director de Educación a Distancia, Decanos y Coordinadores de Programas referentes a la situación administrativa y académica según corresponda;
- h) Elaborar la proforma presupuestaria del Sistema;
- i) Elaborar y recomendar los proyectos de Convenios de investigación y extensión;
- j) Realizar una evaluación anual de las actividades académicas en los Programas del Sistema y presentar las modificaciones que requieran sus planes y programas;
- k) Solicitar e informar al Consejo Universitario sobre la creación, reestructuración o supresión de Programas;
- l) Conocer sobre la evaluación periódica del desempeño de los docentes, realizados de acuerdo al reglamento respectivo;

- m) Resolver los reclamos propuestos por los docentes respecto de los resultados de las evaluaciones mencionadas en el literal anterior;
- n) Resolver los reclamos propuestos por los alumnos;
- o) Aprobar los Planes de Tesis o Proyectos de grado; y,
- p) Las demás que establezcan la Ley, el Estatuto y los Reglamentos de la Universidad.

El Director de Educación a Distancia de la UTE deberá ser un profesional con experiencia, conocimientos y formación en el área de su gestión, será nombrado por el Rector a petición del Vicerrector General y responde por el cumplimiento de sus acciones ante éste y la Comisión del Sistema.

Las funciones de la Dirección de Educación a Distancia son las siguientes:

- a) Dirigir la unidad de Educación a Distancia, en base a las políticas emitidas por los organismos y autoridades de la Universidad;
- b) Dirigir la realización de estudios e investigaciones relacionados con aspectos académicos, administrativos, y tecnológicos, referidos a la educación a distancia;
- c) Orientar la planificación académica y administrativa del sistema, en concordancia con el Plan Estratégico de la Universidad;
- d) Establecer metodologías apropiadas para la estandarización en el diseño de Unidades o Guías Didácticas, así como, la preparación de medios de enseñanza necesarios para cumplir con los objetivos instruccionales.
- e) Formular el presupuesto de los programas que integran la modalidad a distancia, en base a los estudios propuestos por los coordinadores de las unidades académicas responsables y someterlo a consideración de la Comisión de Educación a Distancia;
- f) Establecer estrategias para la promoción y difusión de los programas del sistema, en coordinación con las áreas de apoyo especializadas;
- g) Proponer a la Comisión de Educación a Distancia la normatividad necesaria para garantizar su funcionamiento académico y organización curricular;
- h) Proponer el diseño del sistema de evaluación de la modalidad a distancia;
- i) Realizar conjuntamente con los Coordinadores de Programa la evaluación del aprendizaje para cada una de las materias de las carreras integradas a esta modalidad;

- j) Promover la interrelación efectiva entre alumnos y docentes, así como, el diseño de programas de formación y adiestramiento tutorial;
- k) Gestionar la consecución de la infraestructura necesaria que demande el sistema para su funcionamiento, optimizando los recursos institucionales;
- l) Proponer programas de educación a distancia acordes con la demanda empresarial y los grandes objetivos nacionales;
- m) Coordinar con organizaciones nacionales e internacionales afines la realización de proyectos de educación a distancia;
- n) Proponer a la Comisión la tabla de aranceles correspondiente para su conocimiento y trámite, en base al estudio de costos de cada uno de los programas vigentes.
- o) Brindar asesoramiento a la Comisión y demás autoridades de la Universidad en asuntos relacionados con la administración de programas a distancia.
- p) Mantener actualizado el sistema de información de la modalidad a distancia (estudiantes, programas, costos etc.)
- q) Resolver los asuntos de organización, funcionamiento y operatividad del sistema de Educación a Distancia de la UTE.
- r) Informar permanentemente del cumplimiento de los planes, proyectos programas y acciones desarrollados, al Rector, al Vicerrector General y a la Comisión de Educación a Distancia; y,
- s) Las demás que le señalen las autoridades de la Universidad.

Los programas educativos a distancia o semipresenciales en los niveles de postgrado y pregrado, así como de educación continua, funcionarán en dependencia de las facultades del área de estudio en cuanto a pensums y demás requisitos académicos, pero con autonomía en su gestión de planificación, ejecución y evaluación que se realizarán en coordinación con la Comisión de Educación a Distancia de la Universidad.

Los estudios de Postgrado a Distancia seguirán las regulaciones del Consejo del Sistema de Educación a Distancia y las actualmente en vigencia del Vicerrectorado de Postgrados, incorporando las regulaciones específicas para las modalidades presenciales y semipresenciales anotadas en este Reglamento.

## **De la reglamentación académica**

### **De la admisión**

Las normas de admisión serán uniformes para todos los postulantes, sin perjuicio de las disposiciones complementarias que establezcan los reglamentos de las Facultades y Programas con sus características específicas.

El proceso de admisión puede ser regular o especial y se realizará en el período que se fije por Resolución Rectoral.

La admisión regular se inicia con el procedimiento de selección que será determinado por Resolución Rectoral, previo el informe del Vicerrectorado General y del Vicerrectorado Académico, en coordinación con las respectivas Facultades y Programas.

Son requisitos de la admisión regular:

- a) Presentar el Título de Bachiller;
- b) Haber sido aprobado de acuerdo al sistema de selección; y,
- c) Acreditar el cumplimiento de las obligaciones que impone la Ley de Servicio Militar obligatorio.

Para ingresar a la Universidad el postulante pedirá su admisión mediante la correspondiente solicitud y ficha estadística, acompañada de los siguientes antecedentes:

- a) Cédula de ciudadanía o Pasaporte con visa de residente;
- b) Título de Bachiller o Acta de Grado original refrendada por el Ministerio de Educación;
- c) Cédula militar o las calificaciones que exija cada año la Dirección de Movilización de las Fuerzas Armadas; y,
- d) Dos fotografías tamaño carné.

Los documentos a los que se refieren los literales a), b) y c) se presentarán acompañados de fotocopias y serán devueltos previa certificación del Vicerrectorado Académico.

Los títulos de Bachiller u otros que se otorguen al finalizar la Educación Media en estados extranjeros, serán aceptados siempre que se acredite ante el Vicerrectorado Académico su equivalencia con el bachillerato nacional y que se encuentren debidamente refrendados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Los documentos especificados en el Art. 18 se presentarán en la oficina de Admisión y Registro, la que deberá verificar:

- a) La identidad del postulante;
- b) Que el postulante se encuentre en la nómina de aprobados en el sistema de selección, o en las nóminas de promociones del curso inmediatamente anterior en el caso de tratarse de admisión para segundo o siguientes niveles;  
y
- c) Verificar que el postulante no tenga obligaciones económicas pendientes con la Universidad, ni compromisos o devoluciones de libros, documentos, materiales u otros elementos proporcionados por Biblioteca, Laboratorios o Talleres.

La solicitud de admisión quedará suspendida hasta que cumpla con las obligaciones referidas.

La admisión será negada en el caso de postulantes que, habiendo sido alumnos de la Universidad en años anteriores, se encuentren en las siguientes situaciones:

- a) Que se le hubiesen aplicado sanciones de suspensión, por más de una vez, en el nivel inmediatamente anterior; y,
- b) Que hubieren sido expulsados de la Universidad o de cualquier establecimiento de educación superior legalmente reconocido.

Si resulta favorable la admisión de un postulante, se le entregará el Convenio de Matrícula y el cupón para el pago de los derechos correspondientes.

### **De la matrícula**

El postulante formalizará su matrícula mediante la firma del convenio y su presentación acompañada de los documentos habilitantes y el cupón de pago de los derechos certificado por el banco. El alumno matriculado recibirá un certificado de matrícula, el carné estudiantil y la documentación correspondiente a las actividades de la carrera o programa al que se incorpora.

La calidad de alumno se adquiere solo por la matrícula y se acreditará mediante el carné estudiantil.

La matrícula tiene validez solo para el nivel para el cual se obtuvo la admisión, a excepción de la matrícula provisional que tendrá validez para el período por el que fue concedida.

El alumno matriculado acepta y se obliga a cumplir el Estatuto de la Universidad Tecnológica Equinoccial, sus Reglamentos e Instructivos.

### **De la admisión especial**

Podrán ser admitidos bajo este régimen, los postulantes que se encuentren en alguno de los siguientes casos:

- a) **Convalidación:** Es la aprobación de asignaturas con la presentación de documentos que acrediten que el alumno aprobó en la UTE u otro centro de educación superior, nacional o extranjero reconocido por la Ley y el CONESUP, una o varias materias iguales o substancialmente similares a la asignatura de la carrera a la cual está optando, o que estén cursando la misma carrera en la modalidad presencial en la UTE.
- b) **Revalidación:** Es el reconocimiento académico que realiza la Universidad al alumno que por experiencia, práctica laboral o apropiación del conocimiento en forma autodidacta, tiene dominio suficiente sobre una asignatura.

- c) Otros: Que pertenezcan a alguna entidad pública o privada que tuviere convenio con la Universidad y en el que se establezcan requisitos especiales para la admisión.

Son requisitos para la admisión especial por el sistema de Convalidación, para postulantes que provienen de un centro de educación superior legalmente reconocida y diferente a la UTE, de acuerdo a lo contemplado en el literal a)

- a) Haber aprobado las materias, créditos o niveles certificados por el centro de educación que proviene y que necesita convalidar; y;
- b) Acreditar el cumplimiento de las demás exigencias contenidas en el Art. 18.

En los casos señalados en el artículo anterior, si se solicitase la admisión para el segundo o siguientes niveles, deberá, además, acreditarse que las asignaturas fueron aprobadas con un promedio general igual o superior al que se exige en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Para establecer la equivalencia de estudios y obtener su reconocimiento, el postulante deberá presentar certificado del respectivo establecimiento universitario que acredite la aprobación de la asignatura y describa su Programa Analítico. Si el certificado fuere otorgado por una institución superior extranjera, deberá presentarse debidamente legalizado.

El reconocimiento de equivalencia de materias corresponderá a la Comisión de Educación a Distancia, previo informe del Coordinador del Programa. Se deja a criterio de cada Coordinador si se requiere informe del profesor de la asignatura. Dichos informes se remitirán al Vicerrectorado Académico para la emisión del informe final correspondiente.

Son requisitos para la admisión de alumnos de la UTE, en el caso de Convalidación contemplada en el literal a) del Art. 27 del presente Reglamento:

- a) Haber aprobado la o las asignaturas inmediatamente anteriores a las que postula, con un promedio de 7/10 puntos;
- b) Acreditar haber cumplido regularmente con sus obligaciones económicas con la Universidad durante su permanencia anterior en ella;
- c) Cumplir con las demás exigencias establecidas en el Art. 17;

- d) Si el reingreso es para otra carrera, el alumno deberá haber cumplido con todos los prerrequisitos necesarios para su admisión. En este caso se aplicarán, en lo que fueren pertinentes las disposiciones de los Arts. 29 y 30. Igual procedimiento se seguirá si durante el tiempo de abandono de los estudios, se hubieren producido cambios en el pensum o programas de estudio;
- e) Se reconocerán estudios realizados con anterioridad si demuestra documentadamente ejercicio de práctica laboral concreta en la rama específica de la carrera;
- f) Para el trámite de Convalidación de una o varias asignaturas el alumno deberá cumplir el siguiente procedimiento:
- Pago de los aranceles correspondientes
  - Solicitud escrita en papel universitario dirigida al Coordinador del Programa, adjuntando los siguientes documentos:
    - \* Certificado de matrícula
    - \* Certificados de pases de año
    - \* Pensum de estudios y contenidos debidamente certificados.
    - \* Copia de cédula de identidad
    - \* Copia del comprobante de inscripción en el Programa respectivo.
    - \* Original del pago de aranceles señalados en el presente Reglamento.
- g) El Coordinador del Programa al conocer de la solicitud designará a uno o varios profesores- tutores para realizar el estudio del contenido analítico de las materias aprobadas y compararla con la propuesta del Programa. El tutor o tutores, en un plazo máximo de 8 días (ocho) presentarán el informe respectivo al Coordinador;
- h) Previo informe del Vicerrector Académico, el Rector emitirá la respectiva Resolución, aprobando o negando la solicitud;
- i) Si la Coordinación negare la aprobación de una asignatura, el monto del respectivo arancel se acreditará al valor proporcional de la asignatura para la matrícula y pensiones del nivel regular. La diferencia del arancel pagado será el costo que paga el alumno por servicios administrativos; y,
- j) Si la Resolución fuere positiva el Coordinador solicitará al Vicerrectorado Académico se proceda al registro de calificaciones y otorgará al alumno el certificado que le habilitará a matricularse en la o las materias de estudio contempladas en la malla curricular de la Carrera.

Para la Admisión Especial en el sistema de Revalidación contemplado en el literal b) los postulantes deberán acogerse a las siguientes especificaciones:

- a) Pago de aranceles: El alumno que desee revalidar una o varias asignaturas, previamente deberá cancelar en la Tesorería de la Universidad los respectivos aranceles de Revalidación;
- b) Solicitar la Revalidación al Coordinador del Programa: El alumno que se sienta en capacidad de demostrar su conocimiento en determinadas asignaturas, deberá presentar solicitud escrita, en papel universitario dirigida al Coordinador, el reconocimiento de las materias que él señale para lo cual debe adjuntar los siguientes documentos:
  - \* Certificado del pago de aranceles
  - \* Certificados de experiencia laboral y copia del carné del IESS.
  - \* Copia de la cédula de identidad
  - \* Copia del comprobante de inscripción en el Programa respectivo.
- c) Acreditar experiencia laboral y/o profesional o autoformación;
- d) Someterse a un examen presencial que abarque todos los contenidos de la asignatura y aprobarlo con el puntaje exigido por la Universidad;
- e) Si la materia es aprobada, podrá tomar los siguientes créditos observando el cumplimiento de los prerrequisitos;
- f) Cerrado el período de solicitudes, la Coordinación publicará el listado de personas y el calendario de exámenes de revalidación para lo cual, el aspirante deberá presentarse portando su cédula de identidad para dar transparencia al proceso. El examen es presencial.
- g) Calificación y Registro: rendido el examen el profesor- tutor de la materia lo calificará y presentará el informe en el plazo de dos días hábiles. Si el alumno es aprobado se procederá al respectivo registro.
- h) Si el examen de revalidación es reprobado, la Universidad acreditará a la cuenta del alumno la respectiva nota de crédito, la misma que servirá exclusivamente para cubrir el costo de pensión y matrícula de la asignatura reprobada. La diferencia es el valor que el alumno paga por el proceso fallido de Revalidación.
- i) Si la Resolución fuere positiva el Coordinador solicitará al Vicerrectorado Académico se proceda al registro de calificaciones y otorgará al alumno el

certificado que le habilitará a matricularse en la o las materias de estudio contempladas en la malla curricular de la Carrera.

Son requisitos para la admisión especial contemplada en el literal c)

- a) Pertener a alguna entidad pública o privada que hubiere celebrado convenio con la Universidad para la admisión bajo esta modalidad;
- b) Estar en posesión del título de bachiller; y,
- c) Acreditar el cumplimiento de los demás requisitos que se exigen en el Art. 17.

### **Del alumno**

Son alumnos de la Universidad Tecnológica Equinoccial, modalidad a distancia, todos aquellos que se encuentren matriculados para cualquiera de sus programas.

Son derechos del alumno:

- a) Recibir las enseñanzas teóricas y prácticas que corresponden a los estudios para los que se matricularon;
- b) Ser orientados y apoyados en sus estudios mediante tutorías individuales y / o grupales;
- c) Disponer del material didáctico completo para el aprendizaje de sus estudios con la metodología de Educación a Distancia;
- d) Ser evaluados con criterios objetivos en su rendimiento académico;
- e) Beneficiarse de las diferentes ayudas que la Universidad establece para sus alumnos; y,
- f) Todos los demás que le reconozca la universidad en su Estatutos y reglamentos.

### **Deberes de los alumnos:**

- a) Cumplir debida y oportunamente con todas las actividades curriculares a distancia y rendir las pruebas presenciales inherentes al ejercicio académico cuyos cronogramas serán entregados al inicio del respectivo semestre;
- b) Cumplir estrictamente con el pago de las tasas y demás obligaciones de los aranceles de la Universidad;

- c) Cumplir con las disposiciones del Estatuto, Reglamentos y Resoluciones de las autoridades de la Universidad y de sus Estamentos, de acuerdo con las disposiciones respectivas;
- d) Guardar las debidas consideraciones y respecto a las autoridades, al personal docente, administrativo, de servicio y alumnos de la Institución; y,
- e) Velar por la conservación e integridad de los bienes de la Universidad.

**Faltas del alumno:**

- a) La violación del Estatuto y Reglamentos de la Universidad o la inobservancia de las disposiciones emanadas por las autoridades.
- b) Las injurias en contra de la Universidad, autoridades, profesores, funcionarios y alumnos de la misma.
- c) El incumplimiento de actividades a distancia y su presentación en el día y hora señalados;
- d) La inasistencia a la rendición de exámenes presenciales;
- e) El atentado contra los bienes de la Universidad;
- f) Cualquier intervención del alumno en asuntos de índole política o religiosa dentro del recinto de la Universidad, o fuera de ella tomando su nombre, o participando con el carácter de alumno de la Universidad, en movimientos o actitudes de hecho, como paros, huelgas, actividades sediciosas, etc...;
- g) La introducción, distribución y consumo de drogas o bebidas alcohólicas de cualquier naturaleza en el recinto de la Universidad o la realización en ella de juegos de azar o de actos reñidos con la moral o las buenas costumbres; y,
- h) La colocación de carteles ajenos a los fines de la Universidad y pintar anuncios o leyendas en los muros, ventanas y puertas del recinto universitario, como así mismo colocar cualquier tipo de afiches en las oficinas;

**Sanciones aplicables a faltas del alumno:**

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación escrita;
- c) Suspensión de las actividades curriculares por el plazo determinado por las autoridades; y,
- d) Expulsión de la Universidad, previo trámite de información sumaria.

Cuando la falta hubiese ocasionado daños a la Universidad, deberá reparar o reponer estos daños, deterioro o las pérdidas que haya causado.

### **De la docencia**

El Tutor es el profesional docente que programa, organiza, dirige y evalúa un estudio progresivo de una asignatura, que requiere el esfuerzo, disciplina y autocontrol del alumno para cumplir con las actividades a distancia del Proceso Pedagógico Profesional.

Será contratado de acuerdo con las normas y regulaciones generales establecidas para el personal docente de la Universidad.

El docente de la modalidad a distancia y semipresencial deberá tener competencias en la metodología, técnicas y medios específicos de la educación a distancia.

A petición de la Universidad el docente preparará textos guías de estudio, los mismos que serán sujetos de revisión y aprobación del Coordinador del Programa. La remuneración por estas actividades debe ser pagada siguiendo el trámite interno correspondiente.

En las Unidades y/o en las Guías de Estudio el profesor puede incluir, si lo estima conveniente, actividades obligatorias y actividades opcionales que le permitan al alumno un mejor aprovechamiento de su estudio si ese es su interés.

Las Guías Didácticas, el material de evaluación y cualquier otro documento de carácter académico y/o pedagógico preparado o no por el profesor tutor son de propiedad exclusiva de la Universidad Tecnológica Equinoccial, respetando la autoría intelectual de quien lo elaboró.

Las Unidades Didácticas convencionales con soporte escrito, podrán ser complementadas por material audiovisual o informático.

Si las evaluaciones presenciales deben realizarse en Centros Académicos Asociados con sede en otras provincias, tiene derecho a recibir viáticos suficientes para estadía y alimentación de acuerdo a su jerarquía de docente universitario.

## **De las tutorías**

Los alumnos del sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial estarán sujetos al sistema de ciclo semestral. Las tutorías se desarrollarán en dos formas:

- a) A Distancia: para elevar consultas al tutor de la asignatura dentro del calendario previamente publicado. Estas consultas pueden ser personales o por cualquier otro medio de comunicación telefónica o electrónica; y,
- b) Presencial: en la que el alumno puede asistir a los recintos de la Universidad dentro de horarios que para cada asignatura sean previamente elaborados y publicados.

La asistencia a tutorías presenciales no es obligatoria.

El Sistema de Educación Superior a Distancia de la UTE cuenta con las Guías de la función tutorial en las que se especifica en detalle la operatividad de esta función y serán utilizadas por todos los tutores a fin de unificar criterios institucionales.

Las tutorías tanto presenciales como a distancia tendrán un horario establecido previamente y que será de conocimiento del alumno al momento de iniciar su actividad académica.

Las horas de tutoría estarán destinadas exclusivamente a la función docente.

Las tutorías no puede ser suspendidas por ningún motivo y la realización de cualquier acto no contemplado en el calendario de actividades deberá programarse por lo menos con una semana de anticipación e informar tanto a tutores como a alumnos.

## **De la evaluación y calificación**

evaluación del rendimiento estudiantil será permanente y sistemática, mediante la utilización de instrumentos técnicamente elaborados, confiables y válidos, graduales y objetivos, amplios y precisos, aplicados a trabajos individuales de investigación, tareas escritas, aportes periódicos, actividades prácticas de ejercitación y

experimentación, pruebas escritas, y exámenes trimestrales, a más de otros criterios que el tutor considere adecuados y cuyo detalle deberá constar en el respectivo programa de estudios.

Cada materia se aprueba en un nivel académico y el alumno debe acreditar tres (3) calificaciones:

- a) Primer trabajo de investigación a distancia a mitad del nivel;
- b) Segundo aporte de investigación a distancia al finalizar el nivel; y,
- c) Examen presencial.

El profesor tutor de la modalidad a distancia calificará los aportes de sus alumnos en una escala de 0 a 100 puntos, pero la notificación de las calificaciones definitivas al Vicerrectorado Académico lo hará de acuerdo con la escala que rige para la Universidad, es decir, de 0 a 10 puntos. La calificación se notificará siempre en cifras correspondientes a números enteros.

Las evaluaciones serán calificadas de la siguiente forma:

- a) Los dos (2) trabajos a distancia, calificados sobre veinte (20) puntos cada uno, tienen un equivalente al 40% de aprobación de la asignatura;
- b) El examen presencial, calificado sobre sesenta (60) puntos tiene un equivalente al 60% de aprobación de la materia;
- c) Al promedio de los dos (2) trabajos a distancia se sumará la calificación del examen presencial;
- d) La asignatura será aprobada si el alumno a distancia obtiene las siguientes calificaciones:

<b>Detalle</b>	<b>Nota máxima</b>	<b>Nota mínima</b>	<b>Promedio máximo %</b>	<b>Promedio mínimo %</b>
<b>Valoración:</b>	<b>Puntos</b>	<b>Puntos</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
Primer trabajo a distancia	<b>20</b>	<b>14</b>		
Segundo trabajo a distancia	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>28</b>

Examen presencial	<b>60</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>42</b>
Suman	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>70</b>

e) La materia es reprobada en los siguientes casos:

- \* Si el promedio de trabajos a distancia es inferior a 28 puntos, y/o
- \* Si la calificación del examen presencial es menor a 42 puntos.

### **De los exámenes**

Los alumnos rendirán los siguientes exámenes, por cada asignatura:

- a) Dos (2) trabajos de investigación a distancia dentro del semestre académico;
- b) Un examen presencial; y,
- c) Examen de suspensión, para los alumnos que no completen el puntaje requerido en el examen presencial.

Los dos (2) trabajos a distancia que por cada asignatura el alumno debe entregar en el semestre académico, serán corregidos y calificados en un plazo no mayor a siete (7) días y presentados en la Coordinación del Programa con las respectivas correcciones y aclaraciones a efectos de que el alumno analice los eventuales errores.

Todos los exámenes se rendirán en los días, a la hora y en el aula fijados por la Coordinación, en los períodos previamente determinados conjuntamente con el Director de Educación a Distancia. Los exámenes se rendirán aún en el caso de inasistencia del profesor, en cuyo caso, el Coordinador de Programa designará un delegado que lo reemplace.

Está estrictamente prohibido receptar exámenes en oportunidades y lugares diferentes a los indicados, salvo que la naturaleza de la asignatura exija lo contrario. Sólo podrá receptarse examen a los alumnos que se encuentren en las listas respectivas, estando terminantemente prohibido hacer adiciones o supresiones en

ellas. Cualquier reclamo que el alumno tenga que formular respecto de esta materia lo hará al Director de Educación a Distancia, quien, si comprobare exclusión indebida del alumno, autorizará por escrito su inclusión en la lista, lo que el profesor certificará en el acta de calificaciones.

Los exámenes serán escritos y/o prácticos, según las características de la asignatura y se sujetarán a las siguientes normas cuya aplicación será supervisada por el Director de Educación a Distancia:

- a) Los alumnos ingresarán a las aulas previamente indicadas, diez minutos antes de la hora señalada;
- b) Las dos (2) pruebas semestrales que el alumno a distancia debe rendir le serán entregadas, en sobre cerrado, previa la identificación del alumno y presentación de los respectivos derechos de exámenes;
- c) La duración de los exámenes será determinada por el profesor de la asignatura; y,
- d) Las actas de calificaciones con fecha y firma del Tutor responsable se entregarán en la Oficina de Asuntos Estudiantiles, en un plazo no mayor de siete (7) días calendario a partir de la fecha de rendición del examen.

El alumno que en el examen presencial no obtuviera la calificación mínima contemplada en este Reglamento, se presentará a un examen de recuperación, en el plazo de una semana. En este caso esta nota reemplazará a la primera.

El alumno que no se presentare a rendir el examen presencial semestral ordinario o atrasado será calificado con la nota de cero (0) salvo en los casos en los que se acoja a las excepciones contempladas en el Art. 63.

La nota final del nivel será el resultado del promedio de las dos aportaciones parciales y el examen semestral.

Para rendir el examen presencial, el alumno debe completar un mínimo de 28 puntos en la suma de dos trabajos a distancia en cada asignatura; caso contrario reprobará la materia. Solo se podrá autorizar la postergación de un examen por alguna de las causas que se indican a continuación:

- a) En caso de imposibilidad física por motivos de salud plenamente comprobados; y,
- b) Por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobados.

En el caso de justificarse la inasistencia o postergación a rendir el examen presencial, éste se calificará sobre 10 puntos.

El alumno que no haya rendido los exámenes presenciales en la fecha señalada, sin necesidad de justificación, podrán hacerlo dentro de los ocho (8) días posteriores a esa fecha, previo pago de derechos por examen atrasado. El examen se rendirá sobre 8 puntos.

El alumno presentará la solicitud en papel universitario al Coordinador del Programa, quien devolverá la copia señalando la fecha de recepción del examen.

El profesor que no haya presentado las notas dentro del período que señala el Reglamento y el calendario académico, será sancionado con el valor equivalente a una hora clase por cada día de retraso en cumplir con su obligación de pasar notas, salvo en casos de enfermedad o calamidad doméstica plenamente justificada. En casos de reincidencia en el año lectivo, se remitirá amonestación escrita.

Al alumno se le asentará la nota de 8 sobre 10 en esa materia y por ese nivel académico.

Si el Director de Educación a Distancia estimare que hubo causa justificada para la no presentación a examen, de conformidad con lo establecido en el Art. 63 de este Reglamento, comunicará al Coordinador de Programa. En caso de silencio se considerará favorable al alumno.

En caso excepcional de autorizarse rendir un examen atrasado, se lo hará en la fecha única que señale la Coordinación, para todos los alumnos que se encuentren en esa situación; el tutor deberá entregar las calificaciones correspondientes dentro de los siete (7) días posteriores a la rendición del examen.

El alumno que sea autorizado por la Coordinación para rendir examen atrasado, deberá cancelar los respectivos derechos arancelarios.

El fraude o cooperación en un examen o prueba individual tendrá como sanción la nulidad o disminución de puntos, a juicio del tutor.

Una vez registradas las calificaciones en la Oficina de Asuntos Estudiantiles, no pueden sufrir alteraciones sino con autorización del Vicerrector Académico, a solicitud del Coordinador de Programa, previo informe del profesor cuando se trate de errores de cálculo.

La rectificación de notas se llevará a cabo dentro de un período de ocho ( 8) días posteriores a su primera publicación y previa la presentación del examen y el formulario respectivo al Coordinador de Programa, quien a su vez remitirá con el visto bueno al Vicerrectorado Académico para el asentamiento de la nota dentro del plazo antes mencionado.

El alumno tiene opción por una sola vez, a solicitar la recalificación del examen presencial ante el Coordinador de Programa, la que se concederá automáticamente. En caso de que el Coordinador no atienda la solicitud en el plazo de tres días el alumno podrá acudir al Director de Educación a Distancia, quien actuará con las atribuciones previstas en este Reglamento.

En la solicitud, el Coordinador de Programa dispondrá que el profesor de la asignatura entregue inmediatamente el examen y designará a dos profesores de la especialidad para que en el plazo máximo de tres días laborables emitan su criterio y calificación, el promedio de las dos calificaciones será la nota definitiva, que será registrada en la Oficina de Asuntos Estudiantiles con la respectiva observación.

Este derecho debe ejercerse dentro de los cinco días laborables inmediatamente siguientes a la publicación de las notas por parte de la Oficina de Asuntos Estudiantiles.

### **Sistema de créditos**

El Sistema de Créditos de la modalidad a distancia de la UTE permite la aprobación de un mínimo de cuatro (4) materias por nivel y un máximo de cinco (5). La planificación de la aprobación del número de materias de la carrera podrá realizarla el alumno con la orientación del Coordinador de Programa.

El alumno deberá aprobar secuencialmente las materias consideradas como prerrequisitos en la malla curricular.

Cuando el alumno haya convalidado o revalidado una o varias materias, se matriculará en las asignaturas en las que cumpla con los prerrequisitos.

La Coordinación de Programa tramitará las solicitudes de convalidación y revalidación de materias durante el período ordinario de matrículas.

El alumno que se acoja al sistema de validación deberá aprobar la o las materias, sometiéndose al sistema de evaluación previsto en el presente Reglamento.

### **De la titulación y ámbito de estudios**

Los Títulos que se otorguen en el Sistema de Educación a Distancia se sujetarán a las normas establecidas por la Universidad.

La convalidación y reconocimiento de títulos otorgados en el exterior observarán lo dispuesto en el Reglamento correspondiente.

El Sistema de Educación a Distancia, abarcará las modalidades semipresencial y a distancia por regirse las dos con las premisas técnicas y didácticas de una educación inter-activa entre profesor y alumno.

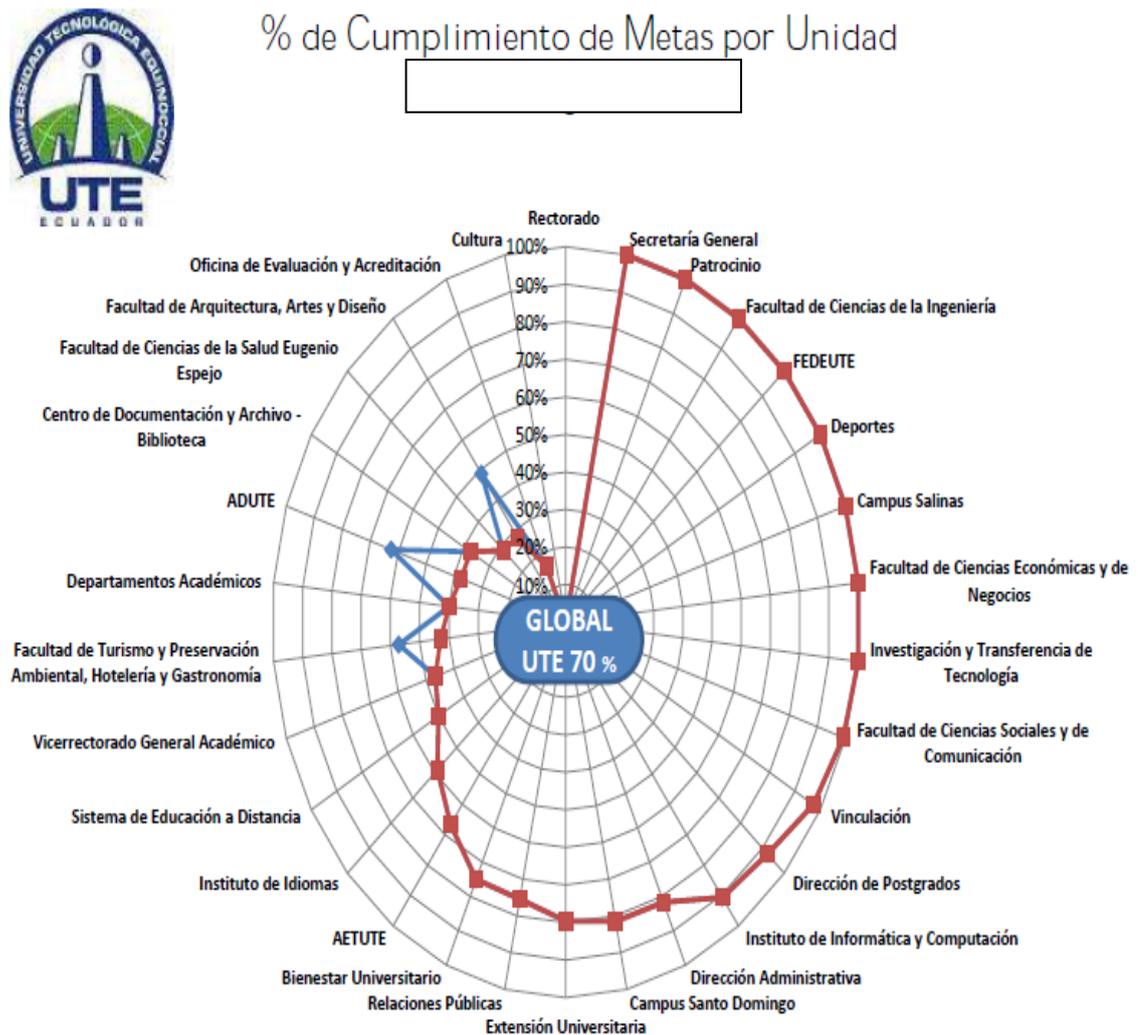
#### **4.1.2. La estructura organizativa de la Universidad Tecnológica Equinoccial**

La información que se ha tomado esta tomado de la página web de la Universidad Tecnológica Equinoccial; folletos de los diferentes reglamentos que se enuncian y entrevistas a personas.

#### 4.1.2.1. Organización estructural de la Universidad tecnológica Equinoccial

A continuación se presenta el porcentaje de cumplimiento de cada unidad.

#### Grafico No. 4 Cumplimiento de Metas por Unidad



Fuente: Folleto del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

#### 4.1.2.2. Autoridades y Jefes departamentales de la Institución Educativa

##### Cuadro de honor

- Monseñor Emilio Sthele, Doctor Honoris Causa, 1994
- Doctor Gabriel Betancur Mejía, Doctor Honoris Causa 1997

- Doctor Federico Mayor Zaragoza, Doctor Honoris Causa, 199
- Doctor Gregory Wolfe Baker, Doctor Honoris Causa, 2000
- Ingeniero Pedro Aguayo Cubillo, Doctor Honoris Causa, 2003
- Doctor Ángel Polibio Chaves, Doctor Honoris Causa, 2004
- Doctor Eduardo Padrón, Doctor Honoris Causa, 2005

### **Autoridades universitarias**

Dr. Álvaro Trueba Barahona

**Rector**

Ing. José Julio Cevallos Gómez

**Vicerrector General Académico**

Arq. Agustín Oleas Carrillo

**Decano Facultad de Arquitectura, Artes y Diseño**

Arq. Patrick De Sutter Esquenet

**Subdecano Facultad de Arquitectura, Artes y Diseño**

Ing. Jorge Viteri Moya

**Decano Facultad de Ciencias de la Ingeniería**

Ing. Bolívar Haro Haro

**Subdecano Facultad de Ciencias de la Ingeniería**

Dr. José Ricardo Hidalgo Ottolenghi

**Decano Facultad de Ciencias de la Salud “Eugenio Espejo”**

Dr. Manuel Sempértegui Gallegos

**Subdecano Facultad de Ciencias de la Salud “Eugenio Espejo”**

Eco. Manuel Estrella Egas

**Decano Facultad de Ciencias Económicas y Negocios**

Lcdo. Jorge Dousdebés Boada

**Decano Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación**

Dra. Lourdes Armendáriz Galarza

**Subdecana Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación**

Lcdo. Juan Cruz Albornoz

**Decano Facultad de Turismo y Preservación Ambiental, Hotelería, y Gastronomía**

Lcdo. José Velasco Coronel

**Subdecano Facultad de Turismo y Preservación Ambiental, Hotelería, y Gastronomía**

Ing. Carlos Trueba Piedrahita

**Director General de Posgrados**

Eco. Joaquín Morales Llumiquinga

**Pro-rector Campus Santo Domingo de los Colorados**

Ab. Pedro Molina Peralta

**Pro-rector Campus Salinas (Prov. del Guayas)**

Dr. Gonzalo Muñoz Sánchez

**Secretario General - Procurador**

Lcdo. Marco Dávila Toro

**Director Administrativo**

Arq. Juan Antonio Mena Rosales

**Coordinador General Académico**

Ing. Juan Carlos Rivera

**Director del Instituto de Informática y Computación**

Lcdo. Alejandro Zavala Palacios

**Director de Relaciones Públicas**

Eco. Carlos Jaramillo Porras

**Director del Departamento del Docente**

Ing. Cattón Guerrero Muñoz

**Director del Departamento del Estudiante**

Mat. Mauricio García O.

**Director (E) del Sistema de Educación a Distancia**

Lcdo. Raúl Ramírez Oyarzo

**Director del Instituto de Idiomas**

Dra. Alba Alegría De La Torre Andrade

**Directora del Departamento de Extensión Universitaria**

Lcdo. Jorge Luzuriaga

**Director del Centro de Documentación y Archivo – Biblioteca**

Ing. Rodrigo Gallegos Riofrío

**Director de Investigación y Transferencia de Tecnologías**

Ing. César Esquetini Cáceres

**Director de Planificación Académica**

Dra. Mónica Espinosa Espinosa

**Directora de Patrocinio**

Ing. Gladys Fernández

**Directora de Acreditación**

Lcdo. Benigno Armas Noboa

**Director de Vinculación con la Colectividad**

**4.1.2.3. Misión y Visión de la Universidad Tecnológica Equinoccial**

La Misión y Visión de la Universidad Tecnológica Equinoccial se basa en un modelo holístico e integral; el mismo que todas las unidades lo conocen y lo transmiten a sus colaboradores fin de cumplir con las metas y objetivos del PEDI.

**Misión**

Formar con excelencia y liderazgo, profesionales íntegros, comprometidos con el desarrollo de la ciencia y la sociedad.

**Visión**

Ser una universidad de trascendencia académica en América Latina.

#### **4.1.2.4. Organigrama de la del Sistema de Educación a Distancia**

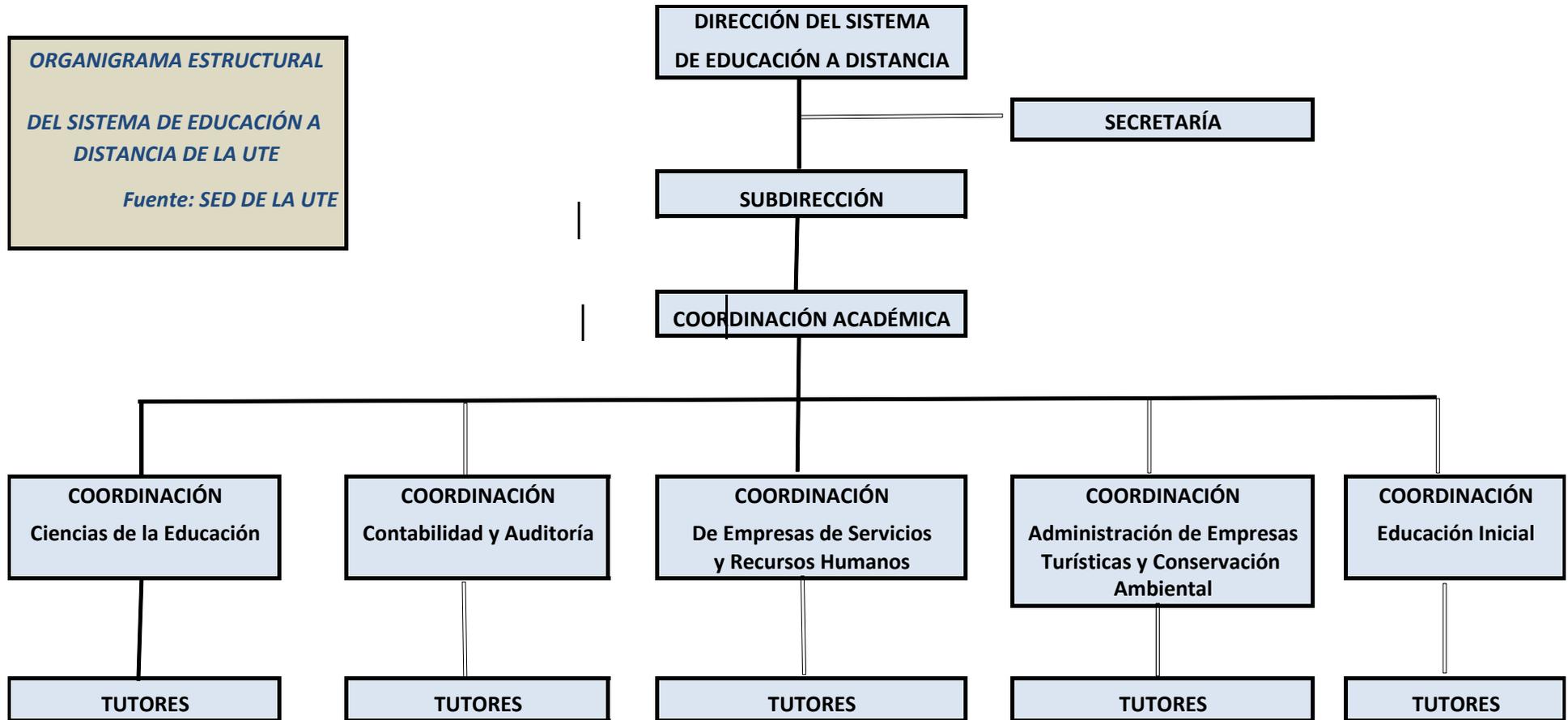
A continuación según el gráfico No. 5 tenemos el organigrama del Sistema de Educación a Distancia.

El tipo de organigrama de es de tipo estructural; la Dirección del SED reporta al Vicerrectorado General Académico de la Universidad. Consta de una Subdirección y una Coordinación Académica.

En lo referente a las diferentes Carreras: Ciencias de la Educación, Contabilidad y Auditoría, Empresas de Servicios y Recursos Humanos, Administración de Empresas Turísticas y Conservación Ambiental, Educación Inicial. Reportan a la Coordinación Académica.

En cuanto a la planta de tutores de cada una de las Carreras; se cuenta con tutores con la modalidad de contrato profesional, de planta a medio y tiempo completo. Con experiencia en el área de docencia, profesional y título de posgrado.

Gráfico No. 5 Organigrama estructural del Sistema de Educación a Distancia



Fuente: Sistema de Educación a Distancia  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

#### 4.1.2.5. Dimensión Educativa y Pedagógica

Para sacar la información del modelo pedagógico fue tomada del folleto: “*Modelo Pedagógico y Educativo UTE*” noviembre 2008.

En cuanto al modelo pedagógico; la Universidad viene aplicándolo y difundiendo constantemente a todos los docentes capacitándose con el fin de actualizarse para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos. En el cuadro No. 7 podemos observar la dimensión educativa y pedagógica que la UTE persigue alcanzar.

**Gráfico No. 6: Dimensión Educativa y Pedagógica**



Fuente: Folleto del Modelo Pedagógico y Educativo UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

#### **4.1.2.6. Alcance del modelo**

El modelo contribuye de forma consistente, coherente y relevante al desarrollo de los/as miembros/as de la comunidad universitaria, en el marco de la visión estratégica institucional.

En la Universidad, el diálogo interno y con el entorno, están redimensionados; por tanto, hay un modo particular de entender el quehacer educativo, en donde, las funciones institucionales: docencia, investigación y vinculación con la comunidad constituyen espacios para aplicar el modelo o forma de ser de la UTE.

La práctica del respeto, honestidad, solidaridad, coherencia, responsabilidad, justicia, equidad, transparencia, permiten la realización humana de todos los/as actores/as de la comunidad universitaria.

El modelo propone, currículos abiertos, flexibles, dinámicos, contextualizados, inter y transdisciplinarios, desde estrategias preponderantemente participativas, experienciales y cooperativas, para el desarrollo integral del ser humano en su multidimensionalidad.

#### **4.1.2.7. Modelo educativo y pedagógico**

El modelo educativo es el conjunto de lineamientos generales orientadores del accionar universitario y se expresa en las funciones de: docencia, investigación y vinculación con la colectividad.

Para la formulación del modelo educativo se plantearon las siguientes preguntas:

##### **1) ¿Qué tipo de Estado permite la implementación de este modelo?**

Un Estado que reconozca y respete: participación, derechos individuales y colectivos; apoye de manera preferente las políticas sociales, entre ellas las educativas. Estado que posibilite la construcción de equidad económica y política, en el que se reconozca y respete la diversidad étnica.

## **2) ¿Cuál es la misión de la Universidad en la sociedad?**

La universidad se concibe como el espacio activo de desarrollo de la sociedad, que orienta y conduce teórica y prácticamente el accionar científico/tecnológico, económico, político, cultural y ambiental de la sociedad.

## **3) ¿A la construcción de qué sociedad y qué tipo de ser humano, (estudiante, docente, administrativos, autoridades, personal de servicio) está contribuyendo la UTE?**

Es un desafío para la UTE contribuir a la construcción de una sociedad que:

- Funcione con principios.
- Posea identidad y soberanía.
- Sea equitativa, justa, solidaria, participativa, cooperativa y democrática.
- Propicie el diálogo y la comprensión entre todos sus miembros, sin ningún tipo de discriminación y exclusión.

## **4) ¿A la construcción de qué tipo de ser humano contribuye la UTE?**

La UTE contribuye a la construcción de un ser humano respetuoso de sí mismo y de su entorno, capaz de desarrollar y consolidar un pensamiento y un accionar transdisciplinarios, orientado por una ética de convivencia solidaria en todos los órdenes.

## **5) ¿Cómo concibe la UTE a la educación?**

La educación es un proceso intencionado, complejo, sistémico, crítico, en continua construcción que propicia saberes (humanistas, éticos, estéticos, científicos y tecnológicos), busca el desarrollo humano permanente y la transformación social. Es un derecho individual y social. Esta transformación es multifacética, abarca los siguientes elementos: afectivos, cognitivos, volitivos, con visión histórica- social-cultural, de relación con la naturaleza, y, multi- referencial, pues toma en cuenta los referentes locales, regionales y globales.

#### **4.1.2.8. Los Fines de la Educación**

##### **Fines de la Ley de Educación Superior**

La Constitución de la República, establece que el sistema de Educación Superior tiene como finalidad: Como parte del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación la Universidad Ecuatoriana tiene como finalidad:

##### **Fines Educativos de la UTE**

###### **Ser una Institución:**

Creadora del conocimiento que incida en la construcción de una mejor sociedad. Ser una conciencia social, referente crítico social, de identidad y cultura.

#### **4.1.2.9. Enfoque del modelo UTE**

##### **4.1.2.9.1. Caracterización General**

- Al ser humano se lo concibe como una unidad, indivisible, irreplicable, perfectible, razón de ser de la Universidad; persona activa que construye el conocimiento de forma crítica, rigurosamente científica, responsable y cooperativa, para la integración y transformación de la sociedad.
- Potencia el análisis y la praxis de los principios corporativos de la UTE en el proceso educativo. La práctica del respeto, honestidad, solidaridad, coherencia, responsabilidad, justicia, equidad, transparencia, permiten la realización humana de todos los/as actores/as de la comunidad universitaria.
- El conocimiento se construye en una relación dialógica, incorpora la tecnología como un componente estratégico para su generación.
- La UTE es un sistema integrado que impulsa la interrelación armónica entre sus distintas unidades académicas y administrativas con la colectividad, y contribuye a la formación de una sociedad justa, equitativa, solidaria, soberana y responsable.

- La metodología para operativizar el modelo es por medio de la formación por competencias, es decir por medio del desarrollo de capacidades integrales.

#### **4.1.2.10. Características del Proceso Educativo**

Se propone un proceso de aprendizaje centrado en la potenciación de todas las capacidades humanas, que se desarrollan como un todo complejo, y son saberes inter y transdisciplinario.

Aprendizajes en que el conocimiento es significativo por lo que es generado, apropiado y transformado en el contexto de su aplicación e implicaciones; relacionado con los conocimientos anteriores, la participación en el proceso de aprendizaje como ser activo, es imprescindible.

El proceso de aprendizaje plantea como objetivos:

- El desarrollo integral de la personalidad del estudiante, es decir activar la apropiación de conocimientos y habilidades intelectuales propias de cada especialidad en estrecha interacción con la formación de sentimientos, cualidades, principios, convicciones e ideales.
- La unidad de lo cognitivo, afectivo, volitivo, social y ecológico.
- Buscar situaciones que permitan generar acción del pensamiento, plantear problemas a solucionar y alternativas para llegar a la creación de nuevas situaciones.
- El desarrollo de la capacidad de aprender de forma independiente, autorregularse, así como la capacidad de conocerse y transformarse a sí mismo y a la sociedad, de forma creadora, desde el aprendizaje

En el proceso de aprendizaje considera los siguientes criterios:

- 
- Formación en la que se consolide la interacción académica, investigativa y profesional.
  - Interacción dialógica entre la teoría, la práctica y la investigación desde los primeros niveles de formación para el logro de competencias.
  - Utilización de métodos y técnicas, participativas experienciales, que lleven al estudiante a la resolución de problemas, sean capaces de aprender de forma activa, independiente, creativa, emprendedora y en cooperación con otros.
  - Formación de una actitud para el aprendizaje durante toda la vida.
  - Fortalecimiento de la capacidad para orientarse en el mundo de la información, para seleccionar, organizar, procesar y aplicarla en las diferentes situaciones.
  - Desarrollo de la capacidad investigativa, que le permitan solucionar problemas en el campo de su profesión y en el campo social.
  - Desarrollo de capacidades comunicativas, que le permitan socializar resultados de investigaciones o de su ámbito profesional en congresos, eventos, publicaciones, entre otros.
  - El diseño curricular es integrador, con una cosmovisión sistémica, esto significa, sustituir el pensamiento compartimentado y buscar la fortaleza en la totalidad.

#### **4.1.2.10.1. Características del modelo de la UTE**

El modelo UTE, concibe a la persona como una unidad dialógica, dentro de un contexto histórico, cultural, social, político, ético, estético; unidad que facilita los procesos educativos, para la construcción crítica permanente del conocimiento, incorporando el uso de las nuevas tecnologías; sin perder de vista las especificidades de cada uno de los roles o entes educativos. Siendo los estudiantes, docentes y funcionarios, empleados y trabajadores; los cuales se analizan a continuación:

### **a. Estudiantes**

El estudiante UTE, al finalizar su carrera estará en capacidad de desempeñarse dentro, fuera del país y en la región con eficacia y eficiencia, para ello la UTE, asume las siguientes competencias sobre la base del Proyecto Tuning.

1. Capacidad de análisis/síntesis, relacionamiento, inducción/deducción, generalización, conceptualización y aplicación práctica del conocimiento.
2. Capacidad de comunicación oral y escrita.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad institucional, social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
7. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
8. Capacidad de investigación.
9. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
10. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
11. Capacidad crítica y auto crítica.
12. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
13. Capacidad creativa.
14. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
15. Capacidad para tomar decisiones.
16. Capacidad de trabajo en equipo.
17. Habilidades inter personales.
18. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
19. Compromiso con la preservación del ambiente.
20. Compromiso con su entorno socio-cultural.
21. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
22. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
23. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
24. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
25. Actitud de respeto a sí mismo y a los demás.

## **b. Docentes**

Los docentes de la UTE, en coherencia con el modelo educativo de Institución deberán desempeñarse con las siguientes competencias:

- Conocimientos actualizados en la disciplina de su especialidad.
- Manejo eficiente del lenguaje académico.
- Actitud para dialogar y debatir experiencias y conocimientos en general.
- Capacidad para aprender, desaprender
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Habilidad para diseñar y aplicar estrategias metodológicas participativas.
- Habilidad para el manejo de las tics como estrategia metodológica.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Capacidad crítica y autocrítica.
- Capacidad creativa y proactiva.
- Habilidad para relacionarse interpersonalmente y resolver conflictos.
- Habilidad para trabajar en equipo.
- Habilidad para facilitar los aprendizajes y motivar a la persona y a los grupos.
- Habilidad para propiciar el desarrollo del pensamiento y el desenvolvimiento autónomo de las/os estudiantes.
- Actitud de responsabilidad institucional, social y compromiso ciudadano.
- Compromiso con la preservación del ambiente y la cultura.
- Actitud de respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- Actitud de respeto a sí mismo y a los demás.

## **c. Funcionarios, empleados y trabajadores**

- Conocimientos actualizados para la función que desempeña.
- Actitud para dialogar y debatir experiencias y conocimientos en general.
- Capacidad para aprender, desaprender y re-aprender.
- Habilidad para el manejo de las tics como herramienta de trabajo.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Capacidad crítica y autocrítica.

- Capacidad creativa y proactiva.
- Habilidad para relacionarse interpersonalmente y resolver conflictos.
- Habilidad para trabajar en equipo.
- Habilidad para posibilitar el desarrollo personal de sus compañeros y colaboradores.
- Actitud de responsabilidad institucional.
- Compromiso con la preservación del ambiente y la cultura.
- Actitud de respeto a la diversidad y multiculturalidad.
- Actitud de respeto a sí mismo y a los demás.
- Actitud de óptimo servicio a los usuarios.

#### **4.1.2.11. Líneas generales de trabajo**

Para efectivizar el modelo se consideran algunas líneas generales de trabajo:

- Creación de espacios de participación activa y democrática de los miembros de la institución;
- Implementación permanentemente de acciones conducentes a la reflexión, actualización y desarrollo profesional de los/as docentes;
- Ubicación de la Institución como fin de desarrollo y transformación educativa; y finalmente,
- Concreción de una política de evaluación, seguimiento y monitoreo, que puntale el proceso de transformación institucional.

Es necesario situar al/la docente como uno de los sujetos fundamentales de este proceso; esto implica direccionar el trabajo educativo hacia una plena participación, armonizando la centralización y descentralización y elevando los niveles de autonomía y toma de decisiones profesionales que favorezcan la innovación institucional.

En cuanto a la actualización y desarrollo profesional, el principio metodológico que se corresponde con los referentes expuestos, concibe como vía fundamental para el cambio en el desempeño profesional, la autoformación 3 en la profesionalización docente, tanto a nivel individual como grupal. Esta propuesta se sustenta en

participación activa, creatividad, motivación y resignificación del trabajo educativo en procura de la innovación profesional.

También es importante mencionar el carácter esencialmente humano de la actividad docente, que requiere de:

- Establecimiento de relaciones empáticas con los/as participantes en el proceso,
- Profundo respeto a la dignidad humana,
- Actitud democrática en el proceso de comunicación,
- Comprensión, solidaridad, eliminación de toda forma de exclusión y discriminación,
- Justicia y objetividad en la toma de decisiones, entre otras.

En conclusión se plantea que la formación profesional, se desarrolle en condiciones de plena comunicación entre todos/as los/as miembros/as de la comunidad educativa. La activación de las potencialidades docentes y de los/as demás miembros de la comunidad universitaria, constituyen una tarea prioritaria para concretar una vía fundamental del desarrollo de la educación en el país.

#### **4.1.2.12. Lineamientos para la evaluación de los aprendizajes**

La evaluación se la concibe como un componente del proceso educativo que se caracteriza por ser integral, participativa, contextual, permanente y transformadora.

Es un proceso de realimentación mediante el cual los/as estudiantes, los/as docentes y la institución obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta tanto los resultados finales como el proceso, con base a parámetros y normas consensuadas, a partir de lo cual se toma decisiones sobre: la formación, estrategias docentes, estrategias de aprendizaje, medios educativos y políticas institucionales.

Su finalidad es servir de instrumento o recurso para que el personal de la comunidad universitaria, desarrolle actitudes reflexivas de crítica y autocrítica que permitan superar limitaciones para avanzar hacia el crecimiento organizativo y personal.

### **El proceso de evaluación de este modelo plantea:**

- Ofrecer información necesaria para planificar y tomar decisiones antes, durante y después de una etapa de trabajo;
- Precisar los criterios para mantenerlos, continuarlos y/o reproducirlos; los errores para enmendarlos y superarlos y, las necesidades de recursos para buscar las formas de proveerlos;
- Identificar los logros y los aspectos a mejorar en los procesos de aprendizaje de los/as estudiantes tanto en el tiempo inmediato como en el futuro; y,
- Establecer la coherencia entre fines, acciones y métodos con las estructuras organizativas y con los lineamientos universitarios.

### **Los aspectos que se evalúan en este modelo son los siguientes:**

- La organización y planificación de cada programa y/o evento educativo;
- La ejecución;
- Las respuestas actitudinales de los/as participantes frente al programa o evento;
- El nivel de asimilación de aprendizajes;
- El desarrollo de capacidades;
- Los resultados o productos de la intervención educativa en el desempeño profesional y social, en definitiva la formación de competencias.

### **4.1.3. Análisis FODA Institucional de la Universidad Tecnológica Equinoccial**

Se describe a continuación el diagnóstico sobre el análisis FODA; desglosado en primer lugar en fortalezas y oportunidades y en segundo lugar en debilidades y amenazas.

#### **4.1.3.1 Fortalezas y oportunidades**

##### **Análisis de fortalezas**

##### **Docencia**

1. Equipo de docentes con mística y sentido de pertenencia.

2. Vivencia en valores.
3. Profesores con cuarto nivel de formación, de acuerdo a lo estipulado en la ley.
4. Adecuación de la oferta académica a los requerimientos sociales.
5. Modelo educativo ecléctico, sin sujeción a una determinada corriente pedagógica.
6. Nivel de aranceles competitivo en relación a otras universidades.

### **Investigación**

1. Equipamiento e infraestructura de apoyo a la investigación.
2. Asignación de recursos financieros propios, destinados a proyectos.
3. Participación en redes nacionales e internacionales de investigación.
4. Instalaciones de la universidad en diferentes zonas del país especialmente de alta biodiversidad.

### **Vinculación**

1. Vinculación con departamentos de orientación vocacional de los colegios que constituyen el grupo objetivo de la universidad.
2. Vinculación con la comunidad a través de manifestaciones académicas, culturales, deportivas y programas de desarrollo social.

### **Gestión**

1. Estructura orgánica adecuada.
2. Manejo financiero honesto que garantiza el desempeño y desarrollo institucional.
3. Sistema de información administrativo y financiero confiable.
4. Servicios de bienestar.

### **Análisis de oportunidades**

#### **Docencia**

1. La necesidad creciente de profesionales con valores y competencias profesionales.
2. Las familias dan cada vez más importancia a la formación universitaria de sus hijos.

#### **Investigación**

1. Demandas insatisfechas de la comunidad.
2. Líneas externas de financiamiento.
3. Ambiente que apunta a la apertura y convergencia tecnológica.

### **Vinculación**

1. Conciencia social de los aportes que puede realizar la universidad para propiciar procesos de desarrollo.

### **Gestión**

1. Imagen positiva e instituciones crediticias.
2. Renovada imagen institucional a partir del nuevo campus.

#### **4.1.3.2. Debilidades y amenazas**

### **Análisis de debilidades**

#### **Docencia**

1. Limitado número de docentes a tiempo completo.
2. Escaso número de docentes dedicados a investigación y vinculación.
3. Deficiencia de hábitos y técnicas de estudio.
4. Fallas en la articulación entre el pregrado y posgrado y las modalidades presencial, semipresencial y a distancia.
5. Falta de sistematización del modelo educativo de la Universidad.
6. Escasa infraestructura de medios audiovisuales en las aulas.

#### **Investigación**

1. Poca experiencia de investigación a nivel institucional.
2. Limitada oferta de investigación.
3. Escasa formación y experiencia de investigadores.
4. Bajo aprovechamiento de las investigaciones realizadas.

#### **Vinculación**

1. Limitada comunicación e integración entre los diferentes actores de la UTE.
2. Inadecuada comunicación externa de la Institución.

3. Limitadas alianzas estratégicas con otras organizaciones.
4. Escasa participación de los estamentos universitarios en las actividades académicas, culturales, deportivas y programas de desarrollo social.
5. Deficiente atención a los estudiantes en el proceso de admisión.

### **Gestión**

1. Transición mientras se consolida la nueva estructura organizacional.
2. Actualización de manuales de procedimientos.
3. Dependencia de las fuentes de ingresos actuales.
4. Control y seguimiento a las unidades productivas.
5. Inadecuada organización y dispersión administrativa de los beneficios, en bienestar universitario.
6. Acceso limitado a los beneficios de la universidad por parte de docentes, estudiantes y empleados de los campus Salinas y Santo Domingo.

### **Análisis de amenazas**

#### **Docencia**

1. Mejor oferta remunerativa de otras universidades y empresas.
2. Proliferación de Universidades e Institutos Superiores y alternativas académicas externas con menor exigencia.
3. Ausencia de valores en el entorno social.
4. Inestable situación política y económica del país.
5. Incertidumbre en la asignación de recursos del Estado a las universidades.

#### **Investigación**

1. Eventual alejamiento de organismos de desarrollo, por la incertidumbre política.
2. Perspectivas económicas poco claras que podrían comprometer recursos para la investigación.

#### **Vinculación**

1. Desconocimiento de la colectividad del trabajo que realiza la UTE.
2. Deterioro de las relaciones con los vecinos por la proliferación de negocios en los alrededores de la Universidad.

3. Falta de cultura de pasantías en las organizaciones ecuatorianas.

### Gestión

1. Posibles cambios en la legislación ecuatoriana.
2. Políticas financieras, adversas al sector
3. Inseguridad derivada del tráfico vehicular en los alrededores del nuevo campus.

### Matriz No. 1:

#### Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial

MATRÍZ FODA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Equipo de profesores con título de cuarto nivel, con experiencia en su área profesional y de educación.	Falta de actualización de manuales de funciones y procedimientos.
Nivel de precio del semestre competitivo.	Pocos docentes con contrato a tiempo completo.
Plataforma de última tecnología .	No se cuenta con docentes dedicados a la investigación.
Infraestructura propia.	Falta de vinculación con la comunidad.
Red de centros de apoyo a nivel educacional.	No se utiliza o se le explota al máximo el uso de la plataforma.
Estructura organizada adecuada.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Contratar profesionales competitivos con experiencia en el sistema de educación a distancia.	Posibles cambios en los reglamentos de los Organismos que regulan las Instituciones de Educación Superior.
Demanda y exigencia de profesionales con titulación por parte de las empresas privadas y públicas.	Incertidumbre en la asignación de recursos del Estado a las Universidades que aporta el Estado.
Imagen positiva de la Universidad con la acreditación dada por la CONEA.	Inestabilidad política y económica del país.
Nuevo campus en la occidental; dónde se trasladará el Sistema de Educación a Distancia.	La competencia ofrezca mejores ofertas para estudiar en la modalidad a distancia.

## 4.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

### 4.2.1. De la encuesta a Coordinadores

**Tabla No. 5: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.**

ORDEN	FORMA DE ORGANIZACIÓN	f	%
A	Director organiza tareas en una reunión general cada trimestre o semestre	4	57%
B	Coordinadores de área	2	29%
C	Por grupos de trabajo	1	14%
D	Trabaja individualmente	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

Si observamos los datos de la tabla No. 5, relacionando con las formas de organización un 57% manifiesta que los coordinadores trabajan en función de lo que el director organiza las tareas, mientras que el 14% lo hace a través de grupos de trabajo.

**Tabla No. 6: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización**

ORDEN	ASPECTOS	F	%
A	El número de miembros en la institución	2	40%
B	Los resultados obtenidos en la institución	3	60%
C	el valor y tiempo empleados en la institución	0	0%
D	Otros	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

Según los datos de la tabla No. 6 nos damos cuenta que un 60% toman en cuenta los resultados obtenidos en la institución, en tanto que un 40% consideran el número de miembros en la institución.

**Tabla No. 7: Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas reglas y procedimientos**

ORDEN	ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	F	%
A	Sí	4	80%
B	No	1	20%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
 Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

El resultado de la tabla No. 7, nos da a conocer que el 80% de las tareas de los miembros se encuentran escritas en un manual, y el 20% no tiene manual.

**Tabla No. 8: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por**

ORDEN	ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	F	%
a	Director	5	100%
b	Rector	0	0%
c	Consejo Provincial	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
 Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 8, nos indica que el 100% que la toma decisiones en cuanto al clima de respeto y consenso se encuentra liderado por el Director del SED.

**Tabla No. 9 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos**

ORDEN	ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	F	%
a	Sí	2	40%
b	No	3	60%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
 Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 9, señala que el 60% no existe delegación en la toma de decisiones para resolver conflictos, y el 40% manifiesta todo lo contrario.

**Tabla No. 10: La administración y liderazgo del centro educativo promueve**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
a	Excelencia académica	4	80%	1	20%	0	0%
b	El desarrollo profesional de los docentes	4	80%	1	20%	0	0%
c	La capacitación continua de los docentes	4	80%	1	20%	0	0%
d	Trabajo en equipo	3	60%	2	40%	0	0%
e	Vivencia de los valores institucionales y personales	3	60%	2	40%	0	0%
f	Delegación de autorización a los grupos de decisión	3	60%	1	20%	1	20%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

En la tabla No. 10 podemos observar que el 80% señala que se promueve la administración y el liderazgo con excelencia académica, el desarrollo profesional y la capacitación continua de los docentes. Mientras que el 60% indica que se promueve el trabajo en equipo, vivencia de los valores institucionales y delegación de autorización a los grupos de decisión.

**Tabla No. 11: Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
a	Son innatas	2	40%	3	60%	0	0%
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	40%	3	60%	0	0%
c	Se adquieren a partir de la experiencia	4	80%	1	20%	0	0%

d	Se desarrollan con estudios en gerencia	2	40%	3	60%	0	0%
e	Capacitación continua	2	40%	3	60%	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE

Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 11 señala que los coordinadores señalan que para dirigir una institución necesitan de un liderazgo, pero un 60% señala que a veces este liderazgo es innato; así como con la capacitación continua y un 80% señala que se adquiere con la experiencia.

**Tabla No. 12: Promoción para mejorar el desempeño y progreso del Sistema de Educación a Distancia**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES			NUNCA	
		F	%	F	%	F	%	
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	3	60%	1	20%	1	20%	
b	La disminución del número de estudiantes por aula	2	40%	0	0%	3	60%	
c	La mejora de mecanismos de control	3	60%	2	40%	0	0%	
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	4	80%	1	20%	0	0%	

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE

Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La interpretación de la tabla No. 12, nos indica en cuanto de la información de resultados como para saber que les falta mejorar y la mejora de mecanismos de control siempre se promueve con un 60%. Y en cuanto a la existencia de ambientes cordiales de trabajo para promocionar un mejor desempeño del Sistema de Educación a Distancia señala que siempre un 80%.

**Tabla No. 13: Organismos que integran la institución**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	De Dirección	4	80%	1	20%	0	0%
b	De Gestión	2	40%	2	40%	1	20%
c	De Coordinación	4	80%	0	0%	1	20%
d	Técnica	3	60%	2	40%	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE

Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 13 señala que dentro de los organismos de la Institución en un 80% siempre se encuentran los de dirección, de coordinación. De gestión siempre en un 40% y técnico siempre en un 60%

**Tabla No. 14: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, o áreas de conocimiento.**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	4	80%	1	20%	0	0%
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	2	40%	2	40%	1	20%
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlo	2	40%	2	40%	1	20%
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	3	60%	2	40%	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE

Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 14 señala que en cuanto a las actividades del equipo de trabajo el 80% señala que siempre se lleva un seguimiento global de los alumnos, un 40% siempre establece acciones de mejora y trata de forma coordinada los conflictos. Y por último el 60% señala que se coordina actividades de enseñanza para los alumnos.

**Tabla No. 15: Los departamentos didácticos y sus acciones**

ORDEN	LOS DEPARTAMENTOS SE ENCARGAN DE	SI		NO	
		F	%	F	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura	4	80%	1	20%
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro referente a la elaboración de los proyectos planes y programaciones de la institución	3	60%	2	40%
c	Elaborar la programación de los programas de las enseñanzas de las asignaturas o área correspondiente	5	100%	0	0%
d	Mantener actualizada la metodología	5	100%	0	0%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	5	100%	0	0%
f	Colabora con el departamento de orientación en la prevención y dirección de problemas de aprendizaje	3	60%	2	40%
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica la práctica del docente y los resultados obtenidos	2	40%	3	60%
h	Las áreas de conocimiento formulan propuestas al equipo directivo	2	40%	3	60%
i	Las áreas de conocimiento elaboran la programación didáctica de las asignaturas	4	80%	1	20%
j	Las áreas de conocimiento mantienen actualizada la metodología	5	100%	0	0%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
 Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 15 destaca en concreto que se puede observar que la mayoría señala que para tener correctos departamentos didácticos se debe desarrollar enseñanzas

propias con un 80%, así como formular propuestas al equipo directivo. Mientras que el 100% señala que se debe elaborar los programas, tener actualizada la metodología para no llegar a ser rutinaria y promover la investigación para seguir adelante en el ámbito educativo; como organizar enseñanzas propias de las asignaturas.

**Tabla No. 16: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones**

ORDEN	ACCIONES	SI		NO	
		F	%	F	%
a	La gestión pedagógica en el centro educativo fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico	4	80%	1	20%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

Según la tabla No. 16 para tener una correcta gestión pedagógica el 80% señala que si se fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones.

**Tabla No. 17: Material de planificación educativa**

ORDEN	MATERIAL DE PLANIFICACION	SI		NO	
		F	%	F	%
a	Una reingeniería de procesos	2	40%	3	60%
b	Plan estratégico	5	100%	0	0%
c	Plan operativo anual	5	100%	0	0%
d	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	4	80%	1	20%

Fuente: Encuesta dirigida a los Coordinadores del SED de la UTE  
Elaborado: Wladimir Cando Aguinaga

La tabla No. 17 señala el 100% de los coordinadores si se ha realizado un plan estratégico y el POA, seguido de un 80% de proyecto de capacitación, y el 60% señala que no se ha realizado una reingeniería de procesos.

**4.2.2. De la Encuesta a Docentes**

**Tabla No. 18: Resultados de la encuesta a docentes.**

ORDEN	DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del tutor líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	29%	12	57%	3	14%
2	El liderazgo en el sistema de educación a distancia está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	14	67%	4	19%	3	14%
3	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva dónde se integran docentes-estudiantes-asociaciones-instituciones y la comunidad con el fin de desarrollar y materializar metas propuestas del sistema de educación a distancia.	12	57%	8	38%	1	5%
4	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza-aprendizaje.	10	48%	8	38%	3	14%

5	En el proceso de enseñanza-aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	71%	6	29%	0	0%
6	Resistencia en los compañeros, cuando intento desarrollar y/o proponer nuevos métodos de enseñanza.	2	10%	10	48%	9	43%
7	Resistencia por parte del coordinador o director cuando intento desarrollar y/o proponer nuevos métodos de enseñanza.	1	5%	8	38%	12	57%
8	Sentirme poco integrado en la Universidad y entre los compañeros.	1	5%	8	38%	12	57%
9	Desacuerdo continuo en la relaciones con el coordinador del sistema.	1	5%	2	10%	18	86%
10	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas de la Universidad.	17	81%	4	19%	0	0%
11	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director del SED (Sistema de Educación a Distancia)	17	81%	3	14%	1	5%
12	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica del SED.	16	76%	5	24%	0	0%
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera del SED.	16	76%	5	24%	0	0%
14	Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio-cultural con la participación de autoridades, docentes y estudiantes.	1	5%	11	52%	9	43%

15	Los valores predominan en las decisiones de los directivos, coordinadores y profesores.	14	67%	7	33%	0	0%
----	---	----	-----	---	-----	---	----

Fuente: Encuesta dirigida a los docentes del SED de la UTE de la Carrera de Ingeniería de Empresas de Servicios y Recursos Humanos  
 Elaboración: Wladimir Cando Aguinaga

Según la tabla No. 18 podemos puntualizar lo siguiente:

- En cuanto al rol de tutor el 57% veces se define como una persona que posee la actitud para cuestionar las órdenes existentes.
- La mayoría de los docentes señalan que el liderazgo está ligado a la constante innovación en los procesos de escolarización.
- Más del 50% a nivel de directivos y docentes promueve la investigación participativa entre docentes- estudiantes-asociaciones y la comunidad.
- En cuanto al trabajo en equipo para tomar decisiones señala el 48% que siempre se lo hace; seguido de un 38% que señalan a veces.
- El mayor porcentaje señalan que el proceso de enseñanza-aprendizaje los valores es el eje transversal para la formación integral del estudiante.
- Cuando se quiere desarrollar nuevos métodos de enseñanza el 38% indican que existe resistencia en los compañeros o el director
- El 57% señala que nunca se ha sentido rechazado integrado con la Universidad
- En cuanto a desacuerdos con el director señala el 85% que nunca han estado en desacuerdo.
- El 81% señala que siempre sienten admiración acerca del liderazgo y gestión que tienen las autoridades de la Universidad.
- En cuanto a las decisiones dadas por el director el 81% indican que siempre se encuentran comprometidos con lo señalado
- El 76% perciben que las autoridades del SED mantienen un liderazgo y gestión en el área académica, administrativa y financiera.
- El 43% indica que en cuánto a actividades de integración entre todos los entes de la Universidad nunca se ha llevado eventos de ningún tipo.
- Más del 50% indican que los valores predominan siempre en las decisiones de los directivos.

### 4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

**Tabla No. 19: Resultados de la encuesta a estudiantes**

ORDEN	DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	El Coordinador tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes.	33	28%	75	63%	12	10%
2	Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes. En cuanto a que sean resueltos de acuerdo a los parámetros del reglamento.	24	20%	83	69%	13	11%
3	El liderazgo orientado a la realización y dirección de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente de trabajos a distancia.	45	38%	66	55%	9	8%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las tutorías de las clases.	23	19%	78	65%	19	16%
5	En las tutorías se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	34	28%	43	36%	43	36%
6	Los docentes inician las tutorías con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno profesional y/o comunitario con la sociedad.	31	26%	67	56%	22	18%
7	El tutor al inicio de la guía didáctica define actividades de aprendizaje innovadoras para que los	44	37%	61	51%	15	13%

	estudiantes las desarrollen en el transcurso del módulo.						
8	Los métodos de enseñanza (como asesorías y tutorías) se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los tutores a través de los medios con que cuenta el sistema de educación a distancia.	35	29%	67	56%	18	15%
9	Los tutores se interesan por resolver los problemas de los estudiantes.	33	28%	75	63%	12	10%
10	En las tutorías se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	55	46%	62	52%	3	3%
11	Es el tutor quien decide qué se hace en cada tutoría y/o asesoría y la forma de llevar el módulo de distancia en cada encuentro o/y en la guía propuesta.	53	44%	55	46%	12	10%
12	Se realiza algún tipo de actividades en grupo (en equipo como foros, etc.) con instrucciones claras y participación del tutor.	22	18%	62	52%	36	30%
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades de la Universidad.	46	38%	67	56%	7	6%
14	La ética y los valores se enseñan y/o se transmiten a los estudiantes con el ejemplo.	63	53%	55	46%	2	2%

Fuente: Encuesta dirigida a los estudiantes del SED de la UTE de la Carrera de Ingeniería de Empresas de Servicios y Recursos Humanos  
 Elaboración: Wladimir Cando Aguinaga

Según la tabla No. 19 podemos puntualizar lo siguiente:

- El 63% de los estudiantes señalan que a veces el Coordinador tienen en cuenta sus opiniones y el 10% nunca han tomado en cuenta.
- El 69% señalan que a veces las autoridades hablan más que escuchar y resolver los problemas de los estudiantes.
- Más del 50% observan que a veces el liderazgo está orientado a la realización de tareas.
- El 65% señala que a veces se llevan a cabo nuevas ideas en las tutorías
- En las tutorías señalan el 36% que nunca esperan que todos los alumnos hagan el mismo trabajo.
- En cuanto a frases de motivación relacionado con valores y virtudes el 56% a veces lo transmiten.
- El 56% señala que a veces se hace referencia a la innovación en las tutorías y asesorías.
- En cuanto a resolver los problemas de los estudiantes el 63% señala que a veces les brindan atención.
- En las tutorías más del 50% señalan que a veces se da oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión.
- El 44% indica que siempre es el tutor quién decide como llevar la tutoría.
- En lo que se refiere en cuanto a actividades de grupo el 30 % indica que nunca se ha llevado a cabo algún tipo de evento
- En cuanto a la ética y valores el 53% indican que siempre se transmite a los estudiantes con el ejemplo.

#### **4.2.4. De la Entrevista al Director**

#### **Matriz No. 2: Resultados de la entrevista al Director**

NO	PREGUNTA	RESPUESTA POSITIVA	RESPUESTA NEGATIVA
1	¿Qué es la comunicación para usted? ¿En qué se diferencia de la información?	Informar la transmisión de eventos académicos, noticias que se desarrollen en los distintos semestres del año lectivo	Indicar las actividades y responsabilidades que tienen los docentes.
2	¿El Centro Educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?		No se cuenta con un manual dónde se contemple las tareas de liderazgo.
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección, el Sistema de Educación a Distancia y el profesorado?	Manteniendo constantes conversaciones para llegar a puntos de consenso. Dependiendo del tipo de conflicto ya sea académico, de remuneración, de currículum, etc	
4	¿Cuáles deben ser las características desde su punto de vista de un líder educativo?	Ser proactivo, ser una persona muy ecuanime, ser amplio y tolerante con la propuesta, ser una persona con don de gente que sepa llevar los conflictos	
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Dirección: llevar ideas en común acuerdo con los docentes y autoridades. Docencia: tener una amplia capacidad de consenso con los profesores. Alumnado: llevar los temas de tal manera que los estudiantes sepan que están haciendo lo mejor para ellos.	
6	¿Cuáles son los valores institucionales que se busca desarrollar en el centro de educación distancia?	Ser honesto en el desarrollo de la profesión, ser capaz para resolver problemas de índole general. Ser una persona que concibe los conflictos con los actores universitarios.	
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Alumnado: Se busca la excelencia académica a través de no sólo de conocimiento sino de valores éticos transparentes, honradez, seguridad de sí mismo. Identificarse con la Universidad en todos sus aspectos. Docentes: Entrega incondicional de los profesores a su cátedra, responsabilidad en las tareas encomendadas, solidaridad y compañerismo.	
8	¿En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?		La puntualidad es un valor que no se da con frecuencia entre profesores y alumnos. En las tareas de Investigación debe haber mayor compromiso

Fuente: Entrevista dirigida al Director del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial  
Elaboración: Wladimir Cando Aguinaga

Partamos diciendo que el desarrollo de la educación en gran medida se basa en sus líderes ya que es indispensable para mejorar la eficiencia y la equidad de la educación; con un conocimiento y liderazgo nato orientado a la filosofía del cambio y

trabajo en equipo. Un líder innato, debe preocuparse de los aspectos administrativos, de planeación y fundamentalmente del personal que se encuentra a su cargo. Por otro lado desde mi punto de vista un líder, considero que todos y cada uno de nosotros tenemos la habilidad para serlo, quizás unos con más destrezas que otros y muchos sin siquiera saberlo dependiendo en el área a desarrollarse, pero lo importante es lograr influir en los demás haciendo que se cumplan las tareas pero con voluntad hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización y vean en ese líder un ejemplo, respeto y admiración.

**Matriz No. 3: Matriz de problemáticas**

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS		
PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFFECTOS
1 Falta de informacion y comunicacion sobre los valores que se deben impartir en los estudiantes	Falta de comunicación	Falta de ética Fomenta antivalores Falta de juicio y criterio moral
2 Falta de compromiso en la presentación de proyectos y trabajos de investigacion	Falta de compromiso Falta de tiempo	Pérdida de una posibilidad de montar una empresa. No se adquiere experiencia laboral
3 La gestion del sistema de educación a distancia, se tiene la percepcion de no ser adecuada y se puede mejorar en esta modalidad.	No se revisa los manuales	Falta de desempeño en las funciones asignadas
4 No se utiliza al maximo provecho el uso de la plataforma tecnologica.	Falta de tiempo Falta de información No se conoce la aplicación del sistema	No se rinde al máximo académicamente
5 Falta de actividades grupales en dónde no se involucran a autoridades, docentes y alumnos	Falta de preocupación por parte de las autoridades Falta de tiempo	No existe un compromiso personal con la Institución

## 5. DISCUSIÓN

Esta investigación sirvió para determinar y evaluar cómo se encuentra la carrera en los aspectos de gestión, liderazgo y los valores que se están formando en el SED (Sistema de Educación a Distancia) de la Carrera de Ingeniería de Empresas y Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica Equinoccial en la ciudad de Quito. Se analizó los instrumentos de gestión que se maneja por parte de los Coordinadores; desde su punto de vista de organización, planificación y evaluación de los planes que se proponen.

Por otro lado, se determinó el liderazgo que va ligado en función del proceso de enseñanza-aprendizaje y los valores que imparten dentro del sistema. Por lo que con la información del estudio realizado a Coordinadores, Docentes y Estudiantes; así como la entrevista al Director del SED. Se podrá procederá a tomar medidas de corrección para el mejoramiento de la carrera y por ende en el sistema de educación a distancia.

### 5.1. De la encuesta a Coordinadores

Para empezar la discusión vamos a centrarnos en la forma de organización ya que es fundamental que los coordinadores, según las encuestas señalan que el 57%, el director organiza reuniones cada semestre. La administración del Director del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial se fundamenta en la gestión porque, según el coordinador, es el Director quien coordina las tareas en una reunión. Esto concuerda con lo que dice Óscar Barrios cuando manifiesta que la gestión *“Es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán”*. Por ello, planificar y coordinar las tareas institucionales desde la dirección, significa estar haciendo gestión.

Luego tomaremos los aspectos que se encuentra para medir el tamaño de la organización señalando dos cosas muy importantes; el 40% indica que se basa en el número de miembros de la institución y el 60% en los resultados obtenidos de la misma. Cabe recalcar lo que dijo el autor José M. Nieto Cano: *“hay muchos tipos de teorías acerca de las organizaciones estudiantiles. Cada una destaca y aborda aspectos diferentes de las mismas y es útil para unos fines diferentes. Los centros estudiantiles constituyen un objeto de estudio multidimensional y, en buena medida, esas diferencias reflejan un punto de vista deliberado. En consecuencia las teorías no funcionan en el vacío sino en el marco de las teorías de comprensión”* entonces podemos concluir que el tamaño de una organización se la puede medir en función de los resultados y el número de miembros en una institución.

En cuánto a las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas reglas y procedimientos el 80% señala que si se encuentran escritas en un manual. El autor Antonio Portela Proaño menciona: *“Entre normas, reglas y procedimientos de una institución o lo que se podría llamar noción de gobierno es altamente relevante para entender la vida de una organización, pero, a la vez, tiene correspondencia con múltiples significados que, pese a sus eventuales concomitancias presenta diferencias importantes. Más aun, es un concepto que puede alcanzar tal comprehensividad que, en sí mismo puede constituir una especie de marco conceptual al cual otros conceptos relevantes pueden ser referidos.”* Por lo que los coordinadores señalan donde todo tiene que estar registrado en un manual donde se definan las tareas de los mismos.

La pregunta sobre el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones los coordinadores señalan que el 100% o sea toda su totalidad que el director es la respuesta al consenso en la toma de decisiones como dice Peter Drucker en unos de sus libros que la toma de decisiones es: *“la primera habilidad administrativa”*. En esta institución nos damos cuenta que la toma de decisiones está liderado por el director.

En la delegación de la toma de decisiones para la realización de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas los coordinadores señalan el 60% que no toman en cuenta a un grupo de colaboradores para la decisión de las mismas.

Como señala David Miller y Martin Starr profesores de administración en la Columbia University y autores reconocidos en el campo de la administración se han referido a la toma de decisiones como la *“principal responsabilidad y función del gerente”* y han observado que a los gerentes se les *“considera y evalúa en términos del éxito que alcanzan en su toma de decisiones”*. Por lo que se debería tomar en cuenta este aspecto para cambiar la delegación en la toma de decisiones de los directivos.

La administración y liderazgo del centro educativo siempre se promueve en un 80% por una excelencia académica a través del trabajo profesional y capacitación de los docentes y por otro lado el 60% señala que existe un trabajo en equipo, enfocado a los valores de la institución.

Como dice Lourdes Munch *“La administración de instituciones educativas es el proceso de coordinación y optimización de recursos para lograr la máxima eficiencia calidad y productividad en el logro de sus objetivos”* En base a estos aspectos se produce un correcto desempeño en la parte de administración y liderazgo.

Las habilidades de liderazgo requeridas señalan que el 60% a veces se desarrollan para un correcto liderazgo en una institución; dichas habilidades pueden ser innatas; de igual manera se puede observar que el 60% a veces se puede desarrollar el liderazgo con estudios de gerencia y capacitación continua.

Pero la mayoría en un 80% señala que las habilidades del liderazgo se desarrollan siempre a partir de la experiencia. Según Jack Welch: *“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y ser mejores, eres un líder”*. Según la frase de este autor, podría señalar a parte de un líder nazca o se forme a través de la experiencia es la persona que encamina con voluntad a sus personal guiándole al cumplimiento de las metas de la administración.

En lo que se refiere para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar los coordinadores señalan que el 60% se debe promover siempre el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar y la mejora de mecanismos de control.

Mientras el 80% señala que siempre se promueve la existencia de ambientes cordiales de trabajo; estos aspectos los coordinadores señalan que ayudan a mejorar el desempeño de una institución educativa.

Como señala el autor Stoner quien afirma: *“Que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”* (citado en Araujo y Guerra, 2007). Para mejorar el desempeño laboral en una institución debe tener un ambiente cordial y armónico de trabajo.

Los organismos que integran la institución señalan el 80% que siempre son de dirección y de coordinación mientras el 40% a veces son de gestión y de técnica. Todos estos organismos considero importantes que se deben ejecutar siempre en los procesos académicos de una institución.

En la pregunta donde hace referencia a las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, determina el 80% que siempre se debe llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos y el 60% que siempre se debe coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos. Como señala el autor García Ramos, 1989): *“Así pues, la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones”*. Por lo que se debe realizar una constante evaluación y seguimiento a los alumnos para un mejoramiento en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En la pregunta referente sobre las áreas de conocimiento de la institución señalan los Coordinadores que si son los encargados de:

- Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura.
- Elaboración y programación de los contenidos de los syllabus de cada una de las asignaturas o área.

- Por otro lado se mantiene actualizada la metodología y si se promueve la investigación educativa; todos estos aspectos son necesarios para generar las áreas de conocimiento de la institución.

Sobre la gestión pedagógica en el sistema de educación a distancia señalan los coordinadores que el 80% si se fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. En cuanto a la teoría la gestión como menciona María Teresa González en su libro organización y gestión de centros escolares. Señala que puede considerarse a la gestión como *“un cuerpo organizado de principios y regularidades que explican el funcionamiento de las organizaciones lo que se aplica para guiar y prescribir como han de funcionar y como han de ser gestionadas con el propósito de que alcancen la mayor eficacia y eficiencia posibles”*

En la última pregunta realizada a los coordinadores acerca de que material de planificación se ha realizado señalan que el 100% si se realizado el plan estratégico y el plan operativo anual. Mientras que un 80% si se realiza capacitación a los docentes. Como menciona un documento de las naciones unidas, propuesto en 1971 (International Social Development) define a la planificación *“como el proceso de elección y selección entre cursos alternativos de acción con vistas a la asignación de recursos escasos con el fin de obtener objetivos específicos sobre la base de un diagnostico preliminar que cubre todos los factores relevantes que puedan ser identificados”*

Toda institución educativa debe basarse en una planificación para llegar a diagnosticar como se encuentra y tomar acciones para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

## **5.2. De la encuesta a los docentes**

Al realizar varias preguntas a los docentes tuvieron diferentes criterios donde algunos concordaban como en las siguientes preguntas. El rol del tutor líder el 57% lo define a veces como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.

El 67% de los docentes señala que siempre el liderazgo en el sistema de educación a distancia está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio; a través del constante cambio para transformar las formas habituales de la escolarización.

En base a estos dos aspectos podríamos mencionar que el desarrollo de la educación en gran medida se basa en sus líderes ya que es indispensable para mejorar la eficiencia y la equidad de la educación; con un conocimiento y liderazgo nato orientado a la filosofía del cambio y trabajo en equipo.

En cuanto a la pregunta en dónde los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva dónde se integran docentes-estudiantes-asociaciones-instituciones y la comunidad con el fin de desarrollar y materializar metas propuestas con temas que se apliquen dentro del sistema de educación a distancia; el 57% de los docentes señalan que siempre se promueve la investigación. En toda Institución educacional se debe dar prioridad e importancia a la investigación en todas las áreas; ya que es la base para desarrollar el conocimiento y transmitirlo y aplicarlo dentro de una sociedad para su desarrollo y crecimiento.

El 48% de los docentes señalan que siempre se trabajan en equipo para tomar decisiones en las metodologías para la enseñanza y aprendizaje de los alumnos. Y el 71% señalan que siempre los valores es el eje fundamental de la formación integral del alumno

En cuanto a la resistencia al proponer nuevos métodos de enseñanza el 43% de los docentes piensan que nunca ha existido resistencia por parte de los compañeros. Y el 57% señala de la misma manera que nunca ha existido resistencia del coordinador o director cuando se intenta desarrollar y/o proponer nuevos métodos de enseñanza.

En el tema de integración con la universidad y entre los compañeros el 78% de los docentes señalan que a veces se sienten poco integrados con la institución educativa

En cuanto al liderazgo y gestión de las autoridades el 81% de los docentes señalan que siempre tienen admiración por el liderazgo y gestión que realizan a nivel general de la Universidad. De igual manera el 81% indican que siempre se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el Director del SED (Sistema de Educación a Distancia).

Por otro lado el 76% de los docentes señalan que los directivos mantienen un liderazgo y gestión en el área académica y administrativa-financiera.

En cuánto a las actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio-cultural con la participación de autoridades, docentes y estudiantes señala el 43% que nunca se ha llevado a cabo este tipo de actividades.

En cuánto a los valores que predominan en las decisiones de los coordinadores y docentes el 67% señala que siempre se está predominando en función de los valores que la Institución ha determinado. Como señala el autor Balmes Jaime en el tratado de ética, Corporación editora Chire Lima: *“en su tratado de ética, empieza de la siguiente manera hay en todos los hombres ideas morales. Bueno, malo, virtud, vicio, licito, ilícito., derecho, deber, obligación, culpa, responsabilidad, merito, y demerito son palabras que emplea el ignorante como el sabio en todos los tiempos y países este es un lenguaje perfectamente entendido por todo el linaje humano sean cuales fueren las diferencias en cuanto a la aplicación el significado a casos especiales”* Los valores son una de las bases fundamentales para la toma de decisiones en una dirección educativa.

### **5.3. De la encuesta a los estudiantes**

En cuanto a la atención de la opinión de los estudiantes por parte del coordinador el 63% de los estudiantes señalan que a veces el coordinador los toma en cuenta.

El 55% de los estudiantes señalan que a veces el liderazgo se orienta as la dirección de tareas que se da en el ambiente de trabajo a distancia. A si como señala el 65% que rara vez se llevan nuevas ideas en las tutorías dadas por el docente.

En lo que se refiere a la motivación a los estudiantes en valores y virtudes el 56% señala que a veces se utiliza frases que motiven a los estudiantes en sus tutorías. De la misma manera el 51% señala que a veces al inicio de la guía se define algún tipo de actividad innovadora para desarrollar en el transcurso del módulo.

Cuando los alumnos tienen algún tipo de problema señala que el 63% a veces se interesan para ser resueltos por los tutores. En cuanto a las tutorías si se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, el 52% señalan que a veces se dan algún tipo de oportunidades para que sean resueltos de acuerdo a los parámetros del reglamento del alumno el Coordinador tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes.

En 63% señala que a veces los tutores se interesan por resolver los problemas de los estudiantes. En lo que se refiere a las tutorías que dan a los docentes el 52% señala que a veces se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.

En cuanto a la manera de llevar el módulo a distancia en cada asesoría o en la guía didáctica propuesta señala que el 44% que es el tutor quien decide que se hace en cada tutoría. En lo que se refiere al desarrollo de actividades en grupo como foros charlas el 52% señala que a veces se dan instrucciones claras con la participación del tutor.

Sobre la ética y los valores que se enseñan y/o se transmiten a los estudiantes indican que el 53% siempre se transmiten con el ejemplo por parte de los docentes.

Dentro de una Institución educativa en primer lugar se debe tener en cuenta que los valores son fundamentales transmitir a los estudiantes; los mismos que deben enseñar cada persona lo cual suscita un gran interés social y educativo hasta el punto de estar presente como un contenido específico en los niveles educativos y por ende los diferentes valores ya que vienen a constituirse como costumbres en las cuales se las deben practicar por siempre en los estudiantes.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de diagnosticar la realidad de la *Gestión, Liderazgo y Valores en el Sistema de Educación a Distancia en la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en la Universidad Tecnológica Equinoccial durante el año 2011-2012*” a través de la investigación de campo, constatando las evidencias documentales y auscultando el criterio autorizado de los directivos, personal docente y estudiantes, podemos llegar a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

### 6.1. Conclusiones

- Los procesos en los que intervienen por parte de alumnos, docentes y el equipo coordinador para el desarrollo del área de gestión, liderazgo y valores es percibido de manera insuficiente en relación al propósito que se persigue.
- La eficiencia del trabajo de la coordinación no se rige a un control adecuado; por lo cual no se puede medir el avance de la gestión; el liderazgo y los valores impartidos en el Sistema de Educación a Distancia.
- Los medios actuales de comunicación entre los estudiantes, coordinadores, docentes de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos presentan falencia en la interacción en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Existe un liderazgo que contribuye a mejorar la excelencia académica y desarrollo profesional; sin embargo en la solución de algún conflicto no existe autonomía en la toma de decisiones por parte de la coordinación.
- Insuficiente manejo de la plataforma tecnológica virtual; por falta de manejo, conocimiento y aplicación en el uso del mismo.
- Falta de información y comunicación sobre valores que se deben impartir a los estudiantes.

## **6.2. Recomendaciones**

- El control y seguimiento de los procesos de evaluación deben ser constantes, por lo que es recomendable que exista un equipo coordinador del área de Gestión, Liderazgo y Valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas y Recursos Humanos de la UTE que evalúe nuevos procesos educativos aplicados a la educación a distancia.
- Para incrementar el nivel de comunicación e información del sistema de educación a distancia se recomienda la capacitación a través de talleres y cursos que se dicten a todos los entes de la Comunidad Universitaria; mejorando el proceso de gestión del Sistema de Educación a Distancia.
- Debe existir un liderazgo capaz de integrar de mejor manera los equipos de trabajo para que ante las dificultades que se presenten, puedan reaccionar con decisiones propias sin salir los lineamientos establecidos por el reglamento.
- Fomentar la participación e interés en equipos de trabajo que interactúen, para compartir opiniones, comentarios, ideas y críticas que ayuden a mejorar la gestión, el liderazgo y valores del Sistema de Educación a Distancia.
- Llevar a cabo un monitoreo, control y evaluación constante de las herramientas pedagógicas para medir el progreso de la gestión, liderazgo y valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos de la UTE.

## **7. PROPUESTA DE MEJORA**

### **7.1. Título de la Propuesta**

Potenciar el sistema de educación a distancia en el área de Gestión, Liderazgo y Valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos de la UTE.

### **7.2. Justificación**

La modalidad a distancia tiene que ser de calidad, y que esté posicionada a nivel de la educación presencial; por lo que todos los directivos y docentes de las diferentes instituciones educativas que ofertan esta modalidad de estudios deben preocuparse por mejorar los procesos gestión y liderazgo, así como los procesos de enseñanza-aprendizaje a fin de lograr aprendizajes significativos y brindar una educación integral a sus estudiantes alineadas a los valores que se persiga en la institución educativa.

En función con lo expuesto la siguiente propuesta está enfocada en mejorar la Gestión, el Liderazgo y los Valores del Sistema de Educación a Distancia de la Escuela de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos; en donde están involucrados los entes de la comunidad universitario siendo los participantes directivos, docentes, y estudiantes.

Es menester reconocer que la gestión y administración está relacionado con el personal; el cuál es un proceso administrativo aplicado al incremento y conservación del esfuerzo de los miembros de la organización, para ayudarles a los empleados a alcanzar un nivel de desempeño y una calidad de conducta personal y social que cubra sus necesidades. Por lo tanto, la tarea de la dirección de sus directivos y coordinadores se convierte en un proceso continuo en mejorar el desempeño productivo en una organización o empresa de servicios que pertenecen de manera que sean responsables y comprometidos con la institución.

Por ello nace la iniciativa de potenciar el desarrollo del área de la Escuela de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del SED de la UTE donde se puede observar que los estudiantes se preocupan fundamentalmente por el mejoramiento de una atención personalizada; así como también se percibe que existe una distancia en la comunicación entre docentes y alumnos en cuanto a tareas, guías y tutorías. En relación a la gestión no llena las expectativas de los estudiantes y docentes, por lo tanto se requiere mejorar la dirección y proyección del sistema.

Si hablamos de instituciones educativas como es el caso de la Escuela de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del Sistema de Educación a Distancia de la UTE, es indispensable propiciar la formación de profesionales que sean conductores, que serán los líderes para que logren el éxito de sus organizaciones en un futuro inmediato.

Con esta propuesta se podrá mejorar los procesos en el área de Gestión, Liderazgo y Valores y de esta forma optimizar el desempeño de los docentes y promulgar profesionales que evalúen con cuidado las consecuencias de sus acciones.

No podemos dejar de lado que dentro del contexto de las relaciones humanas, la comunicación desarrolla un papel muy importante, ya que por medio de ella se crean y se sustentan todo tipo de relaciones; es por esto que es necesario un estudio y entendimiento con el fin de hacer de la comunicación un instrumento de ayuda para desarrollar relaciones firmes que beneficien a todas las partes involucradas en este ámbito educativo (docentes y alumnos).

### **7.3. Objetivos de la propuesta**

#### **7.3.1. Objetivo General**

Mejorar el nivel de gestión, liderazgo y valores Capacitar de los directivos, docentes y estudiantes a fin de mejorar los procesos en el Sistema de Educación a Distancia de la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

### **7.3.2. Objetivos Específicos**

- Elevar el nivel de gestión, liderazgo y valores de los docentes y coordinadores mediante la implementación de cursos y talleres de capacitación y profesionalización continua en la Carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.
- Desarrollar procesos de monitoreo y evaluación sobre el avance de la gestión, liderazgo y valores; tanto de los docentes, coordinadores y personal administrativo de la Carrera Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.
- Incentivar y capacitar en el uso de la plataforma virtual destinado a los alumnos y docentes para que manejen el sistema de manera eficiente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Carrera Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.
- Fomentar la participación de los docentes y estudiantes en eventos académicos, sociales y culturales del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.

### **7.4. Actividades**

#### **7.4.1. Actividad 1**

Se dictarán 3 talleres: de motivación y liderazgo, gestión administrativa y valores humanísticos, los mismos que estarán orientados para docentes, coordinadores y autoridades se motiven para mejorar y elevar el desarrollo de gestión, liderazgo y valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos de la UTE; el mismo que estará organizado por la Dirección del Sistema de Educación a Distancia.

## Objetivo de los talleres

El objetivo será concientizar a todos los entes educativos de la importancia de mejorar la gestión y el desarrollo del liderazgo y valores como parte de la formación de profesionales en el área de Administración de Servicios y de Recursos Humanos que promueve la UTE.

## Metodología

Para el desarrollo del tema, se utilizará la técnica del taller, la cual posibilita la participación y la interacción de los participantes.

Se trabajará a partir de ejercicios vivenciales guiados. El taller requiere el uso y aplicación de la plataforma virtual que actualmente se encuentra en funcionamiento.

Los talleres de capacitación se dictarán para docentes, coordinadores y autoridades del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.

### 1. Taller de Liderazgo y motivación

#### Para coordinadores y docentes

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Introducción a la Universidad y Manejo de sistema de modalidad a distancia</li> <li>La motivación y el comportamiento organizacional</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>El impacto de nuestro estudio dentro de la sociedad.</li> <li>Definición de Liderazgo.</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>El Liderazgo Como</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la	2 sesiones de 4 horas

sesiones	<p>Cualidad Personal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo institucional como función dentro de la organización.</li> </ul>	<p>carrera de Administración de Empresas y Recursos Humanos</p>	<p>Capacitador Coordinador Académico</p>
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Características de un líder institucional.</li> <li>• Modelo de la teoría integración.</li> </ul>	<p>Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas y Recursos Humanos</p>	<p>2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico</p>

## 2. Taller de gestión administrativa

### Para autoridades y coordinadores

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la Gestión Administrativa</li> <li>• Empleo de las nuevas tecnologías en el ámbito</li> </ul>	<p>Para autoridades y coordinadores del Sistema de Educación a Distancia</p>	<p>2 sesiones de 6 horas Capacitador Coordinador Académico Director del Sistema</p>
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La administración aplicada en centros educativos.</li> <li>• Gestión aplicada a la educación a distancia.</li> </ul>	<p>Para autoridades y coordinadores del Sistema de Educación a Distancia</p>	<p>2 sesiones de 6 horas Capacitador Coordinador Académico Director del Sistema</p>
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización universitaria cómo funciona en el SED</li> <li>• Resolver problemas y Conflictos de la Organización educativa</li> </ul>	<p>Para autoridades y coordinadores del Sistema de Educación a Distancia</p>	<p>2 sesiones de 6 horas Capacitador Coordinador Académico Director del Sistema</p>

Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de guías y tutorías aplicada a casos y ejercicios.</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	Para Autoridades y Coordinadores del Sistema de Educación a Distancia	2 sesiones de 6 horas  Capacitador  Coordinador Académico  Director del Sistema
---------------------	--	---	---

### 3. Taller de Valores humanísticos

#### Para coordinadores y docentes

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Educación en Valores Humanos, solidaridad y comunidad.</li> <li>De la información a la transformación educativa por valores</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas  Capacitador  Coordinador Académico
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Corrientes Pedagógicas</li> <li>Los Valores Humanos marco del aprendizaje</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas  Capacitador  Docentes  Coordinador Académico
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de una clase enfocada a formar valores en los alumnos</li> <li>Evaluación</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas  Capacitador  Coordinador Académico
Taller por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modos de Aplicación del Programa</li> <li>Educación en Valores Humanos</li> </ul>	Para docentes y coordinadores de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas  Capacitador  Coordinador Académico

### 7.4.2. Actividad 2

- Se realizará un formato de control, dirigido a los estudiantes para medir el índice de conformidad e inconformidad con la forma de cómo se encuentra organizadas las guías de estudios de las asignaturas recibidas y el desempeño del trabajo de los tutores. Así como la gestión tanto de la parte administrativa, así como docentes y coordinadores.
- La evaluación se trabajará a través de dos métodos:
  - ❖ A través de correo electrónico el mismo que será como un requisito para aprobar la asignatura. Este está regulado por la plataforma de la Universidad el mismo que emitirá los resultados al equipo de control y seguimiento.
  - ❖ Al momento de realizar los exámenes de acuerdo a las fechas establecidas por la administración de la carrera, de igual manera se encontrará a cargo del equipo de control y evaluación.
- Los meses que se realizara el control serán al comienzo y al final de cada semestre a los estudiantes de la Carrera de Administración de Servicios y Recursos Humanos.
- El formato a utilizarse tanto digital e impreso será el siguiente:

<b>ESTUDIO DE CALIDAD DEL ÁREA DE DE GESTIÓN, LIDERAZGO Y PROCESO DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE</b>		Código: <b>SED.0012</b>						
		FECHA:						
		<table border="1" style="margin: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> <td style="width: 30px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; font-size: 8px;">AAAA</td> <td style="text-align: center; font-size: 8px;">MM</td> <td style="text-align: center; font-size: 8px;">DD</td> </tr> </table>				AAAA	MM	DD
AAAA	MM	DD						
<b>PRIMERA EVALUACIÓN</b>	<b>SEGUNDA EVALUACIÓN</b>	Bienvenidos esta evaluación es para medir la gestión y liderazgo del SED de la UTE; así como el mejoramiento continuo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.  No olvide llenar el formulario y hacer clic en enviar.						
<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>							
Carrera: _____								

<b>Nivel:</b> _____		La información sirve para mejorar nuestro servicio de educación a distancia.			
<p><b>Califique por favor en una escala de 5 al 1; dónde 5 es excelente y 1 es pésimo.</b></p> <p>5.- Excelente                  4.- Muy Buena                  3.- Buena                  2.- Regular                  1.- Pésimo</p>					
<i>Contenido de la Asignatura</i>	<i>Manejo de la Plataforma</i>	<i>Desarrollo e interés de los tutores</i>	<i>Materiales utilizados en la asignatura</i>	<i>Participación de la Coordinación</i>	<i>Apoyo, control y seguimiento logístico y administrativo</i>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Bibliografía</i>	<i>Recursos Tutoriales</i>	<i>Respuesta a inquietudes</i>	<i>Desarrollo de tutorías</i>	<i>Apoyo Universitario</i>	<i>Resolución de problemas administrativos</i>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<i>Índice de satisfacción</i>	<i>Biblioteca Virtual</i>	<i>Apoyo en la solución de algún problema académico</i>	<i>Calidad de los Tutores</i>	<i>Página Web de la Universidad</i>	<i>Dirección de la Modalidad a distancia</i>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
RECOMENDACIONES..... ..... ..... .....					

Esta información se proceso en el sistema, dándonos un indicador para tomar decisiones al equipo de coordinación de evaluación del área de gestión, liderazgo y valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos de la UTE.

Esta actividad se complementa con el desarrollo de los cuestionarios de apoyo en las encuestas que se les realiza a los estudiantes, como estrategia para conocer los índices de satisfacción de los alumnos en cada una de las asignaturas y del desempeño de los tutores durante el desarrollo del semestre.

### 7.4.3. Actividad 3

Se dictará un curso del manejo de la plataforma virtual, tanto a docentes como a estudiantes al inicio del semestre.

El objetivo de este curso es que utilicen la plataforma, proporcionando los conocimientos necesarios sobre el uso de las herramientas que conforman la plataforma de educación a distancia a los participantes del curso; para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes y preparación de las tutorías de los docentes.

Al término de este curso, los estudiantes y docentes mejorarán el uso del manejo de la plataforma virtual de educación a distancia y sus principales herramientas que la componen como:

- Descarga de documentos
- Trabajos y ejercicios en la plataforma
- Subir presentaciones
- Participar de foros
- Comunicarse con otros participantes a través del chat
- Contenidos de los syllabus
- Biblioteca virtual

#### Curso sobre el manejo de la plataforma

##### Para estudiantes

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresando al aula virtual</li> <li>• Ingreso en el Curso</li> <li>• La plataforma de educación a distancia</li> </ul> Descripción del Curso Agenda	Para estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas  Capacitador  Coordinador Académico  Coordinador del IDIC

Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos y Enlaces</li> <li>• Exámenes y Ejercicios</li> <li>• Tareas</li> <li>• Foros</li> </ul>	Para estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupos de trabajo</li> <li>• Manejo de usuarios y del chat</li> <li>• Como salir del aula virtua.</li> </ul>	Para estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de manejo de Campus virtual.</li> </ul>	Para estudiantes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC

**Para docentes**

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingresando al aula virtual</li> <li>• Ingreso en el Curso docentes o autoridad</li> <li>• La plataforma de educación a distancia Descripción del Curso Agenda</li> </ul>	Para docentes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC
Curso por sesiones	Recibir documentos y Enlaces	Para docentes de la carrera de Administración de	2 sesiones de 4 horas

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recibir Exámenes</li> <li>• Enviar y recibir Ejercicios</li> <li>• Recibir Tareas</li> <li>• Calificación</li> <li>• Crear Foros</li> </ul>	Empresas de Servicios y Recursos Humanos	Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar Grupos de trabajo</li> <li>• Trabajo en el Chat</li> <li>• Como salir del aula virtual.</li> </ul>	Para docentes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC
Curso por sesiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taller de manejo de Campus virtual, envío de trabajos, exámenes, evaluación</li> </ul>	Para docentes de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos	2 sesiones de 4 horas Capacitador Coordinador Académico Coordinador del IDIC

Con este curso; tanto los alumnos y docentes conocerán su función que desempeñan dentro del Campus Virtual y que tengan una experiencia previa, antes de empezar a trabajar y no tener problemas al momento de ingresar o realizar actividades de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos.

Hay que recordar que la modalidad es a distancia y el uso de la plataforma virtual junto a otras aplicaciones informáticas; son las herramientas fundamentales para trabajar en esta modalidad.

#### 7.4.4. Actividad 4

#### Realización de una Feria Universitaria a Distancia

Las Ferias Universitarias son bastante comunes alrededor del mundo, tienen lugar a veces en las mismas escuelas o en predios específicamente designados por los centros universitarios.

Existen ferias de promoción para que los estudiantes puedan elegir su profesión obteniendo una gran cantidad de información, así como también tiene la posibilidad de hacer preguntas y evacuar sus dudas. Muchas veces la mayor parte de las dudas son producto de la desinformación acerca de la oferta académica de cada casa de estudios, y por otra parte el desconocimiento de las becas de estudio y movilidad que ofrecen diversas instituciones.

Los estudiantes, docentes y coordinadores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos en coordinación con las autoridades de la UTE se organizarán para crear una feria donde se promocionará las carreras que ofrece este centro educativo en modalidad a distancia para que estudiantes que tenga interés en este proceso educativo conozcan los beneficios y los programas que ofrece la UTE.

El objetivo es que cada coordinación de carrera se prepare para exponer los contenidos, asignaturas, campus virtual y dar a conocer el proceso de innovación que realiza la UTE.

Este proceso se lo realizará después de la parte de la evaluación y de las actividades de capacitación a los estudiantes, docentes y coordinadores en el área de gestión, liderazgo y valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas y Recursos Humanos, donde ya se prevé que el sistema tenga un índice de satisfacción viable.

ACTIVIDAD	CONTENIDO	A QUIEN VA DIRIGIDO	DURACIÓN Y RESPONSABLES
Feria universitaria de educación a distancia.	Los temas deben ser referentes a la educación en la modalidad a distancia. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carreras Universitarias</li> <li>• Método de educación a distancia</li> <li>• Sistema del manejo de educación a distancia</li> <li>• Comparación entre la educación a distancia con la presencia: ventajas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudiantes</li> <li>• Docentes</li> <li>• Coordinadores</li> <li>• Público general en</li> </ul>	Una semana; de 5 días y de 6 horas por día.  Director del SED  Coordinadores

### 7.5. Localización y cobertura espacial

La propuesta se efectuará en la Provincia de Pichincha, Cantón D.M de Quito en la sede de la matriz del Sistema de Educación a Distancia ubicada en la calle Burgeois s/n y Rumipamba.

### 7.6. Población Objetivo

Esta dirigida a tres entes de la comunidad universitaria (docentes, coordinadores y estudiantes) orientado a mejorar el área de Gestión, Liderazgo y Valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas y Recursos Humanos en coordinación con la Dirección del Sistema de Educación a Distancia de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

### 7.7. Sostenibilidad de la Propuesta

## **Humano**

La propuesta es factible ya que con esto se podrá capacitar a los entes de la comunidad universitaria lo que permitirá tener mejores estrategias de enseñanza, liderazgo y gestionar procesos por parte de las autoridades orientados a mejorar la organización interna del sistema.

Es necesario tomar en cuenta que para que exista el buen funcionamiento de las personas en los procesos de la institución. Son las personas las responsables de implementar los planes diseñados y de hacer un buen uso de los recursos materiales disponibles y que intencionalmente ponen a disposición de la institución su conocimiento y su experiencia, las que deciden colaborar y comprometerse en la ejecución de las acciones requeridas, y en definitiva, generar un valor diferencial a la organización.

No podemos dejar de lado al personal que forma parte de una institución cómo en este caso a nivel educativo los estudiantes para conocer su nivel de satisfacción, si los procesos que se están llevando a cabo son los más adecuados, o por el contrario si necesitan de una evaluación, para el caso de esta propuesta se podrá contar con todo un equipo humano (docentes, estudiantes y coordinadores de la carrera) para lograr el mejoramiento continuo de la carrera de Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos del Sistema de Educación a Distancia en la Universidad Tecnológica Equinoccial.

## **Tecnológicos**

La Universidad cuenta con una alta tecnología; la cual se la puede explotar y trabajarle de una mejor manera en función de los requerimientos que implica el sistema de educación a distancia en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Como señala el Jefe del IDIC en la página web: *“La UTE con cuenta con tecnología de vanguardia, en constante renovación y crecimiento. Con el objeto de garantizar un servicio de calidad a la comunidad, cuentan con un backbone de fibra óptica Gigabits Ethernet de alta velocidad, red WAN para soportar el Sistema Integrado de Educación Superior UTE y a través del cual se encuentran interconectadas las*

*distintas sedes, equipo para video conferencia, red digital de servicios integrados y conexión con ATEI Propiciar el desarrollo e implementación de proyectos de Educación y Nuevas Tecnologías en entornos virtuales de aprendizaje y su incorporación al Campus Virtual.”*

Eso garantiza que las actividades a desarrollarse utilizando los sistemas tecnológicos no serán un impedimento ya que la institución cuenta actualmente con un alto índice de desarrollo tecnológico para el desarrollo de la educación, por lo tanto no será un impedimento y servirá para para el desarrollo de la propuesta.

### **Materiales**

Se utilizarán las aulas, salones de eventos, equipado con infocus, pizarra digital, aulas del IDIC, espacios asignados para las ferias. Al final de la capacitación se entregará un certificado de participación y aprobación a los participantes.

### **Físicos**

En cuanto a la estructura física se cuenta con dos campus matriz y occidental los mismos que se encuentran equipados con aulas e instalaciones adecuadas para llevar a cabo la propuesta.

Estas aulas y espacios serán un lugar importante para el desarrollo de algunas actividades como los foros donde se tratarán temas del desarrollo de las carreras que se desarrollan a distancia.

También se podrán realizar las ferias de los estudiantes; dónde cada carrera preparará su tema para dar a conocer a instituciones educativas y personas que estén interesados en una educación a distancia y proyectar sus beneficios.

## Económicos

La Universidad cuenta con un presupuesto asignado para este tipo de actividades, puesto que esta consiente que el factor humano es primordial en el ámbito educativo.

La Universidad tiene un constante proceso de renovación tanto a nivel tecnológico como investigativo en el ámbito de la educación, por lo que tiene un interés constante de perseguir ese objetivo. No será un impedimento ya que la Universidad apoya actividades que busquen mejorar los sistemas de educación y mejorar los índices de satisfacción de alumnos inscritos en cada uno de sus carreras, especialmente orientados a mejorar el área de gestión, liderazgo y valores de la Carrera de Ingeniería de Administración de Empresas de servicios y Recursos Humanos en coordinación con la modalidad a distancia de la UTE.

### 7.8. Presupuesto

ÍTEM	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Fotocopias	2000	\$ 0.03	\$ 60.00
Papelería			\$ 400.00
Personal de apoyo logístico	2		\$600.00
Honorarios del equipo capacitador	8	\$300	\$2400.00
Refrigerios			\$400.00
Revisión de manuales y procedimientos	1	\$400	\$400.00
Desarrollo de Ferias	1	\$600	\$1200.00
Subtotal			\$5460.00
Imprevistos			\$500.00
<b>Total</b>			<b>\$5960.00</b>

### 7.9. Cronograma de actividades

El cronograma estará planificado para desarrollarse en un semestre.

Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Taller de liderazgo y motivación						
Taller de gestión administrativa						
Taller de valores humanísticos						
Formato de control						
Curso de manejo de la plataforma						
Feria Universitaria						

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS

- Ander-egg, Ezequiel; *“La planificación estratégica”*, Humanitas. Argentina 2007.
- Blanchard, Ken; *“Administración por valores”*. Segunda edición, Quito Ecuador, 1997.
- De la torre, Alba; *“Liderazgo y motivación.”*, Centro de Educación Continua UTE, Quito-Ecuador 2009.
- Edwards, Verónica; *“El concepto de la calidad de la educación.”*. Instituto Fronesis. Ediciones Klendarios, Quito 2002.
- González, María Teresa; *“Organización y gestión de centros escolares”*, Editorial Pearson, México 2003.
- Chavarría Olarte, Marcela; *“Educación en un mundo globalizado”*, Editorial Trillas. México 2007.
- Gracia, Salvador; *“La dirección por valores”*. Tercera edición, Quito-Ecuador 2002.
- Luzuriaga, Jorge; *“Diseño para la elaboración del plan de tesis”*, Ediciones JL. Quito-Ecuador 2002.
- Madrigal, Berta; *“Habilidades directivas”*. Segunda edición, Quito-Ecuador, 2009.
- Méndez, Carlos; *“Metodología de la investigación”* Editorial Mc Graw Hill, Tercera edición, Colombia 2001.
- Munch, Lourdes; *“Administración y planeación de instituciones educativas”*, Editorial Trillas, México 2011.

### INTERNET

- *Educación* [En línea]. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n> [Extraído el 13 de noviembre del 2011].
- *Educación* [En línea] Disponible en: <http://es.scribd.com/someone%20already%20got%20that/d/7622903-Concepto-de-Educacion> [Extraído el 13 de noviembre del 2011)].

- *Educación* [En línea] Disponible en: <http://www.misrespuestas.com/que-es-educacion.html> [Extraído el 13 de noviembre del 2011].
- *Educación* [En línea] Disponible en: <http://www.definicionabc.com/general/educacion.php> [Extraído el 14 de noviembre del 2011].
- *Gestión educativa.* [En línea]. Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu18/valencia18.htm> [Extraído el 20 de octubre del 2001].
- *Gestión educativa.* [En línea]. Disponible en: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html> [Extraído el 20 de octubre del 2011].
- *Gestión educativa.* [En línea]. Disponible en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf> [Extraído el 21 de octubre del 2011].
- *Gestión educativa.* [En línea]. Disponible en: <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm> [Extraído el 21 de octubre del 2011].
- *Gestión educativa.* [En línea]. Disponible en: <http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html> [Extraído el 23 de octubre del 2011].
- *Gestión escolar.* [En línea]. Disponible en: <http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html> [Extraído el 23 de octubre del 2011].
- Ortiz Ocaña, A.L. (2007). *Liderazgo Educacional* [En línea]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered.shtml> (Extraído el 29 de octubre del 2011).
- *Liderazgo educacional.* [En línea]. Disponible en: <http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20100613124634AVKk0R> [Extraído el 23 de octubre del 2011].
- *Liderazgo educacional* [En línea]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos29/lideres/lideres.shtml> [Extraído el 23 de octubre del 2011].

- *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Concepto-De-Liderazgo-Educativo/1290590.html> [Extraído el 23 de octubre del 2011].
- *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: <http://www.elmundodelexito.com/liderazgo-educativo/> [Extraído el 27 de octubre del 2011].
- *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: <http://auxidurancoton.blogspot.com/2007/12/concepto-de-lder-y-relacionados.html> [Extraído el 30 de octubre del 2011].
- *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: <http://www.elmundodelexito.com/liderazgo-educativo/esc> [Extraído el 21 de octubre del 2011].
- *Liderazgo Educativo* [En línea]. Disponible en: <http://webs.ono.com/nachovaldes/lbrdirectivooolider.htm> [Extraído el 30 de octubre del 2011].
- S/A [En línea]. Disponible en: <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf> [Extraído el 22 de octubre del 2011].
- S/A [En línea]. <http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html> [Extraído el 22 de noviembre del 2011].
- S/A [En línea]. <http://www.elmundodelexito.com/liderazgo-educativo/> [Extraído el 06 de noviembre del 2011].
- S/A [En línea]. <http://es.scribd.com/someone%20already%20got%20that/d/7622903-Concepto-de-Educacion> [Extraído el 26 de octubre del 2011].
- *Tipos de Gestión*. [En línea]. Disponible en: <http://johanatov.blogspot.es/> [Extraído el 21 de octubre del 2011].
- *Tipos de educación* [En Línea]. Disponible en: <http://edurec.wordpress.com/2009/05/13/tipos-de-educacion-fomal-no-formal-e-informal/> [Extraído el 14 de noviembre del 2011].

- *Valores Educativos* [En línea]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos21/educacion-en-valores/educacion-en-valores.shtmz> [Extraído el 27 de octubre del 2011].
- *Valores Educativos* [En línea]. Disponible en: <http://www.elvalordelosvalores.com/definicion/index.html> [Extraído el 30 de octubre del 2011].
- *Valores Educativos* [En línea]. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Conceptos-De-Valores-y-Antivalores/1811342.html> [Extraído el 11 de noviembre del 2011].
- *Valores Educativos* [En línea]. disponible en: (<http://www.abcpedia.com/diccionario/concepto-valor.html>) [Extraído el 27 de octubre del 2011].

## 9. APÉNDICES

### APENDICE No. 1: Formato de encuesta a Coordinadores

**Sr. (a) COORDINADOR:**

La presente encuesta ha sido diseñada con fines de investigación; para recabar sus opiniones acerca de la Administración, Gestión y Liderazgo del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.

Respetuosamente solicitamos a usted contestar el siguiente cuestionario. Su respuesta será de gran validez para este estudio.

#### INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

**Género:** masculino ( ) femenino ( )

**Título final:** \_\_\_\_\_

**Edad:** 20-25 años ( )    26 -30 años ( )    31-35 años ( )    36-40 años ( )  
41-45 años ( )    46-50 años ( )    51 y más ( )

#### INFORMACIÓN GENERAL

**Nombre del establecimiento educativo:**

.....

**Ubicación del establecimiento educativo:** Provincia:.....

Cantón:.....

**Sector:** Urbano ( ) Rural ( )

**MARQUE POR FAVOR CON UNA (X) LA OPCIÓN QUE SE AJUSTE A LA REALIDAD DE SU ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO.**

#### 1. Tipo de establecimiento:

- a. Fiscal ( )
- b. Fiscomisional ( )
- c. Municipal ( )
- d. Particular laico ( )
- e. Particular religioso ( )

#### 2. ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su Institución?

- a. El Director organiza tareas en una reunión general cada trimestre o semestre ( )
- b. Coordinadores de área ( )
- c. Por grupos de trabajo ( )
- d. Trabajan individualmente ( )
- e. Otros (indique cuáles)

.....  
.....

#### 3. Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:

- a. El número de miembros en la institución ( )
- b. Los resultados obtenidos en la institución ( )
- c. El valor y tiempo empleados en la institución ( )
- d. Otros (indique cuáles)

.....  
 .....

**4. Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.**

SI ( ) NO ( )

**5. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el:**

- a. Director ( )
- b. Rector( )
- c. Consejo Directivo ( )

**6. Para la realización de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.**

SI ( ) NO ( )

**7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia Académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de los valores institucionales y personales			
F	Delegación de autorizada a los grupos de decisión			

**8. Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Son innatas			
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo			

C	Se adquiere a partir de la experiencia			
D	Se desarrolla con estudios en gerencia			
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

**9. Para mejorar el desempeño y progreso del Sistema de Educación a Distancia; usted como directivo promueve:**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			
B	La disminución del número de estudiantes por aula.			
C	La mejora de mecanismos de control.			
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.			

**10. De los diferentes órganos a continuación, ¿cuáles se encuentra en su institución?**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (Director (a), Consejo Académico, etc)			
B	De gestión (Secretario, Subdirector, Comisión Económica, etc)			
C	De coordinación (Jefe de estudios, Coordinador, etc)			
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc)			
E	Otros (¿Cuáles?) ..... .....			

**11. El equipo educativo, equipo didáctico o áreas de conocimiento de su institución es el encargado de:**

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de			

	alumnos.			
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.			
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.			
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.			

**LAS PREGUNTAS 12, 13 Y 14 DEBEN SER RESPONDIDAS POR FAVOR  
CON TÉRMINOS DE: SI O NO**

**12. Las áreas de conocimiento de su institución, son los encargados de:**

- a. ( \_\_\_\_\_ ) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada asignatura
- b. ( \_\_\_\_\_ ) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la Institución
- c. ( \_\_\_\_\_ ) Elaborar la programación de los programas de las enseñanzas de las asignaturas o área correspondiente
- d. ( \_\_\_\_\_ ) Mantener actualizada la metodología
- e. ( \_\_\_\_\_ ) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f. ( \_\_\_\_\_ ) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y Dirección de problemas de aprendizaje
- g. ( \_\_\_\_\_ ) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h. ( \_\_\_\_\_ ) Las áreas de conocimiento formulan propuestas al equipo Directivo
- i. ( \_\_\_\_\_ ) Las áreas de conocimiento elaboran la programación didáctica de las asignaturas

j. ( \_\_\_\_\_ ) Las áreas de conocimiento mantienen actualizada la metodología

**13. La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.**

SI (    )

NO (    )

**14. En la Institución Educativa que usted dirige se ha realizado:**

a. Una Reingeniería de Procesos ( \_\_\_\_\_ )

b. Plan Estratégico ( \_\_\_\_\_ )

c. Plan Operativo Anual ( \_\_\_\_\_ )

d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes ( \_\_\_\_\_ )

***GRACIAS POR SU COLABORACIÓN***



integran docentes-estudiantes-asociaciones-instituciones y la comunidad con el fin de desarrollar y materializar metas propuestas del sistema de educación a distancia.			
4. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza-aprendizaje.			
5. En el proceso de enseñanza-aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
6. Resistencia en los compañeros, cuando intento desarrollar y/o proponer nuevos métodos de enseñanza.			
7. Resistencia por parte del coordinador o director cuando intento desarrollar y/o proponer nuevos métodos de enseñanza.			
8. Sentirme poco integrado en la Universidad y entre los compañeros.			
9. Desacuerdo continuo en la relaciones con el coordinador del sistema.			
10. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas de la Universidad.			
11. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director del SED (Sistema de Educación a Distancia)			
12. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.			
14. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socio-cultural con la participación de autoridades, docentes y estudiantes.			
15. Los valores predominan en las decisiones de los directivos, coordinadores y profesores.			

**Apéndice No. 3: Formato de encuesta a Estudiantes**

Señor Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la administración, gestión y liderazgo del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el ambiente real y clima escolar que existe en el sistema de Educación a Distancia de la UTE.

Le pedimos que lea atentamente cada una de estas situaciones.

Cada respuesta tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

**INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:**

**Género:**                    masculino ( )    femenino ( )

**Edad:** 20-25 años ( )    26 -30 anos ( )    31-35 años ( )    36-40 años ( )

41-45 años ( )    46-50 años ( )    51 y más ( )

**INFORMACIÓN GENERAL**

**Nombre del establecimiento educativo:**

.....

**Ubicación del establecimiento educativo:** Provincia:.....

Cantón:.....

**Sector:**

Urbano ( )    Rural ( )

**CUESTIONARIO:**

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Coordinador tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes. En cuanto a que sean resueltos de acuerdo a los parámetros del reglamento.			
3. El liderazgo orientado a la realización y dirección de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente de trabajos a distancia.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las tutorías de las clases.			
5. En las tutorías se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			

6. Los docentes inician las tutorías con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno profesional y/o comunitario con la sociedad.			
7. El tutor al inicio de la guía didáctica define actividades de aprendizaje innovadoras para que los estudiantes las desarrollen en el transcurso del módulo			
8. Los métodos de enseñanza (como asesorías y tutorías) se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los tutores a través de los medios con que cuenta el sistema de educación a distancia.			
9. Los tutores se interesan por resolver los problemas de los estudiantes.			
10. En las tutorías se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
11. Es el tutor quien decide qué se hace en cada tutoría y/o asesoría y la forma de llevar el módulo de distancia en cada encuentro o/y en la guía propuesta.			
12. Se realiza algún tipo de actividades en grupo (en equipo como foros, etc.) con instrucciones claras y participación de tutor.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades de la Universidad.			
14. La ética y los valores se enseñan y/o se transmiten a los estudiantes con el ejemplo.			

**Apéndice No. 4: Formato de entrevista al Director de Distancia**

**Sr. (a) DIRECTOR:**

**La presente encuesta ha sido diseñada con fines de investigación; para recabar sus opiniones acerca de la Administración, Gestión y Liderazgo del Sistema de Educación a Distancia de la UTE.**

**Respetuosamente solicitamos a usted contestar las siguientes preguntas:**

**1. ¿Qué es la comunicación para usted? ¿En qué se diferencia de la información?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**2. ¿El Centro Educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**4. ¿Cuáles deben ser las características desde su punto de vista de un líder educativo?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**5. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. ¿Cuáles son los valores institucionales que se busca desarrollar en el centro educativo?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**7. Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

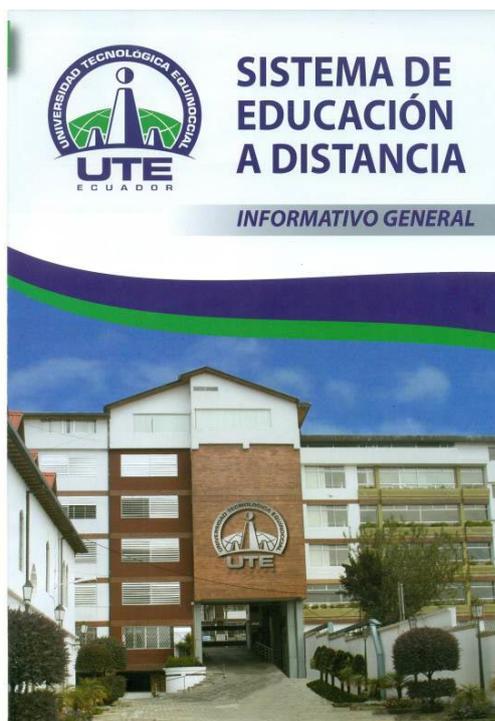
**8. En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Apéndice No. 5**  
**Fotos de la Universidad Tecnológica Equinoccial**  
**Sistema de Educación a Distancia**



**Campus Quito Occidental**



**Campus Quito Rumipamba**

## Apéndice No. 6

# Tríptico de la Carrera de Ingeniería de Empresas de Servicios y Recursos Humanos



### Contáctanos

**CAMPUS QUITO**  
Ecuador 1301102 y Rempanbo  
Tel: (02) 2990837 / (02) 2900800 (02) 2446238. Fax: 2247 / 2288 / 2132  
web@ute.edu.ec

**CAMPUS SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHAS**  
Km. 4 de la Carretera  
Tel: (02) 3731561/368/369 / 089925013  
tsachas@ute.edu.ec / info3523@ute.edu.ec

**CAMPUS PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
Ciudadela Wano, Av. Capata Espinosa Lameo  
Tel: (04) 2910031 / (04) 2778696 • wano@ute.edu.ec

**AMBAIO**  
Av. Coronel Benítez 03354 y Chirimayo (Sector Escuela Nueva)  
Tel: (03) 2823453 / 045483849 • fgd@ute.edu.ec / cyf@ute.edu.ec

**CUENCA**  
Av. Benigno Torres 195 y Av. Solano, Edificio ISOT COB, Tercer piso  
Tel: (07) 2811444 • am@ute.edu.ec / cuenca@ute.edu.ec

**GUAYACUL**  
Av. Francisco de Orellana, Mz. 111 y Av. San Roque Ed. World Trade Center, Torre A, piso 12, CP. 1202  
Tel: (04) 2621008 / 109 / 094940067 • wtr@ute.edu.ec / cor@ute.edu.ec

**IBARRA**  
Av. Rodolfo Gómez De la Torre N° 728 y Bolívar Sur, Pao. C1, 2 y 3 Ed. Andromed  
Tel: (06) 2609980 • are@ute.edu.ec / pamb@ute.edu.ec

**LOJA**  
Calle San Antonio Epitafium 1418 entre Bolívar y Santa Ed. Natividad, Cuarta Pao.  
Tel: (07) 2520204 • mep@ute.edu.ec / loja@ute.edu.ec

**MANABÍ**  
Vía a San Mateo, a 50 metros del Puntón de acceso de la Urbanización Monte Beach  
Tel: (03) 3902020 / 1072599028 • m@ute.edu.ec / m@ute.edu.ec

**ROSAVITA**  
Av. Viena 4213 y Av. Carlos Zenteno  
Tel: (03) 2951186/093443849 • r@ute.edu.ec / rosalvita@ute.edu.ec

**AZUAGOS**  
Calle Alvarado y Azuaga, Aldea del Combarito Rivita  
Tel: (07) 2544377 • g@ute.edu.ec / azuaga@ute.edu.ec

**BAHÍA DE CAHAQUEZ**  
Av. Bolívar y Acosta 476, 2do. Piso  
Tel: (03) 2690016 / 09733019 • g@ute.edu.ec / m@ute.edu.ec

**CHONE**  
Calle Arco Irisano s/n y Rocafuerte, 3do. Piso  
Tel: (03) 2688994 / 097125219 • g@ute.edu.ec / ch@ute.edu.ec

**MACHALA**  
Calle Guayas entre Polanco y Alcazar Edificio Alcazar, Tercer Piso  
Tel: (07) 2902107 / 084122149 • g@ute.edu.ec / m@ute.edu.ec

**NEUQUÉN**  
Av. Gallo N° 233 y Morán  
Tel: (08) 2892200 / 017027527 • p@ute.edu.ec / neuquen@ute.edu.ec

**PUÑO**  
77 de Tabares y Ciudad Martín  
Tel: (03) 2873712 / 087018803 • i@ute.edu.ec / cp@ute.edu.ec

**TUACÁN**  
Calle Simeón entre Apacachi y Jairo Ed. Gómez Jordán, 3do. piso  
Chocra 202 • Tel: (04) 2986627 • h@ute.edu.ec / tuacan@ute.edu.ec

[www.facebook.com/ute.distancia](http://www.facebook.com/ute.distancia)  
[www.ute.edu.ec](http://www.ute.edu.ec)



### SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

## Administración de Empresas de Servicios y Recursos Humanos



Reglamento de Régimen Académico del Sistema Nacional de Educación Superior / Disposición General - Octava