

# **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

**CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO**

**“Diseño Institucional - Organizacional y de procesos académicos  
de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad  
Politécnica Salesiana”**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN GERENCIA Y  
LIDERAZGO**

**JEFFERSON DANNY AGUILAR ANGUETA**

**KLEBER RAMIRO LUGO CASTRO**

**DIRECTOR: ECON. ALFONSO JURADO**

**QUITO, NOVIEMBRE 2008**

## DECLARACIÓN

Jefferson Danny Aguilar Angueta y Kléber Ramiro Lugo Castro, declaramos que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que se ha consultado las referencias bibliográficas que se incluye en este documento.

La Universidad Politécnica Salesiana, puede hacer uso de los derechos correspondientes en este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y la normatividad institucional vigente.

-----  
Jefferson Danny Aguilar Angueta

-----  
Kléber Ramiro Lugo Castro

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por los Señores, Jefferson Danny Aguilar Angueta y Kléber Ramiro Lugo Castro, bajo mi supervisión.

-----

Eco. Alfonso Jurado.

DIRECTOR DE TESIS

## **AGRADECIMIENTO**

Queremos empezar agradeciendo a nuestro Dios por concedernos la vida, la salud y por estar presente en cada uno de nuestros momentos de logros y fracasos cuidándonos, protegiéndonos y guiándonos para conseguir los objetivos trazados.

Agradecemos a nuestra querida Universidad Politécnica Salesiana y a todos aquellos maestros que en las aulas compartieron sus conocimientos y que nos enseñaron valores humanos y éticos contribuyendo de esta manera a nuestra formación profesional.

Agradecemos a nuestros padres por su apoyo incondicional a lo largo de nuestras vidas, los mismos que con su ejemplo y sus enseñanzas nos han sabido orientar con mucha sabiduría y amor.

Agradecemos profundamente a nuestro Director de tesis el Eco. Alfonso Jurado V. ya que con su asesoría nos ha sabido guiar en este proyecto y de esta manera consolidar nuestro trabajo.

## DEDICATORIA

*A mis queridos padres Guillermo y Gladys por todo su apoyo incondicional, consejos y ayuda que hicieron posible el cumplir con una mas de mis metas.*

*Con todo mi cariño a mi esposa Anita y a mi querido hijo Brandon quienes serán las personas con quien compartiré este triunfo alcanzado en mi vida*

*A mi hermano Orlando, en base a mi ejemplo y apoyo deseo con todo mi corazón que alcance sus metas.*

***Jefferson Aguilar***

## DEDICATORIA

*Dedico este esfuerzo a los seres que más amo:*

*A mi querida madre Lucila a quien le debo lo que soy, ella me dio la vida, me enseñó los valores que profeso, mi formación y que con mucha sabiduría y amor supo ayudarme en todo momento.*

*A mi querida Tía Marlene que ha sido como mi segunda madre y quien siempre me apoyo, y que con su cariño incondicional estuvo siempre a mi lado.*

*A mis hermanos Joseph y Belén quienes me dieron fuerza y siempre me brindaron su confianza y cariño.*

*A Irene que con su amor y sobre todo su apoyo incondicional siempre velo por la consecución de mis aspiraciones*

***Kléber Lugo***

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación aborda el tema ***Diseño Institucional-Organizacional, y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana***, el mismo que se sintetiza en los siguientes aspectos:

En primer lugar, se procedió a identificar los principales factores externos e internos que de una u otra forma han afectado a la educación en el país y por ende a la universidad en general; en este contexto, en el capítulo dos, se realiza los análisis del macro-ambiente, micro-ambiente y de algunas variables que directamente han afectado el normal desarrollo de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, también se realiza una semblanza de la Universidad Politécnica Salesiana analizando su Estructura Organizacional.

En el capítulo tres con el fin de conocer los aspectos positivos y negativos de la Carrera, así como la oferta académica, metodología de enseñanza y de la demanda de los estudiantes con respecto al interés de la misma, se elaboró una investigación de campo a través de las encuestas a los estudiantes en todos los niveles de formación profesional, igualmente se procedió a revisar las estadísticas de docentes y alumnos graduados, en base a la información suministrada por la Ing. Tania Chicaiza actual Directora de la Carrera y del Doctor Carlos Padilla ex Director de la misma.

Como complemento de la investigación se utiliza la herramienta de análisis FODA para determinar sus Fortalezas y Debilidades en el campo interno, así como también las Oportunidades y Amenazas desde el punto externo.

En el capítulo cuarto se plantea los resultados de la investigación con el fin de desarrollar una ponencia que refleje la situación anterior, elaborando dos mallas curriculares con menciones en Finanzas y Productividad, esta sugerencia conlleva a la formación holística del futuro gerente que enfrente los cambios y desafíos que vive el mundo actual.

La investigación ha permitido definir el problema y formular el marco teórico conceptual en el que debe desenvolverse el aprendizaje teórico-práctico de la carrera.

La hipótesis planteada en términos generales señala que la Carrera está formando profesionales que responden a los retos del mundo actual; sin embargo hay que dar mayor énfasis a materias que consideramos en la gestión de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las Finanzas y la Productividad, por lo que se sugiere que a partir del octavo nivel se efectúen ajustes a materias de preparación en estos campos, para que el Ingeniero en Gerencia y Liderazgo tenga mayores posibilidades profesionales.

Finalmente se recomienda que este estudio se socialice y sirva como referencia futura en análisis posteriores.

## INDICE GENERAL

DECLARACION.....	II
CERTIFICACION.....	III
AGRADECIMIENTO.....	IV
DEDICATORIAS.....	V-VI
RESUMEN EJECUTIVO.....	VII

### CAPÍTULO I

Plan de Tesis.....	1
1.1 Tema .....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1 Formulación.....	2
1.2.2 Sistematización.....	2
1.3 Objetivos.....	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación.....	3
1.5 Marco de Referencia.....	5
1.5.1 Marco Teórico.....	5
1.5.2 Marco Conceptual.....	8
1.6 Hipótesis.....	13
1.6.1 Hipótesis General.....	13
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	13
1.7 Metodología.....	13
1.7.1 Método Analítico.....	13
1.7.1.2 Método Deductivo.....	14
1.7.2 Técnicas.....	14
1.7.2.1 Técnicas del Fichaje.....	14
1.7.2.2 Técnica de las Entrevistas y Encuestas.....	15

## **CAPÍTULO II**

### **Aspectos Generales de la Universidad Politécnica Salesiana.**

<b>2.1</b>	<b>Análisis Externo.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Macro Ambiente.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1.1</b>	<b>Factor Económico.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.1.2</b>	<b>Factor de Orden Social.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.1.2.1</b>	<b>A) Educación.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.1.2.2</b>	<b>B) Migración.....</b>	<b>20</b>
<b>2.1.1.3</b>	<b>Factor de Orden Político.....</b>	<b>24</b>
<b>2.1.1.4</b>	<b>Factor Tecnológico.....</b>	<b>25</b>
<b>2.1.2</b>	<b>Micro Ambiente.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.2.1</b>	<b>El Desarrollo Económico en el Sur de Quito.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.2.2</b>	<b>Competencia.....</b>	<b>29</b>
<b>2.1.2.3</b>	<b>Desarrollo potencial de servicios sustitutivos.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.2.4</b>	<b>Oferta de Estudiantes.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2</b>	<b>Análisis Interno.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.1</b>	<b>Reseña Histórica de la Educación Salesiana.....</b>	<b>34</b>
<b>2.2.2</b>	<b>Universidad Salesiana en el Ecuador (U.P.S.).....</b>	<b>35</b>
<b>2.2.2.1</b>	<b>Objetivos de la U.P.S.....</b>	<b>36</b>
<b>2.2.2.2</b>	<b>Misión.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2.3</b>	<b>Visión.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.2.4</b>	<b>Estructura Orgánica- Funcional (U.P.S.).....</b>	<b>38</b>
<b>2.2.2.5</b>	<b>Autoridades.....</b>	<b>39</b>
<b>2.2.2.6</b>	<b>Funciones.....</b>	<b>39</b>
<b>2.2.2.7</b>	<b>Carta de Navegación.....</b>	<b>40</b>
<b>2.2.2.8</b>	<b>Reglamentos Generales.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.2.9</b>	<b>Políticas Institucionales.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.2.10</b>	<b>Documentos de las IUS.....</b>	<b>41</b>
<b>2.2.2.11</b>	<b>Documentos Generales U.P.S.....</b>	<b>42</b>

<b>2.3 Evaluación del Proceso Educativo de la Universidad</b>	
<b>Politécnica Salesiana.....</b>	<b>42</b>
<b>2.3.1 Que es la Evaluación y Acreditación.....</b>	<b>43</b>
<b>2.3.2 Los Objetivos del Proceso.....</b>	<b>43</b>
<b>2.3.3 Proceso de Evaluación Externa en la U.P.S.....</b>	<b>43</b>
<b>2.3.4 Los Objetivos de la Evaluación Externa.....</b>	<b>44</b>

## **CAPITULO III**

### **Diagnóstico de la Carrera de Gerencia y Liderazgo**

<b>3</b>	<b>Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1</b>	<b>Carrera de Gerencia y Liderazgo Sede Sur.....</b>	<b>46</b>
<b>3.1.1</b>	<b>Estructura de la Carrera .....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Valores y principios.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Visión de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>53</b>
<b>3.1.4</b>	<b>Misión de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>53</b>
<b>3.1.5</b>	<b>Objetivo General de la Carrera de Gerencia y Liderazgo....</b>	<b>54</b>
<b>3.1.6</b>	<b>Perfiles del Ingeniero en Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>54</b>
<b>3.1.7</b>	<b>Malla Curricular Existente en la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>64</b>
<b>3.2</b>	<b>Clasificación Operacional de los Servicios Educativos.....</b>	<b>65</b>
<b>3.3</b>	<b>Encuesta Dirigida a los Estudiantes de la Carrera de Gerencia y Liderazgo respecto al nivel Académico.....</b>	<b>68</b>
<b>3.4</b>	<b>Análisis General de las Encuestas .....</b>	<b>82</b>
<b>3.5</b>	<b>Nivel Académico de los Docentes de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>84</b>
<b>3.6</b>	<b>Seguimiento de alumnos graduados de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....</b>	<b>86</b>
<b>3.7</b>	<b>Alumnos inscritos en la carrera de Gerencia y Liderazgo...</b>	<b>89</b>
<b>3.8</b>	<b>Análisis FODA.....</b>	<b>90</b>
<b>3.8.1</b>	<b>Matriz de Impacto Interna.....</b>	<b>93</b>
<b>3.8.2</b>	<b>Matriz de Impacto Externo.....</b>	<b>94</b>
<b>3.8.3</b>	<b>Matriz de Estrategias.....</b>	<b>95</b>
<b>3.8.4</b>	<b>Síntesis del FODA.....</b>	<b>98</b>

## **CAPITULO IV**

<b>4. Enfoque Gerencial.....</b>	<b>100</b>
<b>4.1 Planteamiento del Sistema Curricular para la Carrera de Gerencia y Liderazgo U.P.S.....</b>	<b>100</b>
<b>4.2 Objetivo General.....</b>	<b>101</b>
<b>4.2.1 Objetivo Específicos.....</b>	<b>101</b>
<b>4.3 Perfil Profesional (planteamiento).....</b>	<b>101</b>
<b>4.4 Programa.....</b>	<b>103</b>
<b>4.4.1 Propedéutico.....</b>	<b>103</b>
<b>4.4.2 Educación Básica .....</b>	<b>103</b>
<b>4.4.3 Formación con Mención.....</b>	<b>104</b>
<b>4.5 Cambios a proponerse en la Malla. ....</b>	<b>107</b>
<b>4.5.1 Malla Curricular con mención en Finanzas.....</b>	<b>108</b>
<b>4.5.2 Malla Curricular con mención en Productividad.....</b>	<b>110</b>
<b>4.6 Materias Propuestas.....</b>	<b>112</b>
<b>4.7 Contenido de las Materias.....</b>	<b>112</b>
<b>4.7.1 Gestión Empresarial I, II, III.....</b>	<b>113</b>
<b>4.7.2 Administración Pública.....</b>	<b>113</b>
<b>4.7.3 Mercado de Divisas.....</b>	<b>114</b>
<b>4.7.4 Gerencia de Operaciones.....</b>	<b>115</b>
<b>4.7.5 Gestión Ambiental I y II.....</b>	<b>116</b>
<b>4.7.6 Técnicas de Negociación.....</b>	<b>116</b>
<b>4.8 Componentes Operativos.....</b>	<b>117</b>
<b>4.9 Presupuesto .....</b>	<b>118</b>
<b>4.10 Financiamiento .....</b>	<b>119</b>
<b>4.11 Costo Beneficio.....</b>	<b>119</b>

## **CAPITULO V**

### **5. Conclusiones y Recomendaciones**

**5.1 Conclusiones..... 120**

**5.2 Recomendaciones..... 122**

**Bibliografía..... 124**

**Anexos..... 127**

## INDICE DE GRAFICOS

### **GRAFICO N.-01**

Salida de Ecuatorianos por Principales ciudades de destino año 2007.....	23
--	----

### **GRAFICO N.-02**

Plano Ciudad de Quito casco Urbano.....	27
---	----

### **GRAFICO N.-03**

Estructura de la Carrera.....	50
-------------------------------	----

### **GRAFICO N.-04**

Alumnos Graduados en periodos semestrales.....	87
--	----

### **GRAFICO N.-05**

Alumnos Graduados por Genero.....	88
-----------------------------------	----

## INDICE DE CUADROS

### CUADRO N.-01

Producto Interno Bruto Real Total Año 2001-2008.....	17
--	----

### CUADRO N.-02

Tasa de Inflación Año 1999-2007.....	18
--------------------------------------	----

### CUADRO N.-03

Porcentaje de familias con algún miembro emigrante y promedio de Emigrantes por familia en Quito, Guayaquil y Cuenca al año 2007.....	22
---	----

### CUADRO N.-04

Universidades de Quito.....	30
-----------------------------	----

### CUADRO N.-05

Instituciones Educativas.....	33
-------------------------------	----

### CUADRO N.-06

Matriz Axiológica de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....	52
--	----

### CUADRO N.-07

Nivel Académico de los Docentes de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.....	84
--	----

**CUADRO N.-08**

Alumnos Graduados por Genero de la Carrera de Gerencia y

Liderazgo..... 86

**CUADRO N.-09**

Alumnos Inscritos en la Carrera de Gerencia y

Liderazgo..... 89

**CUADRO N.-10**

Matriz de Impacto Interna..... 93

**CUADRO N.-11**

Matriz de Impacto Externo..... 94

**CUADRO N.- 12**

Matriz de Estrategias..... 95

**CUADRO N.- 13**

Costos mensuales por honorarios de Docentes..... 118

**CUADRO N.- 14**

Costos de seminarios que se dictarían en la Carrera de Gerencia y

Liderazgo..... 119



# CAPÍTULO I

## PLAN DE TESIS

### 1.1 TEMA.

***“Diseño Institucional - Organizacional y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana”***

### 1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad, la sociedad ecuatoriana ha incursionado de una forma integral en los procesos de internalización de la economía mundial, en donde el mercado es mucho más competitivo, independiente de los contextos socioeconómicos nacionales.

Las empresas nacionales e internacionales, se han encontrado influenciados en el impacto del cambio de época, en donde el Diseño Organizacional es la clave del éxito y además de su supervivencia.

El Diseño Institucional como alternativa teórico-metodológica posibilita el conocimiento e interpretación de la realidad a niveles micro y macro sociales, por lo que proporciona el acceso a este escenario específico necesitado de constantes avances. El Diseño Institucional va al análisis de las contradicciones existentes entre los modelos de acción posibles, las normas de acción impuestas y sancionadas y los modos de acción simplemente deseables; tratando además aspectos como autogestión, desarrollo de la autonomía, facilitando el estudio detallado de los valores presentes en la cultura de las instituciones en las que se adentre esta propuesta de Diseño, así como la gestión y su funcionamiento.

Para ello es importante valerse de una metodología cualitativa que resulta muy útil al centrar su atención en la subjetividad de las personas, siendo de vital importancia el contexto donde se enmarcan. Además se distingue por ser especialmente flexible y abierta mostrándose como un proceso activo, sistemático, riguroso, de indagación dirigida.

El Diseño Institucional es una de las opciones teórico-metodológicas de gran valor por el énfasis que hace en los aspectos simbólicos, y por la integración en su objeto de estudio-acción de los niveles micro y macro sociales.

Teniendo en consideración los aportes del Diseño Institucional se pueden determinar las principales contradicciones existentes en las diferentes instituciones, entre lo formalmente instituido y las manifestaciones de oposición, lo instituyente; que traen consigo una cultura con características específicas donde por ejemplo se carece del valor participación.

### **1.2.1 FORMULACIÓN.**

¿La aplicación de un Diseño Institucional – Organizacional, y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana, constituirá una forma de mejoramiento continuo para la misma?

### **1.2.2 SISTEMATIZACIÓN.**

¿Cómo se define al Diseño institucional – organizacional, y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana?

### **1.3 OBJETIVOS.**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL.**

El objetivo general de la presente investigación será realizar el Diseño Institucional – Organizacional, y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

1. Elaborar un diagnóstico de la Universidad Politécnica Salesiana, en función de los factores Externos e Internos.
2. Realizar un diagnóstico de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, en función de la naturaleza de los servicios educativos.
3. Proponer un enfoque gerencial basado en el planteamiento de dos mallas curriculares con mención en Finanzas y Productividad.

### **1.4 JUSTIFICACIÓN.**

El pautar las diferentes racionalidades en la organización, conlleva a la toma de decisiones lo cual implica además que orientarán las acciones de los sujetos en la organización, así como la valoración (formal e informal) que se realice en el contexto organizacional.

Por tanto, cuando se aspira a que la institución se caracterice por una determinada forma de funcionamiento suficientemente estable y sobre todo que no sea impuesta a los trabajadores, habrá que trabajar en función de que en esa organización se compartan valores que apunten a ese tipo de comportamientos.

En función de ello, y atendiendo además a que es deseable para el funcionamiento efectivo de la organización, que los sujetos que a ella pertenezcan estén implicados, comprometidos, motivados con su actividad laboral, se reconoce que son más favorecedores para el desarrollo

organizacional los valores resaltados por el modelo humanístico, relacionados con la concepción del trabajo como actividad cooperativa y creadora, donde el hombre es realmente sujeto de su actividad, y esta se desarrolla en un contexto participativo, que contribuye a que el trabajador no sea un ente enajenado en su organización. Desde esta perspectiva se propone entonces que en la Carrera de Gerencia y Liderazgo materia del presente Diseño se comparta el valor de participación, entendido como la disposición mental y emocional de las personas a colaborar con las metas de la institución, y a compartir responsabilidades para su logro.

Gestionar el valor de participación en la cultura organizacional es no solo condición para el desarrollo de esta desde la perspectiva económica, es también una forma de promover el desarrollo psicológico de sus integrantes, al entenderlos como sujetos de su actividad, para lo cual tendrán que actualizar y desarrollar sus capacidades individuales y de trabajo grupal.

El desarrollo en las instituciones de este valor es entonces un reto, tanto por la acuciante necesidad de su gestión, como por lo difícil que resulta realizarlo, en tanto supone cambios culturales: de la concepción de sus integrantes como simples ejecutores comprometiéndose y actualizando sus potencialidades.

De esta manera, la presente investigación contribuirá de alguna manera a solucionar los inconvenientes de la Carrera de Gerencia y Liderazgo en su sistema educativo impartido en La Universidad Politécnica Salesiana.

## **1.5 MARCO DE REFERENCIA.**

### **1.5.1 MARCO TEÒRICO.**

El Diseño Institucional surge en Francia como una corriente de las ciencias humanas, cuestionando profundamente las instituciones, tratando de descubrir la acción de lo instituido en todas las organizaciones. Profundiza y se sustenta en el concepto de transversalidad; que se define por oposición a la “verticalidad” (estructura piramidal del organigrama) y la “horizontalidad”.

No busca analizar la comunicación desde el enfoque Emisor-Receptor, ni de analizar solamente la estructura de poder en una institución, de establecer el socio grama latente por detrás del organigrama manifiesto. La transversalidad es una dimensión de interpretación permanente, continuamente sometida a examen y a renovación en la institución.

La institución no puede considerarse como un nivel, porque se la encuentra presente en todos los niveles de una formación social. Es el punto de articulación entre los grupos y las formas sociales denominadas organizaciones, por una parte; y por la otra las estructuras sociales del Estado, de la lucha de clases, los grupos de determinación y sobre determinación que hacen que los hombres estén instituidos.

Se realiza un Diseño profundo del concepto de institución viéndola como “una norma universal o considerada como tal. También se designa así al hecho de fundar una familia, crear una empresa, fundar un negocio.

Lo institucional no tiene una única manifestación, no se halla oculto aunque contenga significaciones ignoradas o reprimidas por sus protagonistas. Atraviesa las ideas, deseos y aspiraciones regulando los actos y prácticas cotidianas. Una institución es lo que está aludido como marco, norma, conducta o situación social habitual. Así, para los miembros de un grupo pequeño, amplio, organizacional, de poder, etc. es “obvio” y claro sobre qué se habla y

qué se hace: "se sabe" y por consiguiente, no necesita ser explicitado, se sobreentiende, sobre la base de códigos que generalmente no se cuestionan.

En los tres casos mencionados en el concepto de individuo no tiene el mismo contenido, sino que es analizado dialécticamente y descompuesto en sus tres momentos: universalidad, particularidad y singularidad.

El momento de la universalidad, el de la unidad positiva del concepto. En ese momento es que el concepto es plenamente verdadero abstractamente, generalmente. Su contenido es la ideología, los sistemas de normas, los valores establecidos de socialización (instituido). En abstracto, el salario y la familia son normas universales de la sociedad.

El momento de la particularidad expresa la negación del momento precedente. Explica, que en nuestras sociedades regidas por el trabajo asalariado y el matrimonio, un individuo puede ser no asalariado y soltero, sin incurrir en sanciones oficiales.

Concluye que toda verdad general, deja de ser tan permanente a medida que se encarna y aplica en condiciones particulares; por tanto, no puede confundirse universalidad con totalidad, pues la primera traza en sí misma su contradicción. Explica además que la sociedad funciona bien o mal porque las normas universales, no se encarnan directamente en los individuos, sino que están mediados por formas sociales singulares, por modos de organización adaptados a una de ellas o a funciones.

El objeto del Diseño Institucional es precisamente, el reconocimiento, la descodificación y descifración del campo institucional singular. Su intención es contribuir para el conocimiento de la hipercomplejidad de la práctica en un determinado punto de acción.

Refiere además, que todo reglamento instituye un corte entre lo que es posible hacer en la forma social considerada y lo que no es. El corte incluye también lo que es deseable hacer, lo que es obligatorio y por otro lado, lo que

no es ni deseable ni obligatorio: “los modelos de acción posibles, las normas de acción impuestas y sancionadas y los modos de acción simplemente deseables constituyen el entrecruzamiento y la contradicción de una organización singular, un universo diferente de los definidos por otros reglamentos, en otras organizaciones”. La afirmación anterior constituye un elemento clave a tener en cuenta en dicha teoría.

El investigador debe indagar las formas aparentes de la institución, su carácter esencial, a través de su dinamismo o sea a través de las relaciones entre la racionalidad establecida (reglas, formas sociales fijas, etc.) y los desenvolvimientos sociales que se apoyan y/o cuestionan todo lo que hay de instituido en la institución.

La acción debe estar encaminada a revelar la fase negativa de las contradicciones sociales, siempre presentes y a veces ocultas, que existen en los grupos y organizaciones.

Para el investigador la intervención institucional es un proceso inducido e intencionado, que tiene como propósito identificar problemas, necesidades y logros relacionados con los proyectos o actividades realizadas, resulta imprescindible el conocimiento y la inmersión en el contexto institucional, un espectro de contextos particulares tan amplio y diverso correspondiente con la diversidad de los proyectos y de los sujetos que interactúan.

Sin embargo, la identidad institucional se conforma con esa diversidad de contextos, en los cuales se intercomunican elementos comunes que se complementan entre sí. Incluso, esta complementación no siempre es producto de la coincidencia de criterios y valores comunes; pero en el caso de la identidad institucional, la diversidad también es una característica de las instituciones. Sin embargo, esta diversidad de elementos contextuales que dan forma a la identidad institucional le proporcionan al mismo tiempo a los sujetos, los fundamentos de la identificación con la institución.

En este mismo sentido, los elementos que facilitan la identificación institucional de los sujetos, constituyen la base de la tolerancia y los consensos. Sin embargo, tolerar y consentir no son sinónimos de aceptación; la tolerancia y el consenso son más el producto de la evaluación de las fuerzas de presión social, ya sea política o económica, que de un auténtico convencimiento de las conciencias de los sujetos.

### **1.5.2 MARCO CONCEPTUAL.**

En esta investigación se utilizará la siguiente terminología:

**ACTIVIDAD/TAREA:** Términos sinónimos, aunque se acostumbra tratar a la tarea como una acción componente de la actividad. En general son acciones humanas que consumen tiempo y recursos, y conducen a lograr un resultado concreto en un plazo determinado. Son finitas aunque pueden ser repetitivas.

**ANÁLISIS:** Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre éstas y obtener conclusiones objetivas del todo.

**COSTO BENEFICIO.-** Se puede definir como un método sistemático que se emplea para evaluar la viabilidad económica de una inversión, proyecto o plan o cualquier otro tipo de inversión pública o privada y cuya finalidad es la de precisar las condiciones de retorno de la inversión.

**CRECIMIENTO ECONÓMICO.-** Es el aumento porcentual en el PIB de un año comparado con el del año anterior. Es importante que el crecimiento del PIB, sea mayor que crecimiento de la población, a fin de facilitar las políticas sociales y de retribución del ingreso.

**CULTURA ORGANIZACIONAL:** La cultura organizacional de una institución incluye los valores, creencias y comportamientos que se consolidan durante la vida empresarial.

**DEPARTAMENTALIZACIÓN:** Fase del análisis administrativo que se ocupa de analizar y dividir el trabajo como un todo, estableciendo los niveles de especialización y complejidad de todas las partes o componentes del trabajo y dando figura al organigrama.

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL:** Acción de mantenimiento y actualización permanente de los cambios aplicados a una organización y respecto a su medio ambiente.

**DIAGNÓSTICO:** Identificación y explicación de las variables directas e indirectas inmersas en un problema, más sus antecedentes, medición y los efectos que se producen en su medio ambiente.

**DIRIGIR:** Acto de conducir y motivar grupos humanos hacia el logro de objetivos y resultados, con determinados recursos.

**DIVISIÓN DEL TRABAJO:** Acto de segmentar el trabajo total de una organización, por especializaciones y niveles de dificultad.

**DESEMPEÑO O RENDIMIENTO:** La mayor parte de las organizaciones consideran su desempeño en términos de “eficacia” en el cumplimiento de sus objetivos.

**MOTIVACION:** Se refiere a la activación de una tendencia a actuar para producir uno o más defectos, es un “yo quiero” al interior de la voluntad humana. Es la búsqueda de determinantes en la actividad humana que a la vez causa bienestar al desarrollar acciones.

**ESTRATEGIAS.-** “Es la manera como se llega a establecer ciertas medidas para enfrentar obstáculos políticos, económicos y financieros”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> CALDAS, Marco; “Preparación y evaluación de proyectos”, Ed. Norma, México, 2002, p. 12

**ESTUDIO DE MERCADO.-** Se refiere al estudio de la oferta y demanda de bienes o servicios del proyecto en estudio. Se trata de determinar la cantidad del producto que va a ser demandado.

**ESTUDIO TÉCNICO.-** Una vez que se ha determinado los aspectos de mercado, se debe analizarlos con profundidad y objetividad, a fin de extraer de ellos los parámetros y juicios técnicos necesarios que determinen el tamaño requerido para atender a la demanda que se ha definido, el lugar donde se instalará la empresa, características de los procesos, así como los costos que va a tener el proyecto y cuáles son los ingresos que se va a generar.

**ESTUDIO FINANCIERO.-** Señala las necesidades totales de capital para las inversiones, las mismas que deben estar desglosadas en Inversiones Fijas y de Capital de Trabajo.

**EVALUACIÓN.-** “Evaluar un proyecto es calificarlo y compararlo con otro proyecto de acuerdo con una escala de valores”<sup>2</sup>

**FODA:** Técnica de valoración de potencialidades y riesgos organizacionales y personales, respecto a la toma de decisiones y al medio que afecta. Significa: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

**FUNCIÓN:** Mandato formal permanente e impersonal de una organización o de un puesto de trabajo.

**GERENCIA:** Función mediante la cual las empresas y el Estado logran resultados para satisfacer sus respectivas demandas.

**GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO:** Es la dimensión más relevante de una organización, programa o proyecto, porque afecta positivamente o negativamente, directa o indirectamente, sin importar de la existencia o no de abundantes recursos y talento humano, los que desde el punto de vista gerencial,

---

<sup>2</sup> BACA URBINA, Gabriel; “Evaluación de Proyectos”, Pág. 35 Ed. Mc Graw Hill, México, 2000

su manejo adecuado llevaría al aprovechamiento máximo y a la productividad cuyo resultado es el desarrollo y bienestar de dichos recursos.

**GLOBALIZACIÓN.-** Intensificación de los procesos de intercambio internacional de bienes, servicios, y flujos financieros, la integración de los mercados nacionales de estos mismos elementos y consecuentemente, la mayor dependencia que los procesos mundiales o internacionales tienen sobre la suerte y las decisiones de países particulares y de sus agentes (gobiernos, empresas, mano de obra, inversiones, etc.)

**INFLACIÓN.-** Para la escuela neoliberal, la inflación resulta de un excesivo crecimiento del dinero en circulación, originado en los gastos del gobierno, por encima de sus ingresos y en la creación exagerada de crédito privado.

**MACRO ANÁLISIS ADMINISTRATIVO:** Estudio global de más de una institución, vistas como unidades de un sistema total de administración general. Es el análisis del "sistema del Estado" constituido por la totalidad de instituciones y órganos que lo forman.

**MANUAL:** Documento que contiene información válida y clasificada sobre una determinada materia de la organización. Es un compendio, una colección de textos seleccionados y fácilmente localizables.

**MANUAL DE FUNCIONES:** Documento similar al Manual de Organización. Contiene información válida y clasificada sobre las funciones y productos departamentales de una organización. Su contenido es la descripción departamental, de funciones y de productos.

**MÉTODO:** Sucesión lógica de pasos o etapas que conducen a lograr un objetivo predeterminado.

**PROYECTO.** “Es la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema que tiende a resolver, entre tantas, una necesidad humana. Cualquiera sea la necesidad que se pretende implementar, la inversión, la

metodología o la tecnología por aplicar, ella conlleva necesariamente la búsqueda de proposiciones coherentes destinadas a resolver necesidades”<sup>3</sup>

**PRONÓSTICO.** Responde a un análisis histórico, que predice lo que ocurrirá en el futuro, de mantenerse la situación actual.

**SECTOR PRIMARIO.** Dentro del sector económico primario se encuentran todas las actividades productivas que consisten en la obtención de materias primas naturales, tal y como las ofrece la naturaleza, tanto las que provienen del mar como de la tierra.

**SECTOR SECUNDARIO.** En el sector secundario se incluyen las actividades económicas relacionadas con la transformación de la materia prima en productos elaborados o semielaborados.

**SECTOR TERCIARIO.** En este sector terciario se agrupan todas las actividades que no pertenecen a los otros dos sectores económicos. El producto final de las actividades de este sector no es un bien tangible (algo físico, que se pueda tocar), sino un servicio. Por eso decir sector terciario es lo mismo que decir sector servicios.

---

<sup>3</sup> SAPAG CHAIN, Nassir Reinaldo;” Preparación y evaluación de Proyectos”, Pág. 50 Ed. Mc Graw Hill. Bogotá Colombia, Ed. 2003

## **1.6 HIPÓTESIS**

### **1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL**

El Diseño Institucional – Organizacional y de procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana, permitirá un mejoramiento en los procesos de la entidad.

### **1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. Al analizar los Factores Externos e Internos de la U.P.S, reflejaran la realidad situacional de la misma.
2. El conocer la naturaleza de los servicios educativos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, servirán de base para desarrollar un correcto Diseño Organizacional.
3. Las estrategias gerenciales basadas en el planteamiento de dos mallas curriculares, permitirá un mejoramiento en los procesos académicos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

## **1.7 METODOLOGÍA.**

El presente trabajo desarrollará una investigación científica, pues en todo el proceso se obtendrá los resultados mediante procedimientos metódicos, donde se utilizará la reflexión, los razonamientos lógicos y la investigación, que responderá a una búsqueda intencionada, para lo cual se delimitarán los objetivos y se prevendrán los medios de indagación necesarios para el éxito del proyecto a desarrollar, para lo cual se procederá a emplear los siguientes métodos:

**1.7.1 MÉTODO ANALÍTICO:** Al establecer fundamentos, detalles pensamientos de varios autores con el objeto de llegar a la verdad del problema planteado.

“A través de este método se efectuará el análisis de las bases teóricas y procesales que sirven de sustento para el desarrollo del tema investigado, por lo que, se recurrirá al estudio de las citas bibliográficas que contienen la síntesis de los datos de varios autores que se han tomado como referencia.”<sup>4</sup>

**1.7.1.2 MÉTODO DEDUCTIVO:** Permitirá establecer y llegar a la verdad partiendo de los conocimientos generales para poder establecer conocimientos específicos, lo que significa que se singularizará el problema planteado, logrando concentrar los aspectos de la investigación en aspectos puntuales.

Esto permite indagar en los aspectos genéricos relativos a la investigación, puntos de partida que hacen posible la orientación hacia los temas complejos a desarrollarse, esto es, los parámetros teóricos y normativos que den soluciones requeridas.

## **1.7.2 TÉCNICAS.**

### **1.7.2.1 TÉCNICAS DEL FICHAJE**

Como el objeto de obtener información que apoye la investigación científica del problema examinando, se acudió a la técnica del fichaje, puesto que se ha convertido en verdadero cimiento cuya finalidad es retener toda información que llega a la memoria para utilizarla en el momento adecuado.

**La ficha bibliográfica** que tiene como propósito dar una visión integral del contenido de la fuente bibliográfica, mediante la anotación del nombre del autor, del tema de la obra examinada, de la parte específica utilizada del índice, de la edición, de la editorial, así como de otros datos importantes referentes a la obra estudiada y requerida para alimentar el contenido de la investigación

**La ficha nemotécnica** que, como ayuda memoria o ficha de trabajo es relevante por sus características peculiares y descriptivas, contiene las notas

---

<sup>4</sup> RON, Francisco, “Metodología de la Investigación”, ED. Escuela Politécnica Nacional, Pág. 35, Quito, 2001

conceptuales o ideas principales del tema así como los datos informativos sobre el autor, la obra, la materia, el título, los demás temas y subtemas, los capítulos, clasificación y orden de las fichas, y la página o páginas consultadas, que a criterio del investigador merecen ser destacadas en el tema a tratarse, convirtiéndose en la herramienta más adecuada y de suma importancia en el tratamiento de la presente indagación.

#### **1.7.2.2 TÉCNICA DE LAS ENTREVISTAS Y ENCUESTAS**

Para la realización de esta investigación utilizaremos la recopilación de la información a través de las encuestas y entrevistas.

Es un canal de comunicación entre el analista y la Universidad; sirve para obtener información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas, así como concejo y comprensión por parte de los involucrados para toda idea o método nuevos.

## **CAPÍTULO II**

### **ASPECTOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.**

#### **2.1.- ANÁLISIS EXTERNO**

Por medio de este análisis se identificará y analizará las amenazas y oportunidades del entorno externo de la Universidad Politécnica Salesiana campus sur de la ciudad de Quito.

##### **2.1.1.- MACRO AMBIENTE**

Para iniciar este tema es necesario conocer la situación externa que posiblemente puede influir de una u otra forma a la Universidad Politécnica Salesiana y a la vez se busca determinar los factores que en forma directa o indirecta puede afectar a la organización. Además este análisis permitirá conocer como se encuentra actualmente la Carrera de Gerencia y Liderazgo, con el fin de aprovechar al máximo sus fortalezas y tratar de reducir las debilidades que el medio le impone.

###### **2.1.1.1.- FACTOR ECONÓMICO**

El Ecuador, al igual que otros países, se halla inmerso en un proceso de desarrollo económico condicionado por la situación de la globalización mundial, en la cual se hace imperante crear un enfoque competitivo que conlleve a ser más eficaz y eficiente en el contexto tanto nacional como internacional; sin embargo, este desarrollo no ha venido acompañado por un progreso sostenido en beneficio de la mayor parte de la población, tal como lo demuestran las cifras estadísticas, cuyas tasas de crecimiento no han sido sostenibles.

En este contexto se analizará los principales indicadores macroeconómicos para determinar la situación del país, en este caso se iniciará con el PIB,

considerando que es un agregado de la economía que mide el valor de la producción a precios finales del mercado, realizados dentro de las fronteras geográficas de un país.

El cuadro siguiente, permite observar el crecimiento de este indicador en el periodo 2001-2008.

**CUADRO N° 01**

		PRODUCTO INTERNO BRUTO REAL TOTAL (Tasa de crecimiento anual de los valores constantes)						
PAIS	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ECUADOR	5,1	3,4	2,7	6,9	3,9	4,2	4,25	4,25jul*

**FUENTE: BANCO CENTRAL DEL ECUADOR**

**ELABORADO: AUTORES DE TESIS**

NOTA:\*PROVISIONAL 2007-2008 JULIO

**ANÁLISIS:**

En el cuadro N.- 01 permite observar el comportamiento del PIB en términos de tasas de crecimiento, pues en el año 2001 se registra un 5.1%, sin embargo para los dos subsiguientes años este tiende a bajar debido fundamentalmente al reacondicionamiento del esquema de la dolarización que el Ecuador inicia a partir del año 2000. Para el año 2004 se aprecia un crecimiento bastante alto del PIB en el orden del 6.9%, debido fundamentalmente a la elevación de los precios de barril de petróleo y al crecimiento de sus exportaciones, sin embargo para los subsiguientes años este indicador tiene una tendencia decreciente situándose para julio del 2008 en el 4.25% en razón de las fluctuaciones de los precio de barril de petróleo y de la reducida inversión privada por efectos políticos.

## INFLACIÓN

La inflación es otro indicador que muestra el incremento porcentual en los precios de los bienes y servicios disponibles para la producción y el consumo. Desde los inicios de la dolarización se registró una importante variación, pues en el año 2000 se evidenció un descenso de 91.0%, al 9,36 % a diciembre del 2002, sin embargo estos porcentajes representan valores muy altos con relación a otros países que mantienen el mismo tipo de moneda.

El Ecuador está entrando en otra etapa, muy distinta, en su historia inflacionaria. La inflación empezó a moverse en rangos de un dígito, es así para el 2003 su tasa fue del 6.07%, para el 2004 se redujo a un porcentaje de 1.95 % y para el 2008 se sitúa en el 8.65% con una tendencia hacia la alza debido algunas causas de carácter interno como los fenómenos climáticos y causas de orden externo como la subida de los precios del barril de petróleo.

**CUADRO No. 2**  
**TASA DE INFLACIÓN**  
**1999-2007**

<b>AÑOS</b>	<b>INFLACIÓN ANUAL</b>
1999	60.7%
2000	91.0%
2001	22.4%
2002	9.36%
2003	6.07%
2004	1.95%
2005	1.7%
2006	2.7%
2007	3.4%
2008 Sept.	8.65%

FUENTE: INEC. ÍNDICE DE PRECIOS AL CONSUMIDOR ÁREA URBANA.  
ELABORADO POR: AUTORES DE TESIS

**ANÁLISIS:**

La inflación representa una amenaza constante, pues ésta ha afectado directamente al incremento de los precios, y los costos; aún más si comparamos con el salario básico de 200 dólares y la canasta familiar que está en el orden del 440 dólares tenemos un déficit de 240 dólares por lo que se ha reducido la capacidad de compra de los usuarios, empobreciéndose cada vez más la población ecuatoriana.

**2.1.1.2 FACTOR DE ORDEN SOCIAL**

La pobreza sigue siendo el principal problema social en nuestro país, y en Latinoamérica. La causa principal es que los gobiernos no asignan adecuadamente los recursos para los sectores tales como: salud, educación y vivienda principalmente. Por lo que es necesario demostrar una voluntad decidida para enfrentar estos problemas, priorizando necesidades.

El Ecuador experimenta en la actualidad niveles de pobreza absoluta, debido a su bajo nivel de desarrollo económico, situación que viene dada principalmente por los siguientes aspectos:

- Mala administración de los gobiernos.
- Pérdida de valores éticos y morales.
- Falta de aplicación de leyes y corrupción de la función judicial.
- Generalizada corrupción que se encuentra en todos los estratos sociales.
- Crisis económica.
- Desempleo alto.
- Migración del campo a la ciudad y de la ciudad hacia otras partes del mundo.
- Inflación alta.
- Mala asignación presupuestaria.
- Plan Colombia.

### **2.1.1.2.1 A) EDUCACIÓN**

La educación como una súper estructura ideológica responde al modelo socioeconómico de un Estado, no es menos cierto que a través de la educación formal de las personas, tradicionalmente, se ha vinculado al mundo del trabajo y muchas han logrado incorporarse a la sociedad con éxito económico, de esta manera la educación superior ha permitido ser un vínculo para obtener mayores ingresos. Sin embargo la educación superior y sus títulos no garantizan ningún empleo para los egresados, esto amerita un análisis profundo de la realidad y la necesidad de rediseñar el currículo de la educación superior para vincularla con la realidad laboral.

La universidad debe conocer en forma global los problemas en la relación con los sectores productivos, es decir, la relación entre la demanda de profesionales y las características estructurales del aparato productivo.

Por lo tanto, es indispensable dar solución a esta desvinculación y enfrentamiento que hoy existe educación versus trabajo, la solución estará en aceptar esta realidad y en base a ella modificar la teoría para que vuelva a ser práctica, es decir insertar al individuo en el campo de la investigación como en el trabajo.

De esta manera, ha sido necesario crear, una unidad superior como es el caso de la U.P.S. y particularmente en el campus sur diversas carreras que absorban una comunidad estudiantil que habita en el sur de la ciudad de Quito con el fin de liderar y emprender actividades productivas que generen trabajo en base de su creatividad en beneficio de este sector de la capital.

### **2.1.1.2.2 B) MIGRACIÓN**

#### **CARACTERSTICAS DE LOS MIGRANTES.**

Las ciudades que mayor impacto han tenido en la migración han sido Quito, Cuenca y Guayaquil, pues la mayoría de la población son jóvenes hijos de

familia, característica que ayuda a comprender el comportamiento de la oferta y demanda del mercado globalizado. En efecto, por un lado, el mercado de trabajo demanda una mano de obra preferentemente joven y por otro, la oferta familiar de mano de obra se concentra en los hijos, quienes asumen de este modo un rol importante en las estrategias familiares para enfrentar la crisis económica.

### CUADRO N°3

#### Porcentaje de familias con algún miembro emigrante y promedio de emigrantes por familia en Quito, Guayaquil y Cuenca al año 2007

Ciudades	Familias	Emigrantes/familia
Quito	19.10	1.57
Guayaquil	11.25	1.37
Cuenca	16.93	1.45
Total	14.95	1.48

FUENTE: ENCUESTA DEL MERCADO LABORAL ECUATORIANO, FLACSO,  
2007

ELABORADO POR: AUTORES DE TESIS

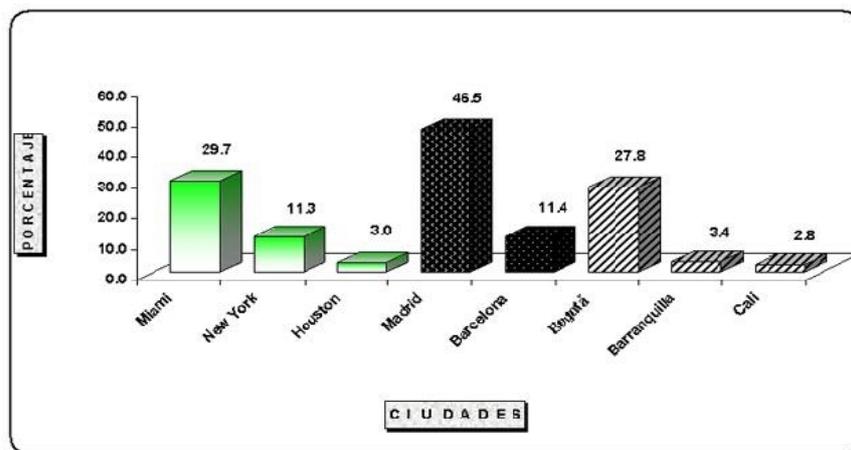
#### ANÁLISIS:

El cuadro anterior demuestra la desmembración que ha tenido las principales ciudades del país, pues del total de las familias investigadas en las tres ciudades solo el 15% en promedio tienen algún miembro que haya salido fuera del territorio. Las diferencias entre las 3 ciudades son notables: el mayor porcentaje se ubica en Quito, en donde el 19.1 % de las familias son afectadas por la emigración, le sigue en importancia Cuenca con el 16.9 % y luego Guayaquil con el 11.25 %.

En nuestro país 2 millones de los 13 millones de ecuatorianos están fuera del Ecuador. Lo que convierte a las divisas ingresadas en la segunda fuente de ingresos del país. Este beneficio no es debido a una política estatal de desarrollo sino al esfuerzo del pueblo<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> <http://www.comparte.org/accion/ecuador.htm>

**GRAFICO N° 1**  
**SALIDAS DE ECUATORIANOS POR PRINCIPALES CIUDADES DE DESTINO<sup>6</sup>**  
**AÑO 2007**



FUENTE: OBRAS MISIONERAS PONTIFICAS  
 ELABORADO POR. AUTORES DE TESIS

### TASAS DE MIGRACION INTERNACIONAL DE LOS ECUATORIANOS

La migración trae consigo otros problemas como la desintegración familiar que afecta a los menores que se quedan a cargo de familiares, además la fuga de cerebros del país de personas capacitadas, muchos de ellos ingenieros, abogados, médicos que se convierten en el mejor de los casos en cajeros dependientes, botones de hotel sino acaban como limpia cristales, o cartoneros<sup>7</sup>.

Esta situación trae consigo problemas sociales que en la actualidad son difíciles de superar, tales como: el alto nivel delincencial, desempleo, drogadicción, alcoholismo, migración, etc.

En la actualidad la migración constituye un problema gravísimo que afecta no sólo a la sociedad por la ruptura de los vínculos familiares, que más tarde

<sup>6</sup> [http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc\\_tabla&idTabla=614](http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc_tabla&idTabla=614)

<sup>7</sup> [http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc\\_tabla&idTabla=613](http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc_tabla&idTabla=613)

desencadenarán problemas de delincuencia alcohol y drogadicción, sino también porque el Ecuador poco a poco se va quedando sin mano de obra calificada impidiendo el crecimiento económico y por ende deteriorándose aún más la calidad de vida de los ecuatorianos.

Es importante destacar otro problema social que afecta al Ecuador y es la aplicación del Plan Colombia, situación que motiva una gran alarma fundamentalmente por la guerra global contra el terrorismo, y la posibilidad cierta que el próximo blanco para Estados Unidos después de Afganistán sea el territorio donde se asientan las FARC, ocasionando un traslado masivo de campesinos y grupos subversivos a nuestras fronteras, situación que ya se ve reflejado con el alto crecimiento de delincuencia y secuestros en nuestro país.

La situación descrita afecta especialmente a la juventud y en el caso particular, a las universidades cuya población estudiantil es presa fácil de este escenario donde se observa un alto porcentaje de deserción, bajo nivel de aprendizaje e influencias externas con pérdida de identidad.

### **2.1.1.3 FACTOR DE ORDEN POLÍTICO**

En cualquier sociedad, la cuestión política tiene una importancia considerable; ya que cuando una comunidad, alcanza mayor madurez, en la forma de pensar no en la demagogia ni en el populismo, pues el doble discurso que ocupan los candidatos, han convertido al país en una democracia inestable.

Así hoy en día en nuestro país. Los movimientos políticos tienen mucha similitud en sus problemas como: falta de liderazgo, inseguridad política y ausencia de reglas claras.

La crisis política en el Ecuador se agudizó a partir de 1996 con la caída del Abogado Abdalá Bucarán hasta Enero del 2007 que con las nuevas elecciones populares asumió la presidencia el Economista Rafael Correa.

La gran inestabilidad política, social y económica en el país ha tenido grandes repercusiones en la vida de los ecuatorianos, lo que ha creado expectativas en el nuevo gobierno, pues hay la esperanza de que a través de las reformas y las acciones que se tomen en la nueva constitución, permitirá un desarrollo más estable en la sociedad ecuatoriana.

Los problemas enunciados anteriormente repercuten directamente en la comunidad pues ésta se encuentra desprotegida incidiendo notablemente en la capacidad económica de las familias lo que baja el número de matriculados en los establecimientos superiores, la U.P.S. no se escapa de esta situación, ya que al examinar el porcentaje de matriculados en la Carrera de Gerencia y Liderazgo se ve disminuida, particular que se enfocará más adelante con mayor detenimiento.

#### **2.1.1.4 FACTOR TECNOLÓGICO**

La tecnología en general, tiene un ritmo de innovación acelerado debido principalmente a la apertura de la economía mundial, lo que obliga a las Instituciones tanto del sector público como privado hacer más competitivos y a trabajar con eficacia y eficiencia, de tal manera que sus productos y servicios sean de alta calidad, situación que se logra a través de la capacitación y la implementación de paquetes de tecnología nueva y asistencia técnica en todos los campos.

Este último siglo, se ha caracterizado por los grandes y excepcionales avances tecnológicos, que han servido para el bienestar de la humanidad, aunque algunos también han sido utilizados para causar destrucción y desolación. Lo cierto es que la humanidad ha dado un salto equivalente a una edad histórica compleja, el Ecuador no puede ser una excepción por lo tanto hay un reto, en este caso las universidades del Estado como las particulares a través de sus programas de estudio y de sus carreras respectivas, éstas debe adaptarse a las nuevas innovaciones que obligan a permanecer en un mercado competitivo.

La consecuencia directa de los avances de la ciencia, significa la llegada de nuevas tecnologías y el mejoramiento de las vigentes. Todos estos logros siguen siendo de propiedad exclusiva de los países avanzados. La dependencia de los países subdesarrollados se debe a su incipiente desarrollo científico y a la falta de capacidad para convertir los resultados de la investigación científica en tecnologías actuales.

Los países del tercer mundo sólo podrán superar el atraso cuando se reoriente el ejercicio de la política en un ambiente de honestidad y buenas intenciones en beneficio de la sociedad; se realice una revolución de los sistemas de educación; se identifique los problemas nacionales; se planteen soluciones alcanzables con nuestros recursos humanos; materiales; financieros; tecnológicos; y, especialmente, la voluntad humana, se ofrezca en un franco y decidido apoyo para la realización de la investigación científica en beneficio de los más desposeídos.

### **2.1.2.- MICRO AMBIENTE**

Dentro de este contexto se ha realizado un análisis sobre el desarrollo económico del sector sur de la ciudad de Quito, así como la competencia y oferta de estudiantes que tiene la carrera de Gerencia y Liderazgo

#### **2.1.2.1.- EL DESARROLLO ECONÓMICO EN EL SUR DE QUITO**

Como se observa en el mapa, la ciudad de Quito se halla dividido en tres grandes sectores: norte, centro y sur con una población de 2.093.458<sup>8</sup> habitantes de los cuales 800 mil corresponde al sector sur de la ciudad, con 33.000 hectáreas donde se asientan 500 barrios.

---

<sup>8</sup> INEC estadísticas de población año 2.008



circunscripciones, el Eloy Alfaro y la Quitumbe. Según datos de la Dirección Metropolitana de Planificación Territorial se trata de alrededor de medio millón de personas, de las cuales en Quitumbe se encuentran 138 mil personas en edad de trabajar y en Eloy Alfaro a 314 mil.

En la zona de Quitumbe aproximadamente dos de cada tres personas trabajan en el sector terciario, repartidos en el comercio y servicios, y solo una tercera parte de la población se encuentra empleada en el sector primario y secundario. En la zona Eloy Alfaro la especialización comercial es más profunda, pues tres de cada cuatro personas se dedican al comercio. Estos datos corroboran una realidad cambiante en el sur, en donde la zona industrial poco a poco es desplazada por una zona comercial y residencial.

Una de las razones fundamentales que viene atada a este cambio es el desarrollo de centros comerciales grandes y pequeños. Sólo en la zona Eloy Alfaro existen los centros comerciales Atahualpa, El Recreo, el Centro de Comercio Artesanal, las cadenas Akí, el Mercado Mayorista y un sinnúmero de pequeños y variados comercios.

Uno de los proyectos más grandes es El Recreo y su expansión da cuenta de la enorme capacidad de esta zona de la ciudad. Este centro comercial nació hace algo más de una década, en 1994, cuya inversión inicial fue de 7 millones de dólares abrieron sus puertas en 1995. Pero la gran capacidad económica de los habitantes de este sector de la ciudad se probó en el consumo y El Recreo pudo en siete años construir una segunda etapa que ampliaba de 157 a 300 locales con el complejo de cines más grande del sur de la ciudad, la inversión en esta etapa fue de 12 millones de dólares.

La creciente demanda, hizo necesaria una tercera ampliación, en noviembre de 2006 arrancó la construcción de la nueva fase del centro que contará con 100 nuevos locales comerciales y 1.200 parqueaderos; además, está planificada la construcción de un hotel, un casino y una torre de oficinas; la inversión supera los 30 millones de dólares.

Mientras la transformación se denota con la presencia de grupos financieros y comerciales importantes como: el C.C. El Recreo, Supermaxi y Banco Pichincha, Etafashion, Marathon Sports, Fybeca, Kywi, Multicines, Super Exito, Pyca, Almacenes Japón, Produbanco, Banco Solidario, Banco de Guayaquil, Banco Rumiñahui, Banco MM Jaramillo Arteaga, Delgado Travel, Western Unión, entre otros, desde que el sur empieza a transformarse en una zona mixta (residencial e industrial) el Municipio emitió una ordenanza para limitar la presencia industrial que se considera un riesgo para la comunidad.

Así, empresas como Chaide y Chaide, Novopan, Aymesa, Coca Cola son, entre otras, algunas industrias han salido del sur, situación que preocupa a Fausto Puga, principal de la Asociación de Empresarios del Sur, que agrupa desde hace 25 años a las industrias más grandes del lugar, quien comenta el efecto negativo sobre el empleo y la situación social al sacar a las industrias del sector<sup>10</sup>.

#### **2.1.2.2.- COMPETENCIA**

Los competidores tienen que ver con las instituciones educativas que se van creando o que existen en el medio, que de una u otra forma pueden convertirse en competencia, ya que en primera instancia se ofrece a los bachilleres especialidades técnicas. Es el caso de la UPS en el sur de la ciudad incorpora Ingenieros en ramas técnicas y administrativas; sin embargo es la única que ofrece profesionales en Gerencia y Liderazgo.

A continuación se presenta un cuadro de las Universidades de Quito que ofrecen servicios a nivel superior:

---

<sup>10</sup> Revista criterios de la Cámara de Comercio de Quito

**CUADRO N° 4**  
**UNIVERSIDADES DE QUITO**

<b>N°</b>	<b>NOMBRE INSTITUCIÓN</b>	<b>DIRECCIÓN</b>
1	<b>Escuela Politécnica del Ejército</b>	<i>Av. El Progreso s/n Sangolquí Quito – Ecuador</i>
2	<b>Escuela Politécnica Nacional</b>	<i>Ladrón de Guevara E11-253 Quito – Ecuador</i>
3	<b>Universidad Central del Ecuador</b>	<i>Av. América y Av. Universitaria Quito – Ecuador</i>
4	<b>Universidad Tecnológica Equinoccial</b>	<i>Burgeois N31-121 y Rumipamba Quito – Ecuador</i>
5	<b>Escuela Politécnica Javeriana</b>	<i>Gustavo Darquea Terán 1553 y Av. 10 de Agosto Quito – Ecuador</i>
6	<b>Universidad Autónoma de Quito</b>	<i>Mercadillo No.- 129 entre Páez y 10 de Agosto Quito – Ecuador</i>
7	<b>Universidad Del Pacífico</b>	<i>El Pinar Alto Calle B No. 48-177 Quito – Ecuador</i>
8	<b>Universidad Tecnológica América</b>	<i>Oriente 536 y Guayaquil Quito – Ecuador</i>
9	<b>Universidad de las Américas</b>	<i>Av. Colon y 6 de Diciembre Quito – Ecuador</i>
10	<b>Universidad Internacional del Ecuador</b>	<i>Manuel Abascal N37-49 entre Ma. Angélica Carrillo Quito – Ecuador</i>
11	<b>Universidad Internacional SEK</b>	<i>Plaza Monasterio de Guapulo Quito – Ecuador</i>
12	<b>Universidad San Francisco de Quito</b>	<i>Cumbayá- Diego de Robles y Vía Interoceánica Quito – Ecuador</i>
13	<b>Universidad Politécnica Salesiana</b>	<i>Av. 12 de Octubre y Wilson Quito – Ecuador</i>
14	<b>Pontificia Universidad Católica</b>	<i>12 de Octubre, entre Patria y Veintimilla Quito – Ecuador</i>
15	<b>Universidad Tecnológica Indoamericana</b>	<i>Manuel Arteta y Mateus Quito – Ecuador</i>

FUENTE: INVESTIGACIÓN PERSONAL  
ELABORADO POR. AUTORES DE TESIS

Como se observa en el cuadro anterior, la competencia en este campo es muy extenso, pues en toda la ciudad de Quito existen entidades de nivel superior que tiene ciertas características como la infraestructura, carreras afines que ofrecen, tiempos de estudios etc. que los convierten en competencias.

### **2.1.2.3.- DESARROLLO POTENCIAL DE SERVICIOS SUSTITUTIVOS**

Como productos sustitutos se entienden aquellos que ofrecen y dan la misma satisfacción a los usuarios de un bien y servicios en este caso se puede citar a las entidades de educación superior compuesta por las Universidades y Escuelas Politécnicas que se convierten en una competencia ya que la educación estudiantil puede acceder a cualquiera de estas instituciones.

Hay que resaltar que para acceder a un producto sustituto se debe tomar en cuenta ciertos aspectos como los precios, ya que en el caso de las unidades particulares son muy costosas, e inclusive hay universidades que ofrecen carreras cortas con títulos universitarios terminales que a medida que van completando sus semestres van haciéndose acreedores al título de técnicos y tecnólogos.

Las universidades y politécnicas particulares han desarrollado algunas acciones para captar la atención del cliente y ganar imagen, siendo estas las siguientes:

- Disponibilidad de carreras técnicas, de tecnología empresarial y contable.
- Dar a conocer el currículo de los docentes y de las principales autoridades de la entidad educativa.
- Fomentar la imagen institucional a través de convenios con empresas y otras entidades de prestigio sean nacionales o extranjeras.
- Dar facilidades de pago en cuanto a sus cuotas bajo la modalidad de pago con tarjetas de crédito, crédito educativo con el IECE y ofrecimiento de becas a los mejores estudiantes.

- Prácticas y pasantías a través de los convenios.
- Disponibilidad de servicios adicionales como horarios flexibles, laboratorios, espacios verdes, aulas confortables y otros.

#### **2.1.2.4.- OFERTA DE ESTUDIANTES**

En esta parte se debe tomar en cuenta ciertas circunstancias de los clientes actuales y potenciales que acceden a la Carrera de Gerencia y Liderazgo, provenientes de algunos colegios del sur, y otros del centro y norte, los cuales presentamos a continuación en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 5****INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

<b>N°</b>	<b>NOMBRES DE COLEGIOS DE QUITO</b>
1	Unidad Educativa Quitumbe
2	Colegio Emilio Uzcategui
3	Colegio Cardenal de la Torre
4	Colegio Eloy Alfaro
5	Colegio Gonzalo Zaldumbide
6	Colegio Pedro Traversari
7	Colegio María Angélica Hidrovo
8	Colegio de las Américas – Quitumbe
9	Colegio Sagrado Corazón de Jesús
10	Unidad Educativa Consejo Provincial
11	Colegio Pérez Pallares
12	Colegio Andino
13	Colegio Félix Borja
14	Colegio La Providencia
15	Colegio Santiago de Guayaquil
16	Colegio Municipal Sucre
17	Colegio Italia
18	Colegio Espejo
19	Colegio María Mazarello
20	Colegio Manuela Cañizares
21	Colegio Técnico Sucre
22	Colegio Evangelista del Sur
23	Colegio Andrés.F.Cordova
24	Colegio Amazonas

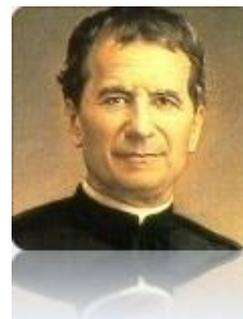
FUENTE: INVESTIGACIÓN PERSONAL

ELABORADO POR. AUTORES DE TESIS

## 2.2 ANALISIS INTERNO.

### 2.2.1. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EDUCACIÓN SALESIANA

La presencia Salesiana en el Ecuador es una realidad social desde enero de 1888, como respuesta al Convenio firmado por Don Bosco y el representante del Gobierno del Ecuador en Turín (Italia) en 1887, por el que se confía a los salesianos el Protectorado Católico de Artes y Oficios de Quito, para que impartan educación moral y científica a los hijos del pueblo y para el desarrollo de la industria nacional mediante una enseñanza sistemática de la artesanía.



Muy pronto la obra evangélica-educativa de los salesianos se extendió a otras ciudades del Ecuador, destacándose entre las principales acciones la fundación de las Misiones en el Oriente Ecuatoriano como Gualaquiza (1893), Indanza (1914), Méndez (1915), Macas (1924), Sucúa (1931) y Limón (1936).

En lo educativo también se fundan obras como las de Quito (1888) con los talleres de Artes y Oficios en el Protectorado Católico; en Riobamba (1881), se funda la escuela Primaria, Talleres y el Oratorio festivo; en Cuenca (1893) empiezan los Talleres y el Oratorio Festivo; en Quito en el barrio La Tola (1896), se abren los Talleres de Mecánica y Carpintería, la Escuela Primaria y la Iglesia dedicada a María Auxiliadora; Guayaquil (1904) vio la primera fundación con el Instituto Domingo Santisteban para niños huérfanos con el patrocinio con la Junta de Beneficencia.

En el Barrio Centenario en Guayaquil, se fundó el Colegio Cristóbal Colón (1911) para la educación humanística de la juventud guayaquileña; en Manabí (1927) los salesianos reciben la Parroquia Rocafuerte, en la que se abre igualmente una Escuela Primaria y un Oratorio festivo<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal>

## **LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

La Presencia salesiana en el campo universitario es relativamente nueva, salvo las experiencias educativas de la India en 1934 y la Pontificia Universidad Salesiana que forma a los salesianos en la educación superior desde 1940 en Turín, inicialmente como Pontificio Ateneo Salesiano y desde 1973 como Universidad con sede en Roma . En la actualidad existen 35 Insectorías Salesianas con responsabilidad de Educación Superior, lo que implica un crecimiento muy alto de la oferta universitaria salesiana en el mundo.

Las nuevas exigencias de Pastoral Juvenil llevaron a la Sociedad Salesiana a abrirse a la franja más alta de la juventud, determinada por un principio de continuidad educativa que exige una prolongación en el acompañamiento educativo, más allá del período de la adolescencia, con una voluntad de ofrecer una oportunidad de acceso a la Universidad a muchos jóvenes en inferioridad de condiciones económicas, sociales y como un lugar privilegiado para la orientación vocacional en el sentido amplio y específico<sup>12</sup>.

### **2.2.2. UNIVERSIDAD SALESIANA EN EL ECUADOR (U.P.S.)**

El 4 de agosto de 1994, el Presidente de la República del Ecuador, Arquitecto Sixto Durán Ballén firma el decreto presidencial de creación de la U.P.S. y nace nuestra Institución en la sociedad ecuatoriana en una época muy crítica desde el punto de vista social y económico, cuyo resultado es la extrema pobreza, que trae aparejada una secuela de descomposición social y moral.

Una vez aprobado el Proyecto de creación de nuestra Universidad, la Sociedad Salesiana del Ecuador resuelve iniciar las actividades del nuevo Centro de Educación Superior, en el mes de octubre de 1994. Previamente el septiembre 6 de 1994 se instala el primer Consejo Universitario y se realiza la posesión del

---

<sup>12</sup> <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal>

Rector y Vicerrector y nace oficialmente la Universidad Politécnica Salesiana como centro de educación superior, consciente de los grandes problemas educativos que afronta el país como:

1. La necesidad de formar un profesional integral, científico, práctico, humano, moral y ético.
2. La necesidad de vinculación de la universidad con la sociedad.
3. Que la ciencia y la tecnología sean un mundo integrador de la formación.
4. Que la investigación esté vinculada a la solución de los grandes problemas sociales.<sup>13</sup>

#### **2.2.2.1.- OBJETIVOS DE LA U.P.S.**

- Educar en la fraternidad a los jóvenes ecuatorianos para la promoción total de sus personas, ofreciéndoles una propuesta que parte de la acogida de sus valores propios y el llamamiento a la solidaridad, en el contexto de la comunidad social y eclesial.
- Formar personas con madurez humana que sepan hacer coherentemente la síntesis de ética, vida y cultura, para que actúen en la historia en la línea de la justicia, solidaridad y fraternidad, testimoniando los valores éticos más altos del hombre.
- Intensificar la conformación de comunidades educativas para desarrollar una educación en perspectivas de liberación, que forme a los jóvenes en valores, en el conocimiento, en el trabajo y en la participación social.
- Promover el desarrollo de cambios cualitativos en la educación que ofrecen los centros salesianos, con miras a establecer modelos pedagógicos alternativos que satisfagan las necesidades de los aprendizajes que favorecen la vida personal y social en sus dimensiones auténticas.
- La U.P.S. tiene tres sedes en el Ecuador. En Cuenca, Guayaquil y en Quito. En la capital tiene tres campus: en la Kennedy, en el Girón y campus Sur.

---

<sup>13</sup> <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal>

Para nuestro estudio nos enfocaremos al Campus Sur, en donde funciona la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas<sup>14</sup> donde se sitúa la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

#### **2.2.2.2. MISIÓN**

“La formación de buenos cristianos y honrados ciudadanos con excelencia humana, académica y profesional. El desafío de nuestra propuesta educativa liberadora, es formar actores sociales y políticos con una visión crítica de la realidad, socialmente responsables, con voluntad transformadora y dirigida de manera preferencial a los pobres”<sup>15</sup>.

#### **2.2.2.3. VISIÓN**

“La Universidad Politécnica Salesiana inspirada en la fe cristiana, aspira constituirse en una institución educativa de referencia en la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura, de la ciencia y tecnología, mediante la docencia, investigación y vinculación con la colectividad, por lo que se apoya decididamente la construcción de una sociedad democrática, justa, equitativa, solidaria, participativa y de paz.”<sup>16</sup>

---

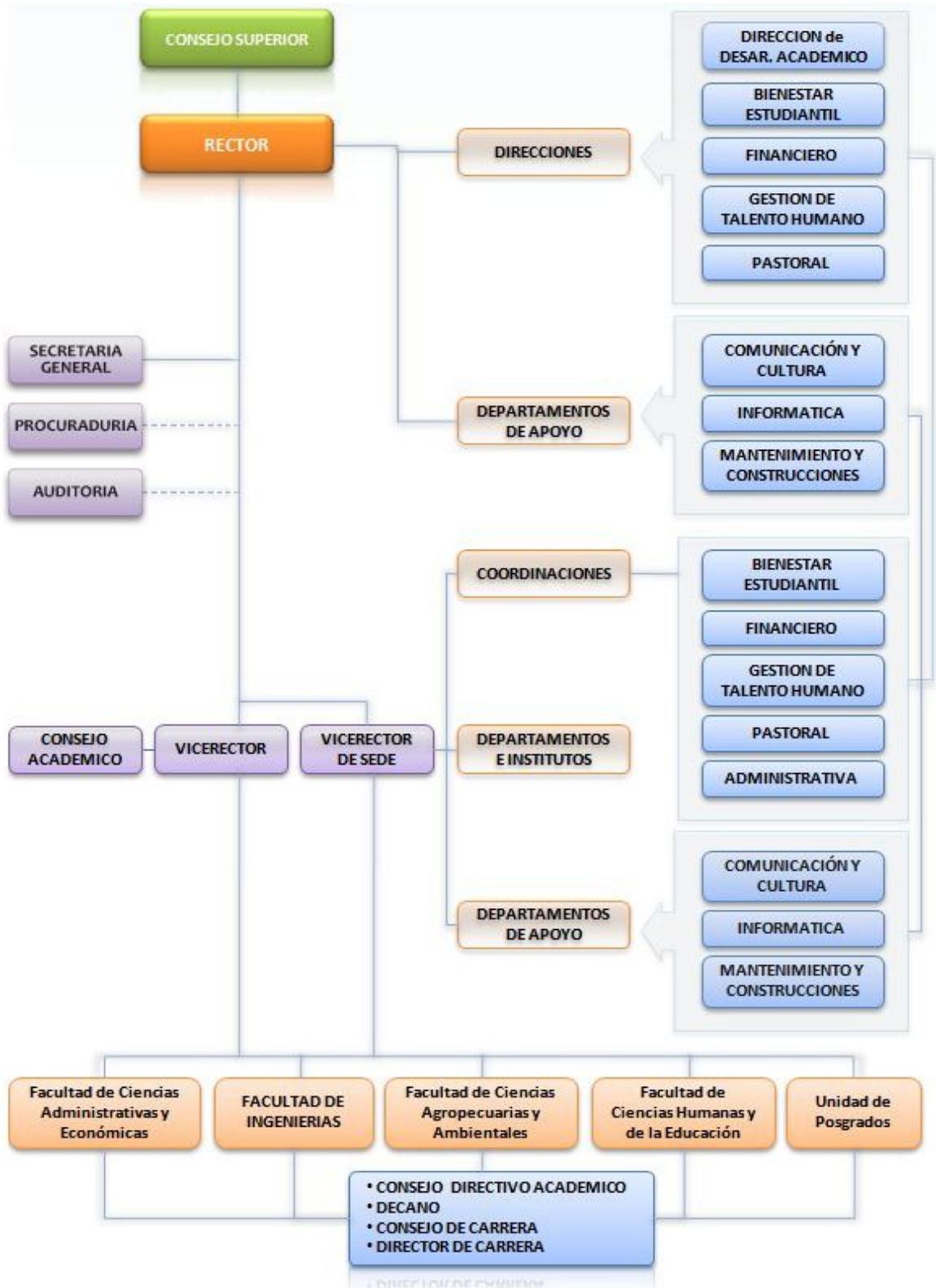
<sup>14</sup> <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal>

<sup>15</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>16</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

### 2.2.2.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA- FUNCIONAL (U.P.S.)

#### Organigrama Estructural de la Universidad Politécnica Salesiana.



FUENTE: <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

ELABORADO: AUTORES DE TESIS.

### **2.2.2.5.- AUTORIDADES**

#### **\*CONSEJO SUPERIOR:**

- Rector: P. Dr. Luciano Bellini Fedozzi.
- Vicerrector nacional: Dr. Edgar Loyola Illescas

#### **\*VICERRECTORES DE SEDE:**

- Vicerrector Sede Cuenca: Eco. Luis Tobar Pesantez
- Vicerrector Sede Quito: Lic. Armando Romero Ortega
- Vicerrector Sede Guayaquil: Eco. Andrés Bayolo Garay

#### **\*DECANOS DE FACULTAD:**

- Decano Facultad de Ingenierías: Ing. Diego Peñaloza Rivera
- Decano Facultad de Ingenierías Agropecuarias y Ambientales: Quim. Paco Fernando Noriega Rivera
- Decano de Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas: Ing. Santiago Solano Gallegos
- Decano Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación: Lic. Jaime Padilla Verdugo
- Decana Posgrados: Lic. Viviana Montalvo<sup>17</sup>.

### **2.2.2.6.- FUNCIONES**

#### **FUNCIONES DE CONSEJO SUPERIOR.**

El Consejo Superior es el máximo organismo colegiado de la Universidad Politécnica Salesiana, de entre sus principales funciones podemos distinguir las de conocer y resolver todos los asuntos relativos a la organización y funcionamiento de la Institución en particular los aspectos pastorales, académicos, administrativos y económicos, previstos en el Estatuto y los Reglamentos, en concordancia con las disposiciones de la Ley y el Reglamento de Educación Superior<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>18</sup> **Referencia:** Cf. IUS, <http://www.ius-net.org/> Texto Guía 3

### 2.2.2.7 CARTA DE NAVEGACIÓN

La Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, luego de su primer año (2005) de implementación y aplicación de la Carta de Navegación, experimenta y evidencia algunos resultados preliminares que se expresan por una parte en los beneficios obtenidos, entre ellos la vivencia de la cultura organizacional, el trabajo cooperativo y de equipo, la importancia de la planificación institucional; y por otra la posibilidad de introducir oportunamente modificaciones y cambios que van a contribuir a la mejora y calidad institucional en el presente período.

La amplitud, cobertura e interdependencia de las distintas actividades universitarias que contiene el Plan Operativo Universitario, hacen explícita la necesidad de contar para este nuevo período, un documento que exprese de mejor manera y sobre todo con mayor propiedad y pertinencia la realidad institucional caracterizada por aspectos de amplitud, adaptabilidad, interdependencia, dinamia y ritmo de desarrollo y aplicación de los distintos procesos pertenecientes a la gestión universitaria, los cuales en forma simultánea, coordinada, conjunta y desconcentrada son corresponsables las distintas instancias que hacen Universidad.

Los distintos proyectos institucionales prioritarios por cada línea estratégica definidas en la Carta de Navegación, se expresan en forma ejecutiva y resumida en el documento Plan Operativo Universitario, y de manera precisa y detallada, en los planes operativos de las Direcciones del Rectorado, Facultades y Sedes, visualizándose los distintos indicadores de logro, tiempos, costos, entre otros, que facilitarán la evaluación del avance y resultados obtenidos en cada proyecto<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> Referencia: Cf. IUS, <http://www.ius-net.org/> Texto Guía 3

### **2.2.2.8.- REGLAMENTOS GENERALES**

- Reglamento General de la Facultad.
- Reglamento General de Bienestar estudiantil.
- Reglamento del Personal Académico y Escalafón docente.
- Reglamento de Vinculación con la Colectividad.
- Reglamento de la Comisión de Evaluación y Acreditación.
- Reglamento del Personal Administrativo y de Servicio.
- Reglamento de convalidación y Homologación de Estudios.
- Reglamento de Reconocimiento de Diplomas, Títulos Profesionales, Grados Académicos y Estudios realizados en el Extranjero.
- Lineamientos para revisión y aprobación de Convenios Académicos.
- Instructivo general del Departamento de Idiomas.
- Instructivo de Graduación.

#### **\* NORMATIVAS:**

- Estatuto Universitario (Vigente a partir del 25 de septiembre del 2005).
- Carta de Navegación. (Vigente a partir de diciembre del 2004)<sup>20</sup>.

### **2.2.2.9.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

- Políticas de Pastoral.
- Políticas de Desarrollo Académico.
- Políticas de Bienestar Universitario.
- Políticas de Difusión Cultural y Relaciones Públicas<sup>21</sup>.

### **2.2.2.10.- DOCUMENTOS DE LAS I.U.S.**

- Identidad de las I.U.S.
- Políticas de las I.U.S.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>21</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>22</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

### **2.2.2.11.- DOCUMENTOS GENERALES U.P.S.**

- Instructivo de graduación.
- Sistema de Admisión en la Universidad.
- Sistema Curricular.
- Estatuto de la Federación de Estudiantes de la Universidad.
- Instructivo para Publicaciones Académicas.
- Estatutos de la Asociación del Personal Docente, Administrativo y de Servicios Sede Quito (ADAUPS-Q).
- Instructivo de Activos Fijos e Inventarios.
- Instructivo para Fondos Propios.
- Instructivo para Conciliaciones.
- Instructivo para Anticipos.
- Instructivo de caja Chica<sup>23</sup>.

## **2.3 EVALUACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO DE LA UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA**

La Universidad Politécnica Salesiana, es una Institución de Educación Superior que asume con responsabilidad sus funciones para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Para mejorar la calidad, pertinencia social y transparencia de nuestro trabajo, requerimos impulsar un proceso de auto evaluación dentro del sistema universitario, lo que implica asumir la rendición social de cuentas y la función que debe cumplir La Universidad dentro de la sociedad.

---

<sup>23</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

### **2.3.1.- QUE ES LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN**

Las instituciones universitarias deben evaluar permanentemente sus objetivos, políticas, estrategias y planes relacionados al cumplimiento de sus funciones, con el fin de establecer planes de mejoramiento<sup>24</sup>.

### **2.3.2.- LOS OBJETIVOS DEL PROCESO:**

- Desarrollar procesos de mejoramiento continuo de la gestión y calidad académica.
- Proporcionar la idoneidad, solidez y transparencia institucional.
- Servir de herramienta para verificar permanentemente el cumplimiento de la Carta de Navegación, el Proyecto Institucional, Valores, Principios, Visión, Misión, Propósitos y Objetivos, de acuerdo a la Ley y sus normativas.
- Propiciar el auto evaluación permanente de la Universidad Politécnica Salesiana en el contexto de una cultura de evaluación, a través de procesos de rendición social de cuentas para informar a la sociedad ecuatoriana sobre el nivel de desempeño institucional.
- Cumplir con las exigencias previstas del proceso de Evaluación con fines de Acreditación.
- Hacer visibles las competencias y características de la Universidad Politécnica Salesiana ante las necesidades y demandas de la comunidad<sup>25</sup>.

### **2.3.3.- PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA EN LA U.P.S.**

En el marco del proceso de Auto evaluación universitaria con miras a la Acreditación por el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación (CONEA), del 8 al 17 de Junio del 2008, la UPS–Ecuador recibió la visita del Comité de Evaluación Externa.

---

<sup>24</sup> Periódico de la Universidad Politécnica Salesiana. NotiUPS , Publicado en junio 2008 Pág. 8

<sup>25</sup> Periódico de la Universidad Politécnica Salesiana. NotiUPS , Publicado en junio 2008 Pág. 8

### **FORMARON PARTE DE ESTA COMISIÓN:**

- Dra. María Coloma de la Universidad de Guayaquil.
- Ing. Mario Ron de la Escuela Politécnica del Ejército.
- Lcdo. Luis Tituaña de la Universidad nacional de Loja.
- Ing. José Velasteguí de la Universidad Técnica de Ambato.
- Dra. Grecia Vásconez de la Universidad Tecnológica Equinoccial.

Este comité tubo la función de verificar el informe de auto evaluación presentado por la U.P.S., considerando la participación de la comunidad universitaria en el proceso, la pertinencia de la información, la veracidad del diagnóstico, la capacidad de la universidad para aplicar el plan de mejoras y las proyecciones derivadas de la auto evaluación.

Para ello entrevistaron a los vicerrectores, decanos, directores de carrera así como a los estudiantes y profesores de todas las sedes y programas de la U.P.S.

Evaluaron asimismo, la correspondencia del accionar de la institución con su misión, visión, propósitos y objetivos, el cumplimiento de las características y estándares de calidad establecidos por el CONEA<sup>26</sup>.

### **2.3.4.- LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN EXTERNA:**

- Aportar recomendaciones y sugerencias fundamentadas que apunten al desarrollo de la institución y al mejor cumplimiento de su misión.
- Brindar la información necesaria para las resoluciones relativas a la solicitud de acreditación presentada por nuestra institución, y
- Facilitar la rendición social de cuentas de la U.P.S.

Luego de haber cumplido con la Autoevaluación y Evaluación Externa, el proceso concluirá mas adelante con la resolución que emite el CONEA sobre la solicitud de Acreditación. Para ello, el Comité de Evaluación Externa, una vez

---

<sup>26</sup> Periódico de la Universidad Politécnica Salesiana. NotiUPS. , Publicado en junio 2008 Pág. 8

que el Comité Técnico presente el informe respectivo para consideración del CONEA, señalara su recomendación, debidamente fundamentada, en relación con la Acreditación. Así lo establece el Art. 44 del Reglamento General del Sistema de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en el Ecuador.



Consecuentemente, la Secretaría Técnica del CONEA enviará en su momento el INFORME FINAL de Evaluación Externa y el Informe de Autoevaluación al Comité Técnico del CONEA, el mismo que luego de estudiar esta documentación, emitirá el informe para consideración del Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación.

De tal manera que, el CONEA deberá resolver en lo referente a la Acreditación de la Universidad Politécnica Salesiana, una vez que se ha cumplido con todos los requisitos para el caso. Finalmente, el CONEA debe enviar al Rector de la U.P.S. la notificación formal sobre la decisión tomada, en el transcurso de los próximos días<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/noticiasups?idelemento>

## CAPITULO III

### DIAGNÓSTICO DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

#### 3.- FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS.

La Carrera de Gerencia y Liderazgo se encuentra adscrita a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, quien además, tiene a su cargo las Carreras de Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría; Carreras que funcionan en el Campo Sur desde hace 3 años. Estas Carreras tiene el mismo objetivo cumplir necesidades de la comunidad mediante la orientación y formación de administradores en negocios que cubran las plazas en empresas públicas como privadas, situación que ha disminuido el número de matriculados en la Carrera de Gerencia y Liderazgo, particular que se analizará más adelante.

#### 3.1.- CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO SEDE SUR.



### 3.1. A.- ANTECEDENTES

Los antecedentes para la creación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo se enmarcan dentro de actual situación socioeconómica que vive el país tomando en cuenta todos los factores que a la sociedad ecuatoriana le pueden afectar y que han contribuido en el agravamiento de los problemas como: la pobreza y el deterioro de los recursos productivos.

Igual situación sucede en la ciudad de Quito especialmente al sur en sus barrios periféricos, problemas que a su vez empeoran a los capitalinos debido a la gran afluencia de migrantes de otros sitios del país.

Como se señaló anteriormente, este sector de la ciudad, constituye un microcosmos, el cual recepta en su escenario social las características económicas, sociales, culturales y ambientales, de extremada ebullición y complejidad en referencia; fenómeno que se agranda por ejemplo en Chillogallo constituye un específico receptáculo de población que se liga a actividades rurales y de negocios. En su condición de tal, la zona citada, está lista para atraer ideas y acciones innovadoras, que lo reestructuren y lo conviertan en un generador de iniciativas empresariales, sociales y administrativas (gestión privada y pública), en la corriente competitiva que reclama el mundo, sin llegar a desvincular la práctica de valores democráticos y humanos que prioricen las necesidades de sobrevivencia<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec), Demandas y Necesidades Sociales

### **3.1. B.- JUSTIFICACIÓN DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO.**

El planteamiento a través del cual, se justifica la creación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo responde a la constatación de que en la actualidad, y cada día con más evidencia, muchas empresas, entidades y organizaciones, tanto del sector privado como del público experimentan problemas crecientes de gestión institucional, que se relacionan de manera directa con la rápida evolución de las estructuras sociales de las áreas productivas y de los servicios, como del movimiento del entorno macroeconómico. De otra parte, quienes dirigen estas entidades, en sus distintos niveles, afrontan problemas de falta de preparación para desempeñar tareas gerenciales cada vez más complejas, debido a lo que es frecuente encontrar vicios de diverso orden en los modelos de gestión generalmente utilizados.

Se consideró, a la vez, la necesidad de responder a la demanda social, económica y cultural de la sociedad ecuatoriana; requerimiento que se manifiesta en crear, impulsar y reingeniar la gran cantidad de pequeñas microempresas, negocios y talleres. Fueron consideradas de modo especial, las necesidades que tienen las organizaciones sociales de mejorar su desempeño tanto en su propia área de gestión como en su participación en la conducción de instancias político-administrativas descentralizadas.

Entre las razones que llevan a la U.P.S., a través de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de incluir su presencia en el concierto socio-económico del país, y particularmente en la ciudad de Quito en la zona Sur es de orden académico y como partícipe activo dentro del contexto social y económico. En este sentido, la Carrera de Gerencia y Liderazgo tiene un rol protagónico que cumplir, en la medida que pueda ofrecer sus respuestas a través de las personas que forma y de las propuestas que vayan en esta dirección.

Dentro de la justificación de la Carrera se analiza el micro entorno del sur de la ciudad de Quito y de las empresas, evidenciando así sus necesidades, situación que hace que la Carrera de Gerencia y Liderazgo proponga formar profesionales con valores humanos salesianos y con competencias, de esta manera responda a la dinámica que vive el mundo moderno.<sup>29</sup>

### **3.1. C.- CREACIÓN DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO**

En el año 1996 por medio del UNISUR (Universidades del Sur) y un convenio estratégico con el Sector Privado, ONG zona sur, Fundaciones y la comunidad salesiana dan inicio en septiembre del año 1997 a la oferta académica de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

### **3.1. D.- FILOSOFÍA INSTITUCIONAL**

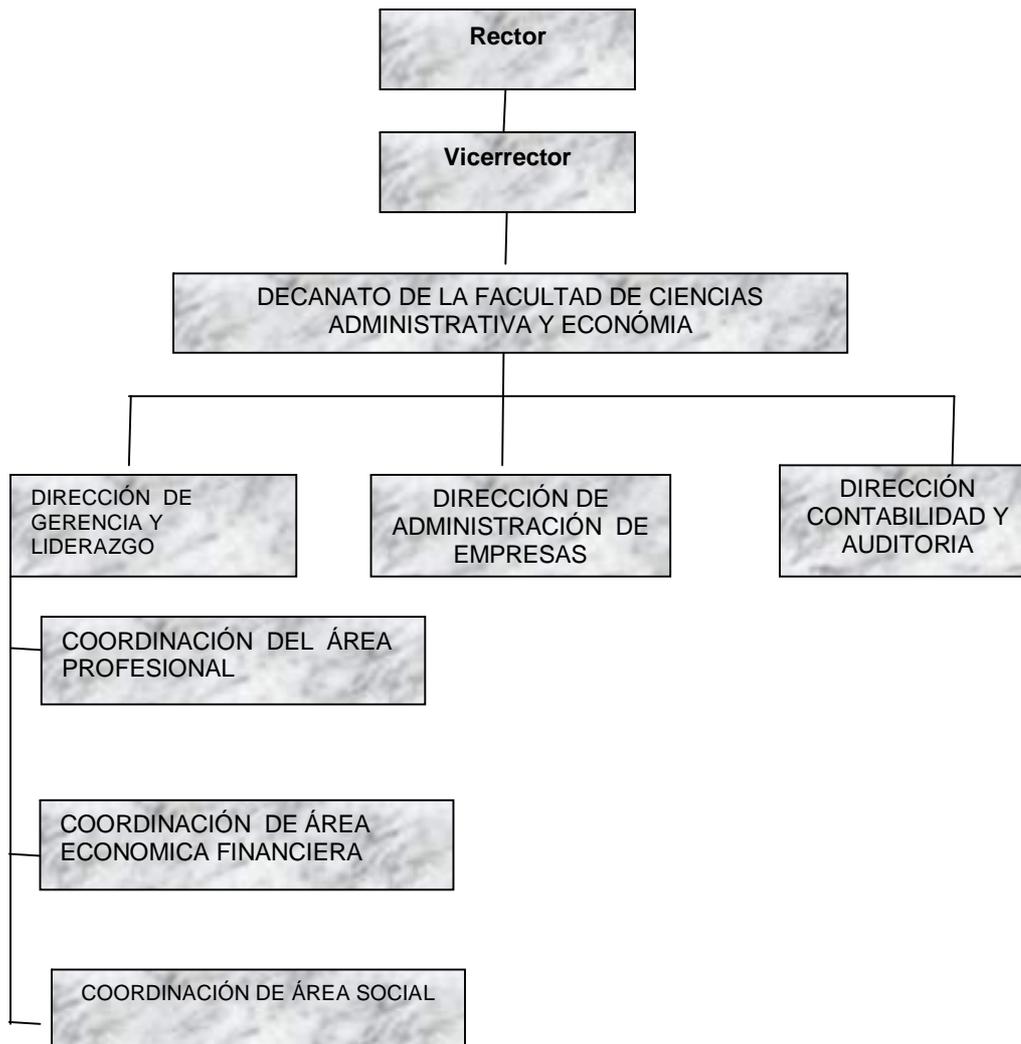
Dentro de la filosofía institucional, la U.P.S. y en concreto la Carrera de Gerencia y Liderazgo define su razón de ser en la sociedad, mediante el desarrollo de sus objetivos considerando de que su accionar debe estar ligado fundamentalmente a la educación integral que justifique su gestión y sus estrategias a formar futuros profesionales que lideren el desarrollo económico y social del país.

---

<sup>29</sup> Tesis Maestría, Estructura Académica Carrera Ingeniería Gerencia y Liderazgo, Dr. Carlos Padilla

### 3.1.1. ESTRUCTURA DE LA CARRERA

**GRAFICO N.-03**



FUENTE: INFORMACIÓN DE LA CARRERA  
ELABORADO: POR AUTORES DE TESIS

De la investigación realizada al interior de la organización no existe un documento en el cual se especifique claramente el direccionamiento estratégico de la Carrera en el sentido de sus valores y principios, sin embargo en la tesis de Maestría del Doctor Carlos Padilla se especifica algunos valores y principios que a continuación nos permitimos exponer:

### **3.1.2.- VALORES Y PRINCIPIOS**

La Carrera de Gerencia y Liderazgo opta por potenciar al estudiante como persona, coherente con los valores éticos, con sensibilidad social y política, vinculada a su propia cultura y abierta a los demás.

La Carrera de Gerencia y Liderazgo estimula un proceso educativo integral, donde funde la teoría y la práctica, como la metodología del aprender-haciendo, desarrolla el inter-aprendizaje en función del trabajo productivo, apoyando la transformación de la sociedad.

La orientación académica de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, prioriza la investigación como metodología eficaz, para la solución de problemáticas concretas que deberá enfrentar el futuro profesional en el ámbito productivo y social, convirtiéndose en un ente propositivo al responder a las expectativas de la comunidad y de las organizaciones productivas, garantizando el mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva.

La acción extensora para la Carrera de Gerencia y Liderazgo, se entiende como la estrategia de partir de las demandas de la colectividad para desarrollar su oferta educativa y nutrirla permanentemente, potenciando la investigación como una opción válida para el desarrollo de los conocimientos y su implementación en la realidad<sup>30</sup>.

De la exposición se puede colegir que estas están ligadas e interrelacionadas entre sí en la que forman parte de su cumplimiento las autoridades, los docentes, los trabajadores, estudiantes, empresas, proveedores, Estado y la sociedad en general. En resumen se puede trasladar en una matriz axiológica:

---

<sup>30</sup> Tesis Maestría, Estructura Académica Carrera Ingeniería Gerencia y Liderazgo, Dr. Carlos Padilla

## CUADRO N°06

## MATRIZ AXIOLÓGICA DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

GRUPO PRINCIPIOS	Autoridades	Docentes	Trabajadores	Estudiantes	Empresas	Proveedores	Estado	Sociedad
Responsabilidad	X	X	X	X	X	X	X	X
Puntualidad	X	X	X	X		X		
CALIDAD	X	X	X	X	X			X
TRABAJO EN EQUIPO	X	X	X	X	X		X	
PRODUCTIVIDAD					X		X	X
UNIDAD DE DIRECCIÓN	X	X	X	X			X	X
OBJETIVIDAD	X	X	X	X	X	X		
EFFECTIVIDAD	X	X	X	X	X		X	X
GRUPO VALORES	Autoridades	Docentes	Trabajadores	Estudiantes	Empresas	Proveedores	Estado	Sociedad
RESPETO	X	X	X	X	X	X	X	X
TRANSPARENCIA	X	X	X	X	X	X	X	X
ÉTICA	X	X	X	X	X	X	X	X
JUSTICIA	X	X	X	X	X	X		
HONESTIDAD	X	X	X	X	X	X	X	X

FUENTE: AUTORES DE TESIS  
ELABORADO: POR AUTORES DE TESIS

### **3.1.3.-VISIÓN DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO.**

“En la primera década del nuevo milenio, la Carrera de Gerencia y Liderazgo, será el referente más importante para la orientación de los procesos productivos ligados al desarrollo integral, impulsando la autogestión sustentable, para el mejoramiento de la calidad de vida individual y colectiva”<sup>31</sup>.

En la tesis de Maestría del Doctor Carlos Padilla expone otro concepto de visión, donde amplía en el sentido del diseño y gestión en las unidades productivas con una gerencia integral permanente, cuyo enunciado lo señala así:

“Fundamentando su quehacer académico en su permanente vinculación a la realidad y con el soporte tecnológico del más alto nivel, los profesionales se caracterizarán por sus competencias en el diseño y gestión de unidades productivas, con experiencias en la gerencia integral, fomentando el mejoramiento permanente de su calidad de vida y de la comunidad”<sup>32</sup>.

### **3.1.4.- MISIÓN DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO.**

“Formar profesionales de excelencia humanística, científica y técnica con competencias para diseñar y gestionar unidades productivas, con eficacia y liderazgo, incidiendo en la transformación del país”.<sup>33</sup>

Según el Doctor Carlos Padilla en su tesis de Maestría señala la misión en los siguientes términos:

“Formar profesionales de excelencia científica técnica y humanística, capaces de diseñar, gestionar y liderar procesos productivos, que propendan al desarrollo económico y social, transformando la realidad del país”.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Trictito publicitario de Carrera Gerencia y Liderazgo

<sup>32</sup> Tesis Maestría, Estructura Académica Carrera Ingeniería Gerencia y Liderazgo, Dr. Carlos Padilla

<sup>33</sup> Trictito publicitario de Carrera Gerencia y Liderazgo

<sup>34</sup> Trictito publicitario de Carrera Gerencia y Liderazgo

Al respecto debemos indicar que el va más allá en el sentido de que la gestión de la Carrera no solo se limita a las unidades sino a liderar los procesos productivos en la colectividad.

### **3.1.5.- OBJETIVO GENERAL DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO.**

Formar profesionales basados en el aprendizaje que aprendan a aprender capaces de generar sus propios fuentes de trabajo e incluso crear sus propias empresas mediante la investigación científica-técnico y humana convirtiéndose de esta manera en el puntal del desarrollo económico-social del país.

### **3.1.6. - PERFILES DEL INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

Los perfiles del Ingeniero en Gerencia y Liderazgo se basan en tres niveles:

- Profesional.
- Académica.
- Humano.

#### **A) PERFIL PROFESIONAL DEL INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

A continuación se presenta la definición del perfil profesional que la Carrera de Gerencia y Liderazgo espera obtener de sus estudiantes:

El Ingeniero en Gerencia y Liderazgo, es un profesional dotado de competencias y experiencias para diseñar y gestionar empresas, fundamentado en la investigación permanente genera proyectos sustentables, prioriza la productividad y es un gestor de tecnología al servicio de la

comunidad, reciclando sus excedentes en el mejoramiento de la calidad de vida personal y de la colectividad.

Es creativo, flexible, capacitado para tomar decisiones, cualidades que le posibilitará el uso eficiente de las variables: de recurso humano, de tiempo, dinero, gestión y calidad; además de garantizar la igualdad de oportunidades, definiendo los controles necesarios para el éxito. Activo en la búsqueda de la identidad del país, con fundamentos éticos y morales sólidos<sup>35</sup>.

**Perfil profesional:** Disponer de conocimientos sobre administración.

**Área del conocimiento:** Administración.

**Temáticas generales:**

- Teoría y proceso administrativo.
- Organización y conducción de empresas y microempresas.
- Elaboración y evaluación de proyectos empresariales.
- Principios actuales de mejoramiento organizacional.

**Perfil profesional:** Poseer una base científica para producir eficientemente.

**Área del conocimiento:** Matemática.

**Temáticas generales:**

- Instrumental matemático.
- Conocimientos estadísticos.
- Investigación y Administración de Actividades Productivas y de Servicios.

**Perfil profesional:** Conocer el Instrumental financiero para la gestión.

**Área del conocimiento:** Finanzas.

---

<sup>35</sup> [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec); perfil profesional

**Temáticas generales:**

-Instrumental financiero y contable.

**Perfil profesional:** Tener conocimientos y destrezas para la gestión de recursos humanos.

**Área del conocimiento:** Administración Psicología, Sociología y Economía Política.

**Temáticas generales:**

Proceso de administración del recurso humano.

-Conocimientos del comportamiento humano.

**Perfil profesional:** Tener conocimientos de mercado (demanda, oferta y contexto nacional e internacional).

**Área del conocimiento:** Mercadeo y Economía, Economía Ecológica.

**Temáticas generales:**

-Micro y macroeconomía, comercio exterior y relaciones internacionales

-Conocimientos sobre investigación, segmentación y posicionamiento de mercado.

-Proyectos de mercado.

**Perfil profesional:** Dominar la formulación estrategias publicitarias y de ventas.

**Área del conocimiento:** Mercadeo y Psicología.

**Temáticas generales:**

-Conocimientos sobre marketing mix y mercados.

-Conocimientos del comportamiento del consumidor.

**Perfil profesional:** Disponer de conocimientos y capacidades para manejar recursos financieros y materiales.

**Área del conocimiento:** Negociación y Finanzas.

**Temáticas generales:**

- Estrategias de negociación.
- Análisis y estrategias financieras.

**Perfil profesional:** Detentar teoría y técnica para ejercer liderazgo infra e intergrupales.

**Área del conocimiento:** Política Económica, Gerencia Social, Teorías y Modelos de Desarrollo, Teoría del Estado

**Temáticas generales:**

- Estilos de liderazgo.
- Conocimientos del comportamiento humano.
- Realidad nacional e internacional.
- Componentes culturales.
- Elaboración y evaluación de proyectos sociales.

**Perfil profesional:** Disponer de conocimientos y habilidades para formular políticas institucionales de investigación, diseñar y ejecutar proyectos de investigación.

**Área del conocimiento:** Investigación Científica

**Temáticas generales:**

- Tipos de investigación.
- Metodologías del conocimiento científico.
- Mecanismos para estructurar procesos investigativos.

**Perfil profesional:** Conocer la Base legal de la gestión empresarial, social y político/administrativa.

**Área del conocimiento:** Legislación.

**Temáticas generales:**

-Asuntos legales generales, laborales y empresariales.

**Perfil profesional:** Conocer y practicar los principios morales de desempeño humano y los inherentes a la cultura religiosa salesiana.

**Área del conocimiento:** Ética Profesional y Salesianidad.

**Temáticas generales:**

-El Derecho no Positivo.

-Principios religiosos<sup>36</sup>.

El perfil profesional queda reflejado como imagen de la respuesta directa en el sujeto profesional que debe entrar en contacto con la atención de las necesidades y el procesamiento de problemas que experimenta el destinatario elegido: la sociedad empresarial e institucional de Quito y del Sur de la ciudad, en materia de gestión empresarial y social.

Tanto para desarrollar de modo sinérgico las potencialidades ocupacionales del profesional, ampliándolas, cuanto para incorporar ámbitos cognitivos que no se desprendan del diagnóstico de necesidades, es preciso incorporar contenidos que rebasen este tipo de programación; estas fuentes de abordaje y formación que quedan 'fuera' pero que son necesarios para entregar al contexto real y que sensibilizan el marco de la gestión, tienen ocasión como ejes y materias los Novenos y Décimos niveles sin dejar de lado el cordón umbilical que los une a los niveles Primero hasta Octavo: ser una profesión de nuevo tipo, ligada a la conducción de procesos empresariales propios o ajenos, organizaciones sociales o entes descentralizados, político- administrativo comunitarias<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec); perfil profesional

<sup>37</sup> [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec); perfil profesional

## **B) PERFIL ACADÉMICO DEL INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO.**

Con base en el estudio de necesidades y problemas expuestos, a continuación se especifican las necesidades más puntuales relativas a los tres grupos de organizaciones, que en materia de Gerencia y Liderazgo experimentan y las cuales son materia de abordaje por parte de la carrera, a partir de la acción de los profesionales a formar; se incluye también un esbozo aproximado de perfil académico.

### **Necesidades Empresariales:**

- Gerentes estratégicos: Conductores eficientes de sus negocios.
- Asesoría / consultoría.
- Reconversión industrial y reingeniería.
- Cambio del modelo de gestión: Gerencia de procesos hacia la calidad.
- Diseñadores de Proyectos Empresariales.

### **Necesidades de las Organizaciones Sociales:**

- Líderes organizadores.
- Mejorar la conciencia social.
- Capacitación técnica y de negociación.
- Cohesión y eficiencia en el trabajo.
- Técnicas modernas de gestión productiva competitiva.

### **Necesidades de las Organizaciones Político Administrativas:**

- Conducción técnica-social de procesos administrativos nacionales, provinciales, seccionales y locales.
- Asesoramiento en materia de la conformación socioeconómica mundial y en diseño de políticas internacionales.
- Auto sustentación económica y cambio organizacional.
- Enfoque sociales de la gestión<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> [www.ups.edu.ec](http://www.ups.edu.ec); Perfil Académico

### **C) PERFIL HUMANO DEL INGENIERO EN GERENCIA Y LIDERAZGO**

El Ingeniero en Gerencia y Liderazgo, es un profesional dotado de competencias y experticias para diseñar y gestionar empresas. Fundamentado en la investigación permanente genera proyectos sustentables, prioriza la productividad y es un gestor de tecnología al servicio de la comunidad, reciclando sus excedentes en el mejoramiento de la calidad de vida personal y de la colectividad.

#### **CAMPO OCUPACIONAL Y LABORAL**

Considerando la malla curricular a que se sujeta el egresado de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, el campo ocupacional existente para este actor estratégico en el sistema productivo del país es el siguiente:

**-PRIVADO:** Puede ser Gerente Bancario, Gerente Financiero, Gerente Cooperativo, Administrador de Hoteles, Gerente de Comercio, Director de Servicios Financieros, Director de Recursos Humanos, Asesor Administrativo, Director de Marketing y Productividad, Docente.

**-PÚBLICO:** Puede ocupar los cargos de Alcalde, Concejales, Presidente de la República, Gerente de Empresas estatales.

**-AUTOEMPLEO:** Gerenciar con liderazgo empresas de su propiedad.

**-NO GUBERNAMENTAL O PARA ESTATAL:** Conducir organizaciones sociales tales como Cooperativas, ONG. Asociaciones sociales y/o productivas<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> [www.ups.edu.ec/Campo Ocupacional y Laboral](http://www.ups.edu.ec/Campo%20Ocupacional%20y%20Laboral)

## DEMANDAS Y NECESIDADES SOCIALES

**ÁMBITOS:** Económico, Político-Administrativo y Social del Sur de Quito.

**Necesidad.**

Conocimientos sobre administración.

**Problema.**

Deficientes estructuras administrativas pues se sustentan en el empirismo, la intuición y la tradición.

**Necesidad.**

Base científica para producir eficientemente.

**Problema.**

Sistemas de producción escasos y obsoletos ejecutados sin conocimientos científicos que los sustenten.

**Necesidad.**

Instrumental financiero.

**Problema.**

Desconocimiento o mal manejo del proceso contable y financiero.

**Necesidad.**

Gestión de recursos humanos.

**Problema.**

Anarquía, gestión empírica bajo principios de autoridad vertical.

**Necesidad.**

Conocimientos de mercado (demanda, oferta y contexto nacional e internacional).

**Problema.**

Desconocimiento de la dinámica y demandas del mercado actual, tanto nacional como internacional.

**Necesidad.**

Estrategias publicitarias y de ventas.

**Problema.**

Desconocimiento de estrategias de ventas de acuerdo al segmento al que va dirigido el producto/servicio o falta de capital en el caso del micro o artesanos.

**Necesidad.**

Recursos financieros y materiales.

**Problema.**

Deficiente capacidad de negociación o desconocimiento de alternativas autogestionarias.

**Necesidad.**

Liderazgo infra e intergrupales.

**Problema.**

Autoridad vertical de gerentes-propietarios, gestión empírica en los grupos humanos, la falta de cohesión de grupos e inexistente representatividad de gerentes y líderes.

**Necesidad.**

Investigación.

**Problema.**

Aspectos culturales personales, escaso capital y desconocimiento de métodos efectivos de investigación.

**Necesidad.**

Base legal.

**Problema.**

Desconocimiento de leyes y reglamentos oficiales y la tendencia a trabajar informalmente o sin apego a la ley<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> [www.ups.edu.ec/demandas\\_y\\_necesidades\\_sociales](http://www.ups.edu.ec/demandas_y_necesidades_sociales)

## **GENERAR Y GESTIONAR PROCESOS Y EMPRESAS.**

Asesorar, generar o dirigir empresas es uno de los objetivos de un Ingeniero en Gerencia y Liderazgo ya que al poseer los conocimientos necesarios podemos establecer diagnósticos de unidades productivas de diferente complejidad para desarrollar Planes Estratégicos Operativos ya que de esta manera podemos administrar eficientemente los recursos tales materiales, financieros, humanos y tecnológicos, existentes en las empresas, esto nos permite negociar propuestas de desarrollo empresarial comunitario y de esa forma tener una relación directa con la colectividad<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> [www.ups.edu.ec/demandas y necesidades sociales](http://www.ups.edu.ec/demandas_y_necesidades_sociales)

### 3.1.7.- MALLA CURRICULAR EXISTENTE EN LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO.

MATERIA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE	NOVENO SEMESTRE	DÉCIMO SEMESTRE
<b>GESTIÓN EMPRESARIAL</b>	Metodologías Administrativas I 4	Metodologías Administrativas II 2	Microempresa 4	Lógica de Sistema 4	Planificación Estratégica 4	Diseño y Evaluación del Proyecto 4	Proyecto Empresariales 2	Reingeniería de Proceso 4	Gerencia de Procesos y Productividad 4	<b>DESARROLLO DEL PROYECTO O TESIS DE GRADO</b>
<b>ECONOMIA PARA LA GESTIÓN</b>	Microeconomía I 2	Microeconomía II 2	Macroeconómica 2	Comercio Exterior 2	Políticas de Desarrollo II 2	Política de Desarrollo II 2			Problemas Actuales de economía 4	
<b>INTRUMENTAL FINANCIERO</b>		Contabilidad General 4	Matemáticas Financiera 6	Cálculo de Costo I 4	Cálculo de Costo II 4	Análisis Financiero 4	Administración Financiera 4	Estrategia Financiera 4	Ingeniería Financiera 4	
<b>APOYO MATEMÁTICO</b>	Lógica Matemática 4	Algebra Lineal 4	Cálculo 4	Estadística I 4	Estadística II 4	Investigación Operativa I 4	Investigación Operativa II 4	Administración de la Producción 4		
<b>GERENCIA SOCIAL</b>	Poder y Liderazgo 4	Estado y Social 4	Etnografía Ecuatoriana 4	Cultura e Identidad 2		Gerencia Social I 2	Gerencia Social II 2 Proyectos Sociales 2		Actualización en Gestión Empresarial 4	
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Gestión de RRHH 4	RRHH II Análisis y Valoración de Campo 4	RRHH II Reclutamiento y Selección 4	RRHH III, Desarrollo Humano 4	RRHH IV, Evaluación del Desempeño 4				Gerencia Social 4	
<b>MERCADEO Y NEGOCIACIÓN</b>	Bases Sicosociales de la Comunicación 4	Bases de Negociación 2	Mercadeo 2	Mercadeo II 4	Promoción y Publicidad I 2	Promoción y Publicidad II 2	Comportamiento del Consumidor 2	Gerencia de Servicios 4 Proyecto de Mercado 2	Marketing Moderno 4	
<b>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Metodología de la Investigación I 4	Metodología de la Investigación II 4		Metodología de la Investigación III 2		Estadística Aplicada a la Investigación 4				
<b>MATERIAS DE APOYO</b>					Legislación Gerencia 4	Legislación Laboral 4	Legislación Gerencial y Comercial 4			
	Antología Cristiana 2	Espiritualidad Juvenil Salesiana 2	Doctrina Social de la Iglesia	Ética						
	28 CRÉDITOS	28 CRÉDITOS	28 CRÉDITOS	28 CRÉDITOS	26 CRÉDITOS	26 CRÉDITOS	20 CRÉDITOS	18 CRÉDITOS	24 CRÉDITOS	

### 3.2 CLASIFICACIÓN OPERACIONAL DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS

En este contexto se realizará una presentación general de los servicios educativos que brinda la U.P.S., los mismos que son de gran importancia para los estudiantes de Gerencia y Liderazgo que es nuestro campo de estudio.

#### A) DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO

La Universidad Politécnica Salesiana, orienta y desarrolla su gestión académica, bajo las Políticas de Desarrollo Académico, emitidas el 25 de junio del 2001 mediante resolución N° 151-22-01-06-25 del Consejo Superior.



La gestión académica involucra el desarrollo de las actividades que demandan las funciones principales universitarias de docencia, investigación y vinculación con la colectividad<sup>42</sup>.

#### B) DIRECCIÓN FINANCIERA

La Dirección Financiera Nacional, tiene la finalidad de mejorar el proceso administrativo – financiero en cada una de sus dependencias de Cuenca, Quito y Guayaquil, en cuyas filiales realizan un trabajo al servicio de la comunidad.



Nuestro deber se enmarca en lograr una excelencia en la información proporcionada a las autoridades pertinentes en función de fomentar la eficiencia y eficacia, con la utilización de las herramientas precisas para la toma de decisiones<sup>43</sup>.

**C) DIRECCIÓN DE BIENESTAR ESTUDIANTIL.-** La Dirección de Bienestar Estudiantil es la unidad administrativa institucional dedicada a los estudiantes de la Universidad Politécnica Salesiana. Sus acciones están orientadas a contribuir en el desarrollo integral de los universitarios salesianos.



<sup>42</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>43</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

Además es responsable del manejo de créditos educativos y pagos diferidos, los servicios de carácter social, de promover la orientación vocacional y un ambiente de respeto a los derechos e integridad física, psicológica y sexual de los estudiantes. Se enmarca dentro de la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Estatuto y demás normativas de la Universidad Politécnica Salesiana. Su estructura y funcionamiento están determinados en su Reglamento<sup>44</sup>.

**D) DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.-** La Dirección de Gestión de Talento Humano de la U.P.S. junto con las coordinaciones en las diferentes sedes apoya al crecimiento de la comunidad Universitaria mediante la planeación, organización, desarrollo y coordinación de procesos institucionales vinculados a la gestión del talento humano que promueven el desempeño eficiente de todos los colaboradores, apoyando a alcanzar los objetivos individuales e institucionales, fundamentados en el carisma Salesiano<sup>45</sup>.



#### **E) DEPARTAMENTOS DE APOYO**

- Comunicación y Cultura.
- Informática.
- Construcciones y Mantenimiento<sup>46</sup>.

#### **F) SERVICIOS DE BIBLIOTECA**

- Biblioteca General Campus el Vecino.
- Biblioteca General Campus Juan Lunardi.
- Biblioteca de Pastoral Campus El Vecino.
- Biblioteca General Campus Sur.
- Biblioteca General Campus el Girón.

<sup>44</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>45</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>46</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

- Biblioteca General Centro Cultural Abya – yala.
- Bibliotecas Virtuales<sup>47</sup>.

### **G) SERVICIOS DE LABORATORIOS**

- Computación CECASI.
- Laboratorio de Biotecnología.
- Laboratorio de Suelos<sup>48</sup>.

### **H) SERVICIOS CENTRO PSICOLÓGICO**

- Es una unidad de apoyo a la comunidad para tratamientos psicoterapéutico integral a niños, adolescentes, adultos, parejas y familias<sup>49</sup>.

### **I) SERVICIOS OBSERVATORIO DE LA JUVENTUD**

- Su Visión es constituirse en un centro de generación y gestión de información sobre la realidad juvenil local y nacional, que permita de manera segura y efectiva, direccionar las acciones institucionales en bien y mejoramiento de la juventud<sup>50</sup>.

### **J) SERVICIO DE BIENESTAR ESTUDIANTIL**

Tiene como responsabilidad las siguientes:

- Becas.
- Créditos por Responsabilidad Social.
- Pago Diferidos.
- Créditos Laborales<sup>51</sup>.

---

<sup>47</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>48</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>49</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

<sup>50</sup> <http://ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal/conocelaups>

### **3.3. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO RESPECTO AL NIVEL ACADÉMICO**

#### **Objetivo:**

El objetivo de esta encuesta es diagnosticar la situación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo en cuanto a su aspecto Económico y Administrativo.

#### **Metodología.**

La investigación a realizarse es de tipo descriptiva a partir de una encuesta directa realizada a estudiantes de los diferentes niveles de la carrera, tomando como Marco referencial el listado obtenido de la secretaría de la carrera.

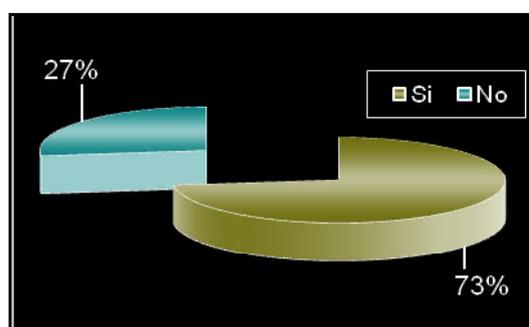
**PREGUNTA:**

1. ¿Conoce usted la misión de la Carrera de Gerencia y Liderazgo?

**Tabla 1**

Pregunta	Opción	Número
1	Si	73
	No	27
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 01**



FUENTE: INVESTIGACIÓN PROPIA  
ELABORACIÓN: LOS AUTORES

**Interpretación**

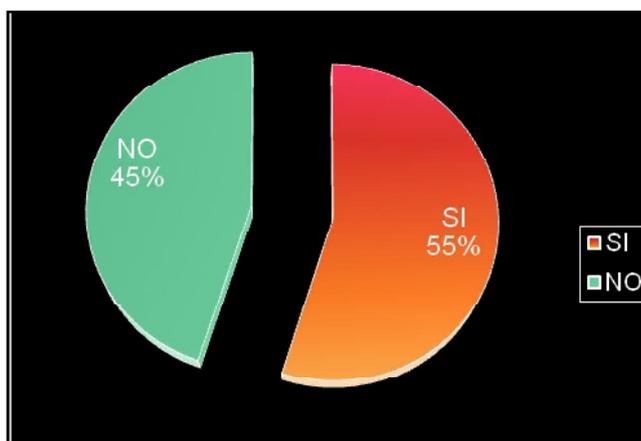
Se puede apreciar en el gráfico que el 73% de estudiantes conocen la misión de la carrera, y el 27% restante señalan que NO. Esta situación permite deducir que la gestión administrativa se ha preocupado por difundir el direccionamiento estratégico a través de la misión y visión, es decir la razón por la cual fue creada la Carrera.

**2.- ¿La oferta académica es compatible con la demanda del mercado relacionado con su título de Gerencia?**

**Tabla 2**

Pregunta	Opción	Número
2	Si	55
	No	45
<b>Total</b>		<b>100</b>

**GRÁFICO N° . 02**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N° . 2

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

Se puede apreciar en el gráfico N° 2 que el 55% de los estudiantes están de acuerdo de que el mercado laboral absorbe a los graduados y egresados en esta carrera mientras que un 45% NO tienen confianza que el mercado de trabajo ocupe esta profesión. En conclusión exigen una mejor preparación académica con mención en el título.

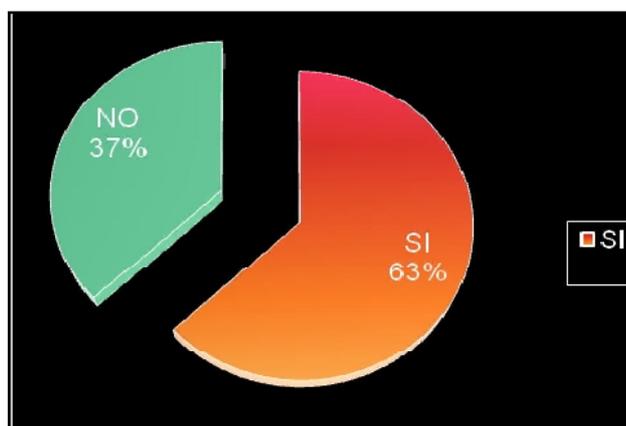
3.- ¿Los contenidos de las asignaturas son repetitivos en las siguientes áreas?

- Administrativa

**Tabla 3**

Pregunta	Opción	Número
3.1	Si	63
	No	37
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 03**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 3.1

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

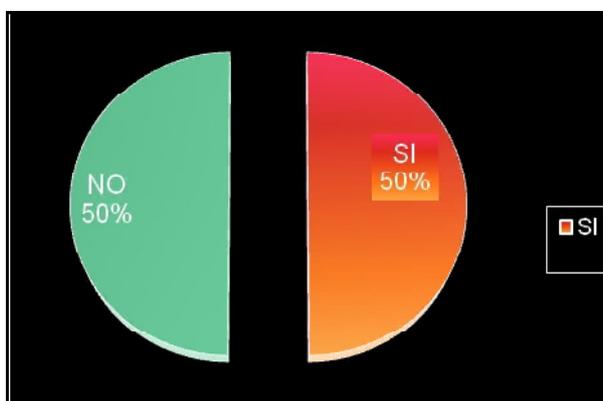
De los resultados anteriores se observa que el 63% de estudiantes señalan que la materia administración se está repitiendo en algunos niveles o en su efecto hay una duplicación, sin embargo el 37% indican que NO. Esta situación hace pensar que hay que revisar la malla curricular considerando que esta asignatura es básica para la profesión.

- **Social**

**Tabla 4.**

Pregunta	Opción	Número
3.2	Si	50
	No	50
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°.04**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 3.2

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

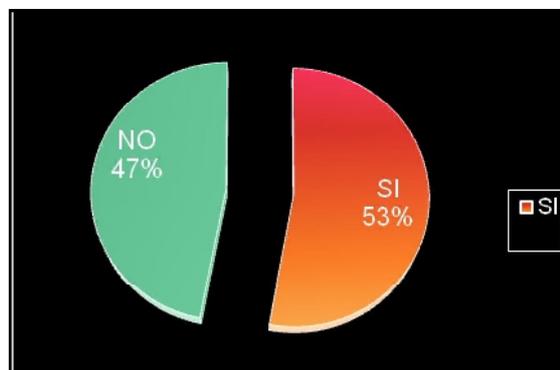
Se puede apreciar en el gráfico que existe un porcentaje del 50% para las dos respuestas, esta situación lleva a que el estudiante tienda a una confusión, situación por la cual hay que revisar los contenidos con un enfoque más práctico y de coordinación con los otros pensum de la Carrera.

- Económica

**Tabla 5.**

Pregunta	Opción	Número
3.3	Si	53
	No	47
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 05**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 3.3

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

La encuesta refleja que un 53% de los estudiantes señala que es repetitiva la materia, mientras que el 47% indican que NO. Por lo tanto es necesario revisar las materias que tienen secuencia, debido a que estas son importantes para la toma de decisiones del Gerente.

**4 ¿Conoce usted sobre el contenido de su materia a desarrollarse en el semestre?**

**Tabla 6**

Pregunta	Opción	Número
4	Si	74
	No	26
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N° 06**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 4

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

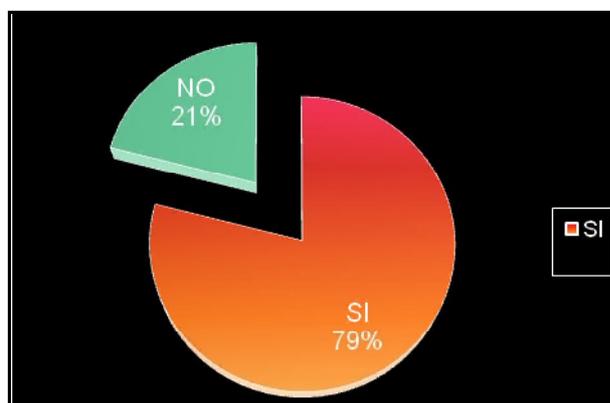
De acuerdo a la respuesta el 74% afirman que si conocen el contenido de la materia, mientras que el 26% señalan que NO, esto se interpreta que los estudiantes al inicio no tiene el interés, ni compromiso con las respectivos contenidos.

## 5. ¿Las estrategias metodológicas son participativas?

**Tabla 7**

Pregunta	Opción	Número
5	Si	79
	No	21
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°.07**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 5

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

Se puede apreciar en el gráfico que existe un porcentaje del 79% de estudiantes que SI reciben sus clases no solo teóricas, sino también participativas, y un 21% quienes opinan que NO son participativas.

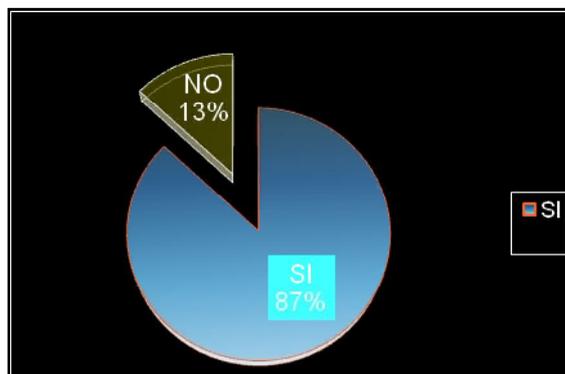
La mayoría opina que "SI" por lo que es importante ya que permite una mejor comunicación entre los docentes y los estudiantes con fin de despejar dudas en la materia o de alguna inquietud que tenga el alumno. Por lo tanto la metodología de la enseñanza cooperativista tiene un porcentaje alto de aplicación.

## 6.- ¿El trabajo grupal en el aula es necesario para su aprendizaje?

**Tabla 8**

Pregunta	Opción	Número
6	Si	87
	No	13
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 08**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°.6

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

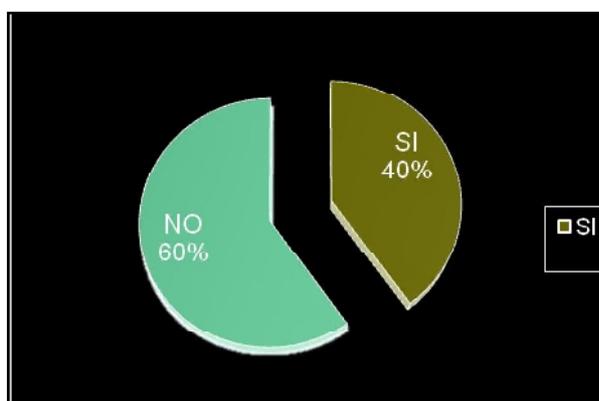
Se interpreta que el 87% de los estudiantes están de acuerdo con que el trabajo grupal y apenas un 13% NO; por lo que es necesario seguir afianzando el trabajo grupal con metodología de enseñanza acorde con esta situación.

## 7.- ¿La metodología utilizada es compartida por todos los Docentes?

**Tabla 9**

Pregunta	Opción	Número
7	Si	40
	No	60
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 09**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 7

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### **Interpretación**

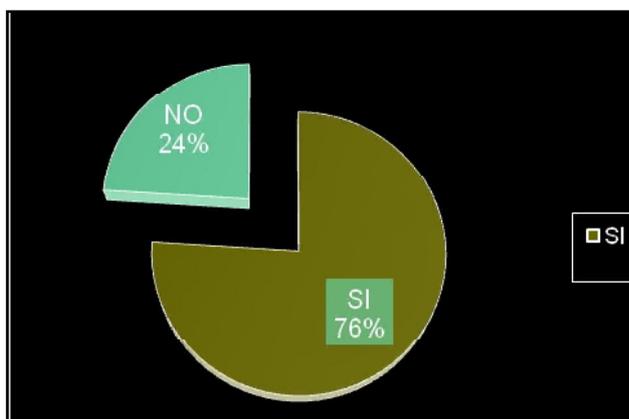
Se puede apreciar en el gráfico, que existe un porcentaje del 60% de estudiantes quienes opinan que NO es compartida la metodología de los docentes para dictar sus clases, y un 40% quienes opina que SI es compartida, al respecto si consideramos que el método es la vía o el camino que asume en la ejecución del proceso por los sujetos que lo desarrollan, en este caso se caracteriza lo operacional del proceso. De esta manera surge la relación sujeto proceso por lo que este ultimo debe transformarse en más dinámico en algunos docentes que en otros, de ahí que es necesario que permanentemente se capacite al educador con objeto de dar un buen resultado.

## 8.- ¿Existe un sistema de evaluación en la Carrera?

Tabla 10

Pregunta	Opción	Número
8	Si	76
	No	24
<b>Total</b>		100

GRÁFICO N°. 10



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 8

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### Interpretación

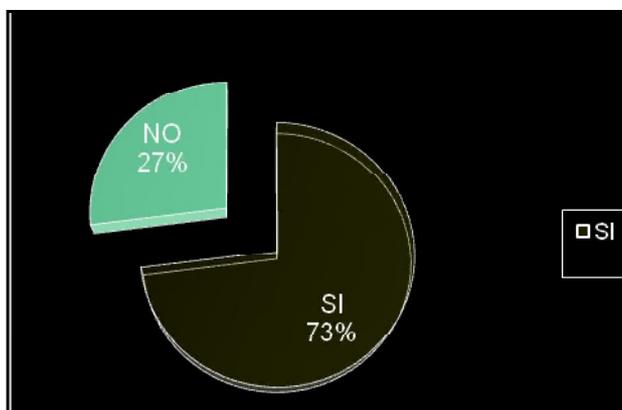
Se puede apreciar en el gráfico que existe un porcentaje del 76% de estudiantes quienes opinan que SI existe un Sistema de Evaluación en La Carrera y un 24% quienes opinan que NO, esta negación hace ver que todavía existe una tercera parte del alumnado en desconocer este tema y su importancia que tiene.

### 9. ¿La evaluación es permanente a lo largo del proceso?

Tabla 11

Pregunta	Opción	Número
9	Si	73
	No	27
<b>Total</b>		100

GRÁFICO N°. 11



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 3.2

ELABORADO POR: LOS AUTORES

#### Interpretación

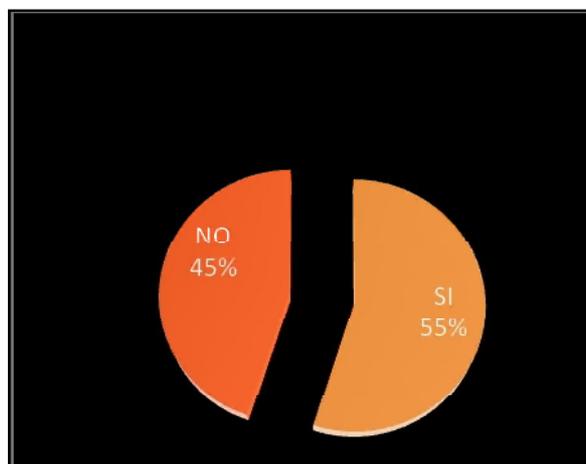
Del resultado anterior, el 73% de los estudiantes opinan que la evaluación es permanente a lo largo del proceso, y un 27% quienes opinan que NO es permanente la evaluación, es decir todavía existe un grupo de docentes que no aplican la metodología de evaluación permanente.

10. ¿Los recursos audiovisuales son de calidad y cubre las exigencias del estudiante?

Tabla 12

Pregunta	Opción	Número
10	Si	55
	No	45
<b>Total</b>		100

GRÁFICO N°. 12



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 10

ELABORADO POR: LOS AUTORES

### Interpretación

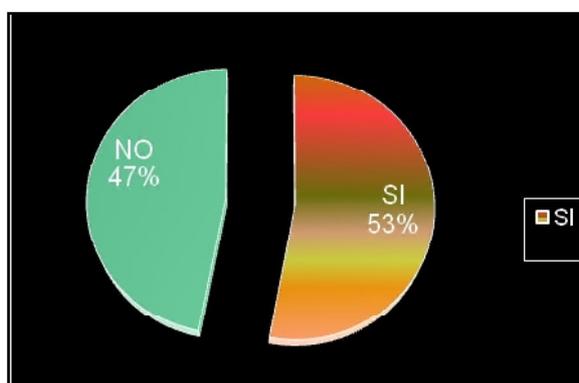
Los resultados nos llevan a la conclusión de que la Universidad no cubre las expectativas de audio visual en un 100%.

**11. ¿Los materiales de apoyo pedagógico cuenta con recursos actualizados y de calidad?**

**Tabla 13**

Pregunta	Opción	Número
11	Si	53
	No	47
<b>Total</b>		100

**GRÁFICO N°. 13**



FUENTE: TABLA DE FRECUENCIA N°. 11

ELABORADO POR: LOS AUTORES

**Interpretación**

El porcentaje del 47% que señalan que no existe material pedagógico suficiente significa que la Carrera debe hacer un esfuerzo por adquirir mayor número de libros actualizados para consulta especialmente en las áreas de administración, economía, estadística, mercadeo, gerencia social, negocios y contable financiero.

### 3.4. ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS

#### PREGUNTA N.- 01

- La misión de la Carrera de Gerencia y Liderazgo es formar personas con madurez humana, investigadores con sensibilidad social, que integren y cohesionen la ética, la vida, la cultura y productividad, con aptitudes de dirección y liderazgo para enfrentar con ventaja y solvencia, la resolución de problemas concretos en el ámbito de la gestión.

#### PREGUNTA N.- 02

- La oferta académica de las carreras ofrecidas por las Universidades debe estar en íntima relación con la demanda. Al respecto, en la Carrera de Gerencia y Liderazgo no todos los estudiantes opinan que se de esta relación.

#### PREGUNTA N-- 03

- Es importante que en cada una de las áreas académicas se guarde coherencia, sin repetir frecuentemente los contenidos de aprendizaje en los diferentes niveles, sin embargo se aprecia una mayor repetición en el área de Administración y en menor grado en la Económica y en Sociales.

#### PREGUNTA N.- 04

- Generalmente a veces los estudiantes muestran niveles de conocimientos en las áreas que reciben, esto sirve de base para el desarrollo de los mismos, la opinión de la mayoría refleja que conocen los contenidos, esto es significativo para el logro de los estudiantes en su aprendizaje.

#### PREGUNTA N.- 05

- Las estrategias metodológicas deben lograr la participación de los estudiantes durante el proceso enseñanza-aprendizaje, la mayoría

considera que son participativas. Sin embargo no todos los profesores comparten o manejan los mismos procesos metodológicos.

#### PREGUNTA N.- 06

- En la Carrera de Gerencia y Liderazgo es muy fundamental que se realicen trabajos grupales en clase, debido a que el futuro gerente deberá manejar equipos de trabajo.

#### PREGUNTA N.- 07

- La relación sujeto proceso debe ser más dinámica en algunos docentes que en otros, de ahí que es necesario que permanentemente se capacite al educador con el objetivo de que el estudiante capte de la manera más adecuada la clase dictada.

#### PREGUNTA N—08,09

- La evaluación es parte de los procesos de enseñanza aprendizaje, por lo que debe ser vista como un sistema y ser realizada frecuentemente. La mayoría opina que se cumple con estos requerimientos.

#### PREGUNTA N.- 10

- Los recursos didácticos como audiovisuales y material de apoyo ayudan a que el aprendizaje de los conocimientos sea más efectivo. Sin embargo no todos se inclinan respecto a su calidad y a cubrir las exigencias de este recurso utilizado en la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

#### PREGUNTA N.- 11

- La carrera de Gerencia y Liderazgo a través de su Dirección debe realizar un esfuerzo en adquirir libros elementales de consulta, especialmente en áreas estratégicas tales como: Administración, Recursos Humanos, Estadística, Mercadeo, Negocios y Contable Financiero.

### 3.5. NIVEL ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

CUADRO N.-07

PERIODO	No. TOTAL DOCENTES	TOTAL POR SEXO		CUALIFICACION									
				CON FORMACION PEDAGOGICA		CON TITULO DE PREGRAD.		CON TITULO DE POSGRAD.		CON OTRAS CAPACITAC <sup>52</sup> .		CON EXPER. EN TEMAS QUE DESAR. <sup>53</sup>	
		HOM	MUJ.	HOMB.	MUJ.	HOMB.	MUJ.	HOM B.	MUJ.	MUJ.	HOM B.	MUJ.	HOMB
SEP/07 -FEB/08	26	21	5	9	2	21	4	9	4	21	5	21	5
MAR/08-AG/08	23	19	4	10	2	19	3	10	3	19	4	19	4

ANTIGÜEDAD	No. TOTAL DOC.		OBSERVACIONES
TIEMPO DE TRABAJO EN LA CARRERA	HOMB.	MUJ.	
Menos de 1 año	-	-	No se ha contratado docentes
De 1 a 2 años	-	-	No se ha contratado docentes
De 2 a 3 años		1	Grace Moreno, con la finalidad de cubrir horas diurnas 4%
De 3 a 4 años	1	1	Guillermo Pavón y Raquel Chicaiza 8%
De 4 a 5 años			Ninguno
Más de 5 años	18	2	86% de los docentes tienen más de 5 años trabajando en la carrera

FUENTE: INVESTIGACIÓN REALIZADA POR LA ING. TANIA CHICAIZA.

ELABORADO: ING. TANIA CHICAIZA.

#### ANÁLISIS:

Según análisis efectuado por la Ing. Tania Chicaiza, Directora de la Carrera de Gerencia y Liderazgo señala que el 17.4% del total de los docentes son mujeres, es decir que el género femenino es una minoría, además hay que sumar el hecho de que el 86% de todos los docentes tienen más de 50 años, lo cual es una garantía de experiencia docente y laboral. Sin embargo, no hay que olvidar, que en muchos de los casos, y tal cual como se presenta el

<sup>52</sup> Número de docentes que han realizado otros cursos relacionados con el perfil docente requerido por la carrera

<sup>53</sup> Total de docentes que cuentan con experiencia laboral en los temas que desarrolla en la materia

panorama de desarrollo del Know How actual, una edad avanzada, sin adecuados niveles de preparación puede ser el indicador de conocimientos obsoletos.

Por otra parte, el 100% de todos nuestros docentes cumplen con el requisito básico de contar con un título de tercer nivel o pregrado, al igual que un 100% de profesores tienen experiencia laboral respecto a las materias que dictan y han recibido cursos de actualización con cierta regularidad, lo que nuevamente puede ser una evidencia de calidad educativa.

En promedio, el 56% de nuestros docentes cuenta con un título de Postrado y un 15% son egresados de una maestría o la están cursando. Sin embargo son las mujeres las que han obtenido una maestría de forma mayoritaria( 75%), frente al 43% de los hombres, algo bastante antagónico, ya que tradicionalmente los que disponen de mayor tiempo y facilidades para estudiar maestrías son los hombres, pero en el presente caso han sido las mujeres, que a la vez son las más jóvenes de la carrera (promedio de edad 30 años, frente a los 50 de promedio de edad de los hombres), las que han buscado de forma rápida consolidar su formación, algo propio de las generaciones actuales y que posiblemente son un indicador de que la carrera requiere sumar a su staff de profesionales ciertos jóvenes con títulos de cuarto nivel.

“Respecto a la formación pedagógica un 52% de los docentes han recibido una maestría o diplomado en docencia o con temas vinculados con la pedagogía, es decir una ligera mayoría, que si bien es un punto a favor de la carrera, deja claro que hay que motivar la participación de los docentes en títulos de postgrado de esta categoría y que ventajosamente son ofertados por la misma universidad.”<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Fuente: POA de Ing. Tania Chicaiza

### 3.6 SEGUIMIENTO DE ALUMNOS GRADUADOS DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

**CUADRO N.-08**

#### ALUMNOS GRADUADOS POR GÉNERO DE LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

(MARZO 2003 - AGOSTO 2008)

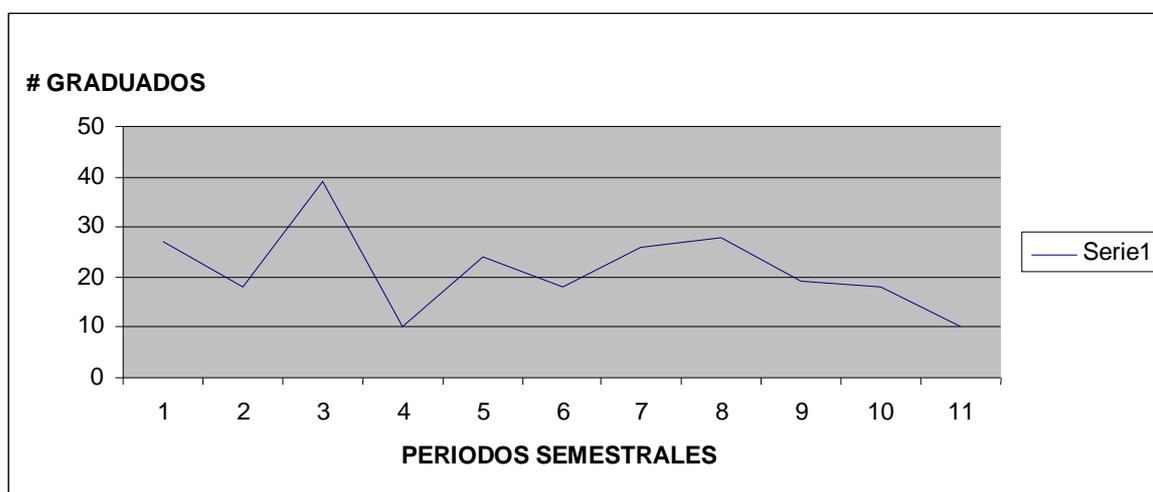
CARRERA	SEMESTRE DE TITULACIÓN	PERIODO	GÉNERO		
			HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Gerencia y Liderazgo	(MAR 03 - AGO 03)	1	7	20	27
Gerencia y Liderazgo	(SEP 03 - FEB 04)	2	3	15	18
Gerencia y Liderazgo	(MAR 04 - AGO 04)	3	5	34	39
Gerencia y Liderazgo	(SEP 04 - FEB 05)	4	3	7	10
Gerencia y Liderazgo	(MAR 05- AGO 05)	5	7	17	24
Gerencia y Liderazgo	(SEP 05 - FEB 06)	6	9	9	18
Gerencia y Liderazgo	(MAR 06- AGO 06)	7	7	19	26
Gerencia y Liderazgo	(SEP 06 - FEB 07)	8	6	22	28
Gerencia y Liderazgo	(MAR 07- AGO 07)	9	12	7	19
Gerencia y Liderazgo	(SEP 07 - FEB 08)	10	8	10	18
Gerencia y Liderazgo	(MAR 08- AGO 08)	11	7	3	10
		<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>163</b>	<b>237</b>

FUENTE: ING. TANIA CHICAIZA.

ELABORADO: POR LOS AUTORES

**ANÁLISIS:**

EL cuadro que podemos observar en la parte superior representa el número de graduados en los últimos 11 semestres de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, con un total de 237 Profesionales que cierra el periodo del primer semestre del año 2008.

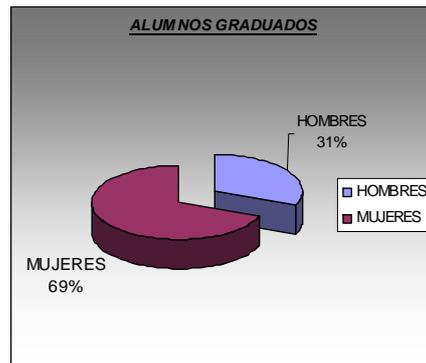
**GRAFICO N°04****ALUMNOS GRADUADOS EN PERIODOS SEMESTRALES**

FUENTE DATOS ESTADÍSTICOS: ING. TANIA CHICAIZA

ELABORADO: AUTORES DE TESIS

**ANÁLISIS:**

Como podemos observar en el gráfico N.-04 La carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, tiene una línea irregular de frecuencia de alumnos graduados, esto se ha visto marcada por una fuerte lucha en pos de conseguir una cantidad suficiente de alumnos, que afirme su continuidad en el largo plazo, situación provocada por la fuerte competencia que representan en el Campus Sur, como son las carreras de Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría que fueron creadas en los últimos tres años dando más posibilidades de elección al estudiante por seguir una carrera dentro de La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, debido a que anteriormente sólo podía elegir una carrera que es la de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo.

**GRÁFICO N° 05****ALUMNOS GRADUADOS POR GÉNERO**

FUENTE: DATOS ESTADÍSTICOS ING. TANIA CHICAIZA

ELABORADO: AUTORES DE TESIS

Como podemos observar en el gráfico N.-05 Suele ser algo propio de las carreras Administrativas, la preponderancia femenina, debido a que gran parte de las plazas de trabajo disponibles a nivel operativo o medio, suelen requerir típicamente el perfil de una mujer.

### 3.7 ALUMNOS INSCRITOS EN LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO (SEPTIEMBRE 2003 AGOSTO 2008)

CUADRO N.- 09

CARRERA	SEMESTRE	PERIODO	ALUMNOS INSCRITOS	ALUMNOS INSCRITOS
			NUEVOS	ACUMULADO
Gerencia y Liderazgo	(SEP 03 - FEB 04)	1	93	446
Gerencia y Liderazgo	(MAR 04 - AGO 04)	2	57	429
Gerencia y Liderazgo	(SEP 04 - FEB 05)	3	75	448
Gerencia y Liderazgo	(MAR 05- AGO 05)	4	26	384
Gerencia y Liderazgo	(SEP 05 - FEB 06)	5	62	385
Gerencia y Liderazgo	(MAR 06- AGO 06)	6	34	356
Gerencia y Liderazgo	(SEP 06 - FEB 07)	7	86	366
Gerencia y Liderazgo	(MAR 07- AGO 07)	8	26	350
Gerencia y Liderazgo	(SEP 07 - FEB 08)	9	29	360
Gerencia y Liderazgo	(MAR 08 - AGO 08)	10	7	307
			495	3831

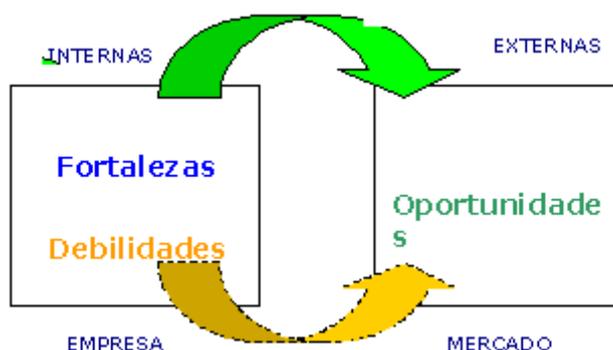
FUENTE DATOS ESTADÍSTICOS: ING. TANIA CHICAIZA

ELABORADO: AUTORES DE TESIS.

En el cuadro anterior podemos apreciar, que en el período Septiembre 2003 a Febrero del 2004, se inscribieron en el primer nivel 93 alumnos nuevos y para el periodo Marzo - Agosto 2008 desciende a 7 alumnos, este considerable descenso obedece a una serie de factores, siendo uno de los más relevantes, el funcionamiento de nuevas carreras similares como es el caso de las Carreras de Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, a esto hay que agregar la falta de promoción en los diferentes planteles de educación secundaria, especialmente aquellos ubicados en el Sur de ciudad de Quito.

### 3.8 ANÁLISIS FODA

#### DIAGRAMA DEL FODA



#### PRESENTACIÓN.

FODA es la sigla usada para referirse a una herramienta analítica que permite trabajar con toda la información que posea la organización, útil para examinar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Este tipo de análisis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características particulares de su negocio y el entorno en el cual éste compete.

El análisis FODA tiene múltiples aplicaciones y puede ser usado por todos los niveles de una organización y en diferentes unidades de análisis como es el caso de una institución educativa.

El análisis FODA es una de las herramientas esenciales para el proceso de planeación estratégica, proporcionando la información necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

En el presente análisis se consideró algunos factores externos de carácter general como económicos, políticos, sociales y culturales que de alguna forma pueden influir en la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la U.P.S., así como factores de orden interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la Misión de la carrera. La previsión tanto de oportunidades y amenazas como fortalezas y debilidades posibilita la

construcción de escenarios anticipados que permitirán reorientar el rumbo de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

## **ELEMENTOS DE ANÁLISIS**

- **Oportunidades y Amenazas.**

Dentro del análisis externo se considera las oportunidades y amenazas, donde no se tiene un control directo de las variables, sin embargo son eventos que por su relación directa o indirecta pueden afectar de manera positiva o negativa con el objetivo de la Carrera de Gerencia y Liderazgo, por ejemplo la situación económica y política del país propicia el incremento de la competencia, cada año se generan nuevas carreras de educación superior, y cada año las demás instituciones educativas, públicas y privadas, se superan en calidad educativa y eficiencia administrativa.

- **Fortalezas y Debilidades.**

En el análisis interno, la Carrera de Gerencia y Liderazgo está afectada por la forma de su organización y por el aprovechamiento de sus recursos, particular que podemos agruparlos en los siguientes puntos:

- Administración y organización.
- Procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Finanzas.
- Otros factores específicos para la institución.

Las fortalezas se definen como la parte positiva de carácter interno, es decir, aquellos productos o servicios que de manera directa reflejan una ventaja competitiva ante las demás carreras de otras instituciones educativas.

Las fortalezas se detectan a través de los resultados, por ejemplo, el prestigio de la institución la cual refleja la calidad académica de sus egresados, de la

ocupación de los mejores empleos o la contribución de los Ingenieros de Gerencia y Liderazgo en la construcción de nuevas microempresas aportando de esta manera a la formación de nuevos líderes empresariales.

Por otro lado las fortalezas se identifican básicamente a través de la evaluación de los resultados, por lo que resulta trascendente el tener sistemas de evaluación y de diagnóstico que permita tener una fuente confiable para evaluar los avances o retrocesos de los planes y programas que tenga la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

Las debilidades es el caso contrario de las fortalezas, porque la principal característica de las debilidades es el afectar en forma negativa a la consecución de los objetivos que tenga la carrera, derivándose en la formación de malos líderes.

En este sentido podemos decir que una debilidad puede ser disminuida mediante acciones correctivas, mientras que una amenaza, para ser reducida, solo se puede realizar acciones preventivas. Así, las debilidades se podrían atacar con acciones de corto plazo a efecto de eliminarlas y transformarlas en fortalezas.

Así podemos determinar claramente cuál es la interrelación que existe entre cada uno de los factores FODA y, en consecuencia, hacer precisamente acciones estratégicas que permitan que con un movimiento se corrijan dos o más debilidades o se amortigüen dos o más amenazas.

Así pues, las debilidades deberán de ser señaladas con todas sus letras, es decir, no debemos de ocultarlas por intereses diferentes que no sean el proponer y mejorar las políticas y los procesos educativos de la Carrera de Gerencia y Liderazgo.

A continuación se presenta la matriz de impacto interno:

## 3.8.1 MATRIZ DE IMPACTO INTERNA

CUADRO N.- 10

EJES	FORTALEZAS			DEBILIDADES			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
<b>EJE ACADÉMICO</b>									
<b><u>Admisiones</u></b>									
Aceptación de la sociedad por bajos costos	X						5F		
Poco número de estudiantes matriculados por nivel.				X			5D		
Inadecuado sistema de ingreso de aspirantes				X			5D		
Genera diálogo y participación de diferentes estamentos para la consecución de fines institucionales.	X						5F		
<b><u>Proceso de Enseñanza-Aprendizaje</u></b>									
Profesores experimentados en la docencia universitarios		X						3F	
Aplicación metodología enseñanza-cooperativista.	X						5A		
Lento sistema de actualización en la red curricular						X		3D	
Sistema no adecuado de evaluación docente				X			5D		
Docentes dictan materias que no son de su especialización						X		3D	
Ausencia de un programa de capacitación en las diversas áreas de la Carrera				X			5D		
<b><u>Investigación</u></b>									
La Carrera está en capacidad de transferencia científica y tecnológica en consultoría			X						1F
Bajo estímulo y apoyo para la investigación docentes y publicaciones				X			5D		
No contar con herramientas necesarias e información para impulsar los proyectos.					X			3D	
<b>D: Debilidad F: Fortaleza 5 - Alta 3 - Media 1 – Baja 5D: Debilidad Alta</b>									

FUENTE: AUTORES DE TESIS

ELABORADO: AUTORES DE TESIS

## 3.8.2 MATRIZ DE IMPACTO EXTERNO

CUADRO N.- 11

FACTORES	OPORTUNIDADES			AMENAZAS			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
<b>MACRO AMBIENTE</b>									
<b>Política</b>									
Reformas a la Constitución a través de una Asamblea Constituyente.		X						3O	
Ingovernabilidad				X			5A		
<b>Educación</b>									
Responde al modelo socio económico del Estado				X			5A		
Crecimiento de universidades en Quito con Carreras Técnicas, Empresariales y Contables.					X			3A	
<b>Económico</b>									
Nivel de inflación alta					X			3A	
Producto Interno Bruto bajo y dependiente del petróleo				X			5A		
Crecimiento económico de la población del sur de la ciudad de Quito.	X						5A		
<b>Tecnológico</b>									
Desarrollo de los medios de comunicación, informática y electrónica.	X						5O		
Acceso de la información a nivel global	X						5O		
Ser más competitivos y eficientes.				X			5A		
<b>Social</b>									
La pérdida de valores y principios.					X			3A	
Migración				X			5A		
Desempleo				X			5A		
<b>Ambiental</b>									
Contaminación de la naturaleza				X			5A		
<b>MICROAMBIENTE</b>									
Gestión Administrativas (Manejo de Recursos Humanos)					X			3A	
Falta de actualización adecuada (Reglamento e Instructivos)					X			3A	
La UPS y la carrera de Gerencia y Liderazgo, está regida por la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.	X						5O		
Garantiza a sus miembros libertad académica buscando la formación integral de sus estudiantes.	X						5O		
Carencia de políticas al nivel Carrera de Gerencia y Liderazgo					X			3A	
Presupuesto Insuficiente					X			3A	
Inadecuada relación organizacional entre la Carrera y la Universidad					X			3A	
No se encuentran aprobados por CONESUP reglamentos, instructivos y normas extensión universitaria					X			3A	
<b>Clientes</b>									
Existe poca demanda estudiantes para el ingreso a la Carrera (Clientes Internos)				X			5A		
Pérdida constante de la participación profesional por la insuficiente demanda de las empresas				X			5A		

FUENTE: AUTORES DE TESIS

ELABORADO: AUTORES DE TESIS

### 3.8.3. MATRIZ DE ESTRATEGIAS (CUADRO N.- 12)

MATRIZ DE ESTRATEGIAS	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
ANALISIS EXTERNO	Reformas a la Constitución a través de una Asamblea Constituyente.	Ingovernabilidad. Responde al modelo socio económico del Estado. Crecimiento de universidades en Quito con Carreras Técnicas, Empresariales y Contables. Nivel de inflación alta.
	Desarrollo de los medios de comunicación, Informática y electrónica.	Producto Interno Bruto bajo y dependiente del petróleo Ser más competitivos y eficientes. La pérdida de valores y principios. Migración. Desempleo.
ANALISIS INTERNO	La U.P.S y la Carrera de Gerencia y Liderazgo, está regida por la Constitución y Leyes de la República del Ecuador.	Contaminación de la naturaleza. Gestión Administrativa (Manejo de Recursos Humanos). Falta de actualización adecuada (Reglamentos e Instructivos). Carencia de políticas al nivel Carrera de Gerencia y Liderazgo. Presupuesto insuficiente.
	Garantiza a sus miembros libertad académica buscando la formación integral de sus estudiantes.	Inadecuada relación organizacional entre la Carrera y la Universidad. No se encuentran aprobados por CONESUP reglamentos, Instructivos y normas extensión universitaria.
	Acceso de la información a nivel global.	Existe poca demanda de estudiantes para el ingreso a la Carrera (Cliente interno). Pérdida constante participación profesional insuficiente demanda de las empresas.

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS-F-O	ESTRATEGIAS-F-A
Aceptación de las ideas por bajos costos	Coordinar con el CONESUP, con el fin de definir política de declaración Superior y la U.P.S	Fomentar la participación de los estudiantes de la Carrera de Gerencia y Librazgo en proyectos empresariales, con el fin de impulsar la creación de nuevas plazas de empleo
Creación y participación de diferentes entornos para la consecución de fines institucionales	Establecer reuniones de trabajo entre directivos, cuerpo Docente y estudiantes	
	Mantener una parte de docentes a tiempo completo con fines de investigación Capacitar al personal docente y estudiantes en la metodología de enseñanza cooperativa actualizando conocimientos básicos y el propósito que persigue este método	
Profesores experimentados en la Docencia universitaria	Dirigir y promover a procesos de enseñanza participativa para inducir a estudiantes y docentes	
La carrera está en capacidad de transferencia científica y Tecnológica en consultoría	Establecer un sistema de incentivos para motivar a los Docentes con rendimientos, peior.	
	Fomentar redes de cooperación con empresas e instituciones nacionales e internacionales para la Realización de paritarias y cursos, etc	
Aplicación de metodología enseñanza cooperativa	Impulsar proyectos empresariales	Consolidar, fortalecer y reestructurar el personal académico de la Carrera de Gerencia y Librazgo mediante un ejercicio de análisis y revisión minuciosa y de la calidad de las materias, a través de las exigencias del mercado actual.
	Aplicar la connotación universitaria involucrando Egresados y Graduados	
	Fomentar las interrelaciones entre estudiantes y docentes Contribuir al análisis de los problemas nacionales Colaborar en programas que contribuyan a combatir la Corrupción	

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS-D-O	ESTRATEGIAS-D-A
Poco número de artículos por nivel.	Diseñar medidas que permitan contrarrestar la deserción de estudiantes de la Carrera de Gerencia y Liderazgo en los primeros niveles de estudio	Diseñar un programa de seguimiento de egresados de la Carrera de Gerencia y Liderazgo a fin de obtener una herramienta de retroalimentación para crear nuevos y mejores programas que sean acordes con el mercado laboral actual.
Falta de asistencia de ingresos de Aspirantes	Impulsar que un mayor número de profesores curse estudios de post grado a fin de contar con una enseñanza de calidad de vanguardia en la Carrera de Gerencia y Liderazgo	
Falta de asistencia de actualización en la red curricular.		
Sistema de actualización de educación Docente		
Docentes de materias que no son de especialización		
Ausencia de un programa de capacitación de las áreas de la Carrera		Revisar los planes y programas académicos en función de las demandas y necesidades del sector en la ciudad de Quito y establecer incentivos productivos a docentes
Bajo estímulo y apoyo para la investigación docente y publicaciones		
No contar con herramientas necesarias de información para impulsar los proyectos		

### 3.8.4 SÍNTESIS DEL FODA

Una vez finalizada la matriz de estrategia FODA, se determina varias estrategias que deberán ser aplicadas eficazmente, para el desarrollo de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de U.P.S.

De las encuestas realizadas a los estudiantes y al cuerpo docente se pudo determinar que existen algunas situaciones que afectan al normal desarrollo y gestión de la Carrera en el contexto de la U.P.S., entre éstas se encuentran el desconocimiento generalizado del plan estratégico o Carta de Navegación en la que se plantea el direccionamiento de la universidad y su espíritu Salesiano.

Otro de los puntos que debemos considerar es la carencia de investigación en cuanto a desarrollar proyectos que fortalezca el crecimiento de la comunidad especialmente el sur de la ciudad Quito mediante la actuación activa y directa de la Carrera ya sea en el sector privado o en el público mediante pasantías y trabajos en los barrios más marginados.

Así mismo resultado de las encuestas y de los análisis de las matrices se deduce que existen falencias en la Malla Curricular especialmente en la parte de investigación y en la gestión empresarial por lo que es necesario reforzar estas dos grandes áreas mediante la revisión de los programas de enseñanza.

En cuanto al uso de los recursos se debe mencionar que la infraestructura de sus instalaciones es óptima sin embargo, para que se adapte el sistema cooperativista, los pupitres y materiales didácticos, así como también las instalaciones informáticas deben ser adecuados para el funcionamiento del sistema.

Por otro lado se debe establecer programas de capacitación continuo para el cuerpo docente especialmente en cuanto a la parte pedagógica y a métodos de investigación.

Se debe establecer reuniones entre maestros y alumnos que participen en un libre intercambio de conocimientos y de ideas que lleven a un mejoramiento del sistema de educación en la Carrera relacionado fundamentalmente con los adelantos de la ciencia y tecnología que vive el mundo.

## **CAPITULO IV**

### **4. ENFOQUE GERENCIAL**

#### **4.1 PLANTEAMIENTO DEL SISTEMA CURRICULAR PARA LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO U.P.S.**

Una vez que se ha realizado un diagnóstico de la situación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo dentro de la U.P.S., como una Unidad Académica de Educación Superior y como tal se rige por la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas; así como del estatuto universitario, los reglamentos generales y específicos sobre esta base jurídica e institucional, la Carrera tiene como principal filosofía formar ciudadanos con espíritu Salesiano, humanístico, científico y técnico en Gerencia y Liderazgo, que sean capaces de participar en los procesos de cambio y transformación de la sociedad ecuatoriana.

Con estos antecedentes se pretende establecer un nuevo planteamiento que refleje una actualización de su malla curricular acorde al desarrollo de la ciencia y tecnología y como tal requiere un proceso de revisión continua de sus planes y de su formación.

Consientes que las instituciones tanto del sector público, como privado enfrentan el dilema de sobresalir o estancarse, por lo tanto, éstas están obligadas a contar con profesionales que lideren y manejen cambios con el fin de optimizar los recursos, superar sus dificultades y tomar decisiones adecuadas para mejorar su gestión.

Para encaminar este proyecto se ha considerado varios aspectos que de una u otra forma han afectado su óptimo desarrollo, los mismos que en anteriores capítulos ya nos hemos referido, sin embargo debemos recalcar en sus

objetivos que nos permite llegar a aplicar funciones como de: Liderazgo emprendedor, planificador, integrador y controlador.

## **4.2 OBJETIVO GENERAL**

Mejorar, los conocimientos y prácticas sobre el comportamiento científico, humano y social sustentado en valores y principios permanentes.

### **4.2.1 OBJETIVO ESPECIFICOS**

- Formar profesionales con **mención en productividad** aplicada a la gestión, liderazgo empresarial y social en concomitancia con el desarrollo económico y social del país.
- Formar profesionales con **mención en finanzas** aplicado a la economía y a los procesos contables de las empresas, microempresas y organizaciones sociales tanto del sector público como privado.
- Presentar una propuesta de complementación de la malla curricular para la formación de un gerente líder y emprendedor capaz de atender problemas empresariales en materias jurídica, política-económica, del mercado mundial y relaciones políticas internacionales.
- Participar positivamente en el funcionamiento socio-económico de la zona sur de Quito de tal manera que la Carrera de Gerencia y Liderazgo tenga incidencia e influencia en este sector.

## **4.3 PERFIL PROFESIONAL (Planteamiento)**

Ante un mundo globalizado, es necesario establecer cambios permanentes para competir eficazmente y eficientemente utilizando estrategias como el liderazgo y emprendimiento, sobre los cuales se sentarán el desarrollo académico y científico que debe afrontar hoy y en el futuro nuestra profesión como Ingeniero en este campo.

Igualmente del diagnóstico realizado se identifican tres grupos de necesidades que pueden enfocarse a la parte empresarial, a las organizaciones sociales, políticas y administrativas.

**A) Demandas empresariales:**

- Planificador estratégico para sector público y privado.
- Asesor y consultor en el campo de la dirección administrativa, financiera y técnica.
- Analista en procesos y en reingeniería hacia la calidad.
- Diseñador de proyectos empresariales.
- Planificador de las condiciones ambientales en los proyectos.

**B) Demandas de las organizaciones sociales:**

- Líderes organizadores con altos valores éticos y comprometidos en la sociedad.
- Negociadores con capacidad técnica y futurista.
- Técnicos de gestión productiva y competitiva.

**C) Demandas de administradores en organizaciones públicas y privadas:**

- Gestores de la conducción técnica en procesos administrativos nacionales y seccionales.
- Diseñadores en la conformación de políticas de desarrollo económico-social.
- Asesores en la conformación de políticas a nivel nacional e internacional.
- Líderes en la gestión-social.

Para poder enfrentar estas demandas es necesario plantear un perfil profesional acorde al sistema productivo del país.

## **4.4 PROGRAMA**

La Carrera de Gerencia y Liderazgo dentro de su programación académica debe enfocar tres áreas fundamentales:

- Gestión de PYMES
- Productividad y
- Finanzas.

### **4.4.1 PROPEDEÚTICO**

En esta primera fase se prepara al estudiante en conocimientos y en materias básicas que respondan a la malla curricular del Ingeniero de Gerencia y Liderazgo para lo cual se hace necesario preparar al joven bachiller en asignaturas como matemáticas, lenguaje, contabilidad general y principios de administración por el tiempo de tres meses, en un horario completo por el espacio de 320 horas ininterrumpidas y con evaluación de mínimo de 70/100 puntos.

### **4.4.2 EDUCACIÓN BÁSICA**

La Carrera debe contener el instrumental económico, social, técnico-administrativo y matemático-lógico con un modelo organizacional que encierre laboratorios en unidades de negocios, empresas, redes, focalizando los servicios de calidad para el usuario, promoviendo la participación de la sociedad civil.

La metodología que exige el proceso de formación es el aprendizaje cooperativo, en la que sobresalen actividades de enseñanza-aprendizaje dentro del aula, la puesta en marcha del conocimiento teórico en la práctica, enfatizando en actividades que desarrollen procesos de socialización.

#### 4.4.3 FORMACIÓN CON MENCIÓN

La Carrera consolida su preparación con destrezas relativas a técnicas actualizadas de Gestión social y empresarial a través de prácticas y pasantías que deben tomarse necesariamente a partir del sexto nivel en la que debería completar un mes por semestre.

Así mismo es necesario completar el pensum de materias con la investigación y transferencia de tecnología mediante seminarios y talleres de especialización en las áreas de producción, financiera y marketing.

Antes de presentar las mallas curriculares que reformarían la actual de la Carrera de Gerencia y Liderazgo es necesario establecer algunas consideraciones teóricas previas; pues toda universidad o institución de enseñanza superior tiene como visión formar profesionales que integren el mercado de trabajo, para lo cual parten de las necesidades que tienen la sociedad, las identifican en un área específica para convertirla en la oferta académica respectiva, para lo cual, se busca estructurar el perfil profesional que dé respuestas a esas demandas, en este caso la Carrera de Gerencia Liderazgo de la U.P.S., debe considerar estos aspectos en el área sur de Quito, como se señaló, anteriormente en su respectivo diagnóstico.

Otro de los puntos que debe considerarse en la parte teórica son algunos conceptos teóricos como son:

- A) Perfil curricular;
- B) Ejes;
- C) Áreas;
- D) Materias;
- E) Perfil profesional;
- F) Perfil ocupacional; y,
- G) Técnicas de enseñanza pedagógica.

## **A) PERFIL CURRICULAR**

Constituye la concreción de las necesidades sociales en la estructura de contenidos del programa académico o curricular, esto es el conjunto de conocimientos, destrezas y valores que debe cultivar el estudiante. A su vez debe responder a los requerimientos de la sociedad y prever sus tendencias de desarrollo social de la comunidad.

En el caso de la Carrera de Gerencia y liderazgo la propuesta es de organizar su currículo en base a las necesidades sociales, así como de las tendencias evolutivas de acuerdo a las situaciones que exige un mundo globalizado, por tal razón en las materias que introducimos como respuesta es la de gestión de las PYMES reforzar el conocimiento del mundo en su nueva visión, en la producción y productividad en las finanzas públicas como privadas.

## **B) EJES**

La división de los contenidos en el campo de la formación profesional en la Carrera se considera los aspectos fundamentales de su desempeño están enfocados a lo **Técnico y a lo Social**.

## **C) ÁREAS**

Se refiere a la sub división de los ejes en relación a los diversos campos científicos que integra la malla curricular.

## **D) MATERIAS**

Constituye la segmentación por contenidos específicos, relacionados y coherentes de las áreas que en nuestro caso son:

- Gestión Empresarial
- Gestión de PYMES
- Economía para la Gestión

- Instrumental Financiero
- Apoyo Matemático
- Gerencia Social
- Recursos Humanos
- Mercado y Negociación
- Metodología de la Investigación.

### **E) PERFIL PROFESIONAL**

Es el conjunto de conocimientos habilidades y destrezas que estructura la personalidad del egresado profesional y que es la contra parte de atención de las necesidades sociales en un campo definido.

Estas capacidades constituyen la concreción del currículo, el cual constituye básicamente las necesidades de la sociedad.

### **F) PERFIL OCUPACIONAL**

La estructura de capacidades intelectuales psíquica y conductuales de un profesional en estricto sentido constituye la respuesta que la universidad da a través de los profesionales que egresan a la sociedad.

Esta es la ocupación principal relativa a la especialidad de su profesión, pero el mismo puede transferir sus conocimientos para ampliar el radio de acción ocupacional; por ejemplo: un gerente general puede ampliar su campo de acción como profesor universitario, asesor en finanzas, en marketing, etc. Es decir, el perfil ocupacional constituye las diversas alternativas que un profesional esta listo a entregar a los múltiples requerimientos sociales, obviamente con proximidad a su especialidad.

### **G) TECNICAS DE ENSEÑANZA PEDAGÓGICA**

Resulta una serie de instrumentos pedagógicos de carácter científico, artístico y tecnológico cuya característica fundamental es tener práctica con rasgos creativos, emocionales y estéticos que se dan en una unidad dialéctica.

En el campo que pretendemos incluir en la malla curricular a más de los existentes es el referente a reforzar, las destrezas, habilidades y valores como material de apoyo en la Gestión de las PYMES, y en las áreas del conocimiento a nivel internacional, productividad y finanzas.

#### **4.5 CAMBIOS A PROPONERSE EN LA MALLA**

La malla curricular que se halla en vigencia en la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Politécnica Salesiana Campus sur sede Quito ha servido de base para integrar, de acuerdo a nuestro criterio seis materias que cubrirán las necesidades encontradas a través de la presente investigación.

Estas seis materias nuevas creemos que reforzará la formación profesional, ya que si se conocen exactamente el papel que tiene el mundo actual referente a las pequeñas y medianas empresas inducimos al nuevo gerente a mejorar su productividad y competitividad tanto a nivel nacional como internacional.

A continuación se presenta las mallas curriculares con mención en Productividad y Finanzas en los que se efectúan los procesos de incorporación de los **cambios propuestos** a la malla original, estos cambios están demostrados en letras azules.

# MALLAS CURRICULARES

## 4.5.1 MALLA CURRICULAR CON MENCIÓN EN FINANZAS

	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE	NOVENO SEMESTRE	DECIMO SEMESTRE	
<b>GESTIÓN EMPRESARIAL</b>	Metodologías Administrativas I 4	Metodologías Administrativas II 2	Microempresa 4	Lógica de Sistema 4	Planificación Estratégica 4	Diseño y Evaluación del Proyecto 4	Proyecto Empresariales 2	Reingeniería de Proceso 4	Gerencia de procesos y Productividad 4		
<b>GESTIÓN DE PYMES</b>								Gestión empresarial I 2	Gestión empresarial II 2	Gestión empresarial III 2	
<b>ECONOMÍA PARA LA GESTIÓN</b>	Microeconomía I 2	Microeconomía II 2	Macroeconómica 2	Comercio Exterior 2	Políticas de Desarrollo II 2	Política de Desarrollo II 2			Problemas Actuales de economía 4		
<b>INTRUMENTAL FINANCIERO</b>		Contabilidad General 4	Cálculo de Costo I 4	Cálculo de Costo II 4	Análisis Financiero 4	Administración Financiera 4	Estrategia Financiera 4	Ingeniería Financiera 4	Administración Públicas 2		
<b>APOYO MATEMÁTICO</b>	Lógica Matemática 4	Algebra Lineal 4	Cálculo 4	Matemáticas Financiera 6	Estadística I 4	Estadística II 4	Investigación Operativa I 4	Investigación Operativa II 4	Administración de la Producción 4		
<b>GERENCIA SOCIAL</b>	Poder y Liderazgo 4	Estado y Social 4	Etnografía Ecuatoriana 4	Cultura e Identidad 2		Gerencia Social I 2	Gerencia Social II 4 Proyectos Sociales 2		Actualización en Gestión Empresarial 4		
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Gestión de Recursos Humano. 4	RRHH II Análisis y Valoración de Campo 4	RRHH II Reclutamiento y Selección 4	RRHH III, Desarrollo Humano 4	RRHH IV, Evaluación del Desempeño 4				Gerencia social 4	Seminarios de Recursos Humanos. Seminario Seguro Integral.	
<b>MERCADEO Y NEGOCIACIÓN</b>	Bases Sicosociales de la Comunicación 4	Bases de Negociación 2	Mercadeo 2	Mercadeo II 4	Promoción y Publicidad I 4	Promoción y Publicidad II 2	Comportamiento del Consumidor 2	Gerencia de Servicios 4 Proyecto de Mercado 2	Marketing Moderno 4	Mercado de Divisas 2	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Metodología de la Investigación I 4	Metodología de la Investigación II 4		Metodología de la Investigación III 2		Estadística Aplicada a la Investigación 4					
<b>MATERIAS DE APOYO</b>					Legislación General 4	Legislación Laboral 4	Legislación General y Comercial 4	<b>PLAN DE TESIS</b>			

	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEPTIMO SEMESTRE	OCIAO SEMESTRE	NOVENO SEMESTRE	DECIMO SEMESTRE
FORMACIÓN HUMANA CRISTIANA	Antropología Cristiana 2	Espiritualidad Juvenil Silesiana 2	Doctrina Social de la Iglesia 2	Ética 2						
NDE CREDITOS	28 CREDITOS	28 CREDITOS	26 CREDITOS	30 CREDITOS	26 CREDITOS	26 CREDITOS	22 CREDITOS	20 CREDITOS	28 CREDITOS	4 CREDITOS

**CREDITOS ACTUALES 26**

**CREDITOS REFORMADOS 28**

**INGENIERIA DE CREDITOS 12**

**FORMACIÓN DE CREDITOS**

**ELABORACIÓN DE CREDITOS**

## 452 MALAGUENSES EN PRODUCTIVIDAD

	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SEPTIMO SEMESTRE	ODAV SEMESTRE	NOVENO SEMESTRE	DECIMO SEMESTRE	
<b>GESTIÓN EMPRESARIAL</b>	Metodologías Administrativas I 4	Metodologías Administrativas II 2	Microempresa 4	Lógica de Sistema 4	Planificación Estratégica 4	Diseño Educativo del Proyecto 4	Proyecto Empresariales 2	Planificación de Procesos 4	Gestión de Procesos y Productividad 4	Gestión de Operaciones 4	
<b>GESTIÓN DE PYMES</b>								Gestión Empresarial I 2	Gestión Empresarial II 2	Gestión Empresarial III 2	
<b>ECONOMÍA PARA LA GESTIÓN</b>	Microeconomía I 2	Microeconomía II 2	Microeconomía III 2	Gestión de Recursos 2	Políticas de Desarrollo 2	Políticas de Desarrollo 2	Gestión Ambiental I 2	Gestión Ambiental II 2	Políticas de Desarrollo de la Economía 4		
<b>INSTRUMENTAL FINANCIERO</b>		Contabilidad General 4	Matemáticas Financieras 4	Globalización 4	Globalización II 4	Análisis Financiero 4	Administración Financiera 4	Estrategia Financiera 4	Ingeniería Financiera 4		
<b>ARRO MATEMÁTICO</b>	Lógica Matemática 4	Algebra Lineal 4	Cálculo 4	Estadística I 4	Estadística II 4	Investigación Operativa I 4	Investigación Operativa II 4	Administración de la Producción 4			
<b>GESTIÓN SOCIAL</b>	Robótica y Lenguaje 4	Estadística Social 4	Programa Educativo 4	Cultura y Tecnología 2		Gestión Social I 2	Gestión Social II 2	Proyectos Sociales 2	Actualización en Gestión Empresarial 4		
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Gestión de Recursos Humanos 4	RRHH I Análisis y Valoración del Grupo 4	RRHH II Reclutamiento y Selección 4	RRHH III Desarrollo Humano 4	RRHH IV Evaluación del Desempeño 4				Gestión Social 4	Seminarios Recursos Humanos Seminarios Seguridad	
<b>MERCADO Y NEGOCIACIÓN</b>	Bases Sociológicas de la Organización 4	Bases de Negociación 2	Mercado 2	Mercado II 4	Promoción y Publicidad I 2	Promoción y Publicidad II 2	Comportamiento del Consumidor 2	Gestión de Servicios 4	Mercado y Mercado 4	Técnicas de Negociación 2	
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Metodología de la Investigación I 4	Metodología de la Investigación II 4		Metodología de la Investigación III 2		Estadística Aplicada a la Investigación 4					
<b>MATERIAS DE APOYO</b>					Legislación General 4	Legislación Laboral 4	Legislación General y Comercial 4	<b>HADEI/ISS</b>			
<b>FORMACIÓN HUMANA Y CÍVICA</b>	Antropología Griega 2	Espiritualidad Juvenil Salesiana 2	Doctrina Social de la Iglesia 2	Ética 2							

	PRMIER SEMESTRE	SECONDE SEMESTRE	TERCEM SEMESTRE	QUATRE SEMESTRE	QUINC SEMESTRE	SIXT SEMESTRE	SEPTIM SEMESTRE	ODTAC SEMESTRE	NOUVE SEMESTRE	DIXM SEMESTRE
NOUVE CREDITS	28 CREDITS	28 CREDITS	28 CREDITS	28 CREDITS	26 CREDITS	26 CREDITS	22 CREDITS	22 CREDITS	26 CREDITS	8 CREDITS

**CREDITS ACTUALES 22**

**CREDITS REFORMES 22**

**NOUVEAU CREDITS 16**

**FUNE A JOURS DE TESS**

**ELABORADO A JOURS DE TESS**

## 4.6 MATERIAS PROPUESTAS

### Mención en Finanzas

- Gestión empresarial I,II y III (PYMES).
- Administración Pública.
- Mercado de Divisas.

### Mención en Productividad

- Gestión empresarial I, II y III (PYMES).
- Gerencia de Operaciones.
- Gestión Ambiental I y II.
- Técnicas de Negociación.

## 4.7 CONTENIDO DE LAS MATERIAS

### 4.7.1 GESTIÓN EMPRESARIAL (PYMES)

#### CARACTERÍSTICAS

La materia encerrará un conjunto de principios y herramientas de aplicación práctica necesarias para potenciar las capacidades y destrezas en el proceso de creación de pequeñas y medianas empresas.

**Facilitador:** Deberá poseer el título de Administrador en Empresas, Economista, Ing. Comercial con preparación en manejo de pequeñas y medianas empresas.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada a partir del octavo nivel al decimo nivel.

**Programa Académico:****Gestión empresarial I**

- Análisis de las características del Emprendedor.
- Metodología del plan de negocios como herramienta para creación y o mejoramiento de las PYMES.
- Estudio de mercado y financiamiento.
- Plan organizacional.
- Marketing y técnicas de venta para mejorar la efectividad de las PYMES.

**Gestión empresarial II**

- Plan de aspectos técnicos y operacionales.
- Estructura e integración de los recursos humanos, materiales y financieros de una PYME.

**Gestión empresarial III**

- Estudio de las habilidades y destrezas en cuanto al aspecto directivo y técnico con énfasis en la administración del talento humano de la empresa.
- Análisis situacional tanto interno como externo de una PYME.
- Formulaciones de lineamientos estratégicos.
- Viabilidad y puesta en marcha de una PYME considerando los impactos socioeconómicos y ambientales.

**4.7.2 ADMINISTRACIÓN PÚBLICAS.****CARACTERÍSTICAS**

Formar profesionales líderes en el manejo de los gobiernos a nivel local, provincial y regional con el fin de administrar con eficiencia las instituciones descentralizadas en el orden político-administrativo dentro del modelo organizacional del Estado.

**Facilitador:** Deberá poseer el título de Administrador en Empresas Públicas, Economista, Ing. Comercial con preparación en manejo del área Pública.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada en el décimo nivel.

### **Programa Académico:**

#### **Administración Pública**

- Análisis de gobernabilidad, marco institucional y su funcionamiento.
- El rol de la Administración pública siglo XXI.
- El rol del Estado en el sector financiero.
- El rol del Estado en la infraestructura económica.
- El rol del Estado en el comercio y la producción.
- El rol del Estado en el manejo de los recursos naturales.
- El rol del Estado en la educación y la formación de recursos humanos.

### **4.7.3 MERCADO DE DIVISAS**

#### **CARACTERÍSTICAS**

Formar profesionales que analicen las ventajas comparativas y los términos de intercambio comercial en las cuentas de balanza de pago.

**Facilitador:** Deberá poseer el título Economista o especialista en Comercio Exterior.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada en el décimo nivel.

**Programa Académico:****Mercado de Divisas**

- Análisis de la Balanza de Pagos dentro de la demanda y la oferta de divisas.
- Análisis de las partidas de Balanza de Pagos y factores que le afectan.
- Implicaciones de la identidad contable de Balanza de Pagos.
- Análisis de posición neta de la inversión internacional.

**4.7.4 GERENCIA DE OPERACIONES****CARACTERÍSTICAS**

Formar profesionales operativos de las instituciones públicas y privadas; así como investigadores en diseño y operación de programas de impacto social.

**Facilitador:** Deberá poseer el título de Administrador en Empresas Públicas, Economista e Ingeniero Comercial.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada en el décimo nivel.

**Programa Académico:**

- Desarrollo social: macroeconomía de las necesidades sociales y el bienestar.
- Análisis de las capacidades para el desarrollo social en los sectores público y privado.
- Desarrollo de programas y proyectos sociales.

#### 4.7.5. GESTIÓN AMBIENTAL I Y II

##### CARACTERÍSTICAS

Formar profesionales que conozcan cómo manejar la variable ambiental como herramienta necesaria para realizar una óptima gestión en la empresa.

**Facilitador:** Deberá poseer el título de Administrador en Empresas, Economista, Ingeniero en Medio Ambiente.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada en el séptimo y octavo nivel.

##### Programa Académico:

- Gestión en calidad
- Gestión Ambiental
- Estudio del trabajo de tiempos y movimientos.
- Auditoría ambiental
- Mantenimiento
- Seguridad e higiene
- Análisis en la variable ambiental en proyectos.

#### 4.7.6. TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN

##### CARACTERÍSTICAS

Preparación de profesionales que conozcan a profundidad la estructura y el estilo de la organización de los negocios y sus técnicas.

**Facilitador:** Deberá poseer el título de Administrador en Empresas, Economista, Ingeniero Comercial.

**Nivel:** Esta materia debe ser dictada en el décimo nivel.

**Programa Académico:**

- Análisis del ciclo de los negocios.
- Creación de modelo de negocios.
- Elaboración de un plan de negocios.
- Análisis de la canalización y defensa de los negocios.
- Análisis de la gestión del cambio.
- Responsabilidad social de la empresa.
- Análisis de la gestión en crisis.
- Teoría de los juegos.

**4.8 COMPONENTES OPERATIVOS**

La Carrera de Gerencia y Liderazgo deberá realizar los siguientes mecanismos:

- Realizar un proceso de redistribución de la carga crediticia con el fin de insertar las materias en la programación de acuerdo a las exigencias del CONESUP.
- El esquema de evaluación estará sujeto a las disposiciones de los reglamentos correspondientes de la U.P.S.
- La operación administrativa se cumplirá de acuerdo a los objetivos y funciones del organigrama interno de la universidad.
- Las cinco materias y dos seminarios que se ha propuesto en la malla con mención en Finanzas, deberán integrarse a la malla vigencia por lo cual se requiere docentes cuyas requisitos se encuentran mencionado en cada una de ellas.
- Para dar respuesta a las siete materias propuestas y dos seminarios que se han propuesto en la malla de Productividad, se requiere 3 horas en la semana por cada materia.

#### 4.9. PRESUPUESTO

Con respecto a este tema es necesario mencionar que algunos equipos, materiales, suministros didácticos constituyen como parte de la universidad por lo que no se incrementan en la proforma.

En consecuencia, los costos que se implementarían en la propuesta serían relacionados al pago de honorarios de los docentes y algún material de menor cuantía para impartir las clases.

El siguiente cuadro se refiere a los valores de pago a los docentes por cada asignatura:

#### COSTOS MENSUALES POR HONORARIOS DE DOCENTES

CUADRO N.- 13

CONTENIDO	NUMERO DE CREDITOS	HORAS DICTADAS POR MES	VALOR POR HORA \$	SUBTOTAL MENSUAL \$
Docente Gestión empresarial I	2	8	7	56
Docente Gestión empresarial II	2	8	7	56
Docente Gestión empresarial III	2	8	7	56
Docente Administración Públicas	2	8	7	56
Docente Gerencia de Operaciones	4	16	7	112
Docente Gestión Ambiental I	2	8	7	56
Docente Gestión Ambiental II	2	8	7	56
Docente Técnicas de Negociación	2	8	7	56
Docente Mercado de Divisas	2	8	7	56
<b>SUBTOTAL</b>				<b>560</b>
<b>SERVICIOS BASICOS E INFRAESTRUCTURA</b>				<b>1.500</b>
<b>IMPREVISTOS MENSUAL</b>				<b>300</b>
<b>TOTAL</b>				<b>2.360</b>

FUENTE: AUTORES DE TESIS

ELABORADO: AUTORES DE TESIS

## COSTOS DE SEMINARIOS QUE SE DICTARIAN EN LA CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

**CUADRO N.- 14**

SEMINARIO	HORAS DICTADAS	VALOR \$
RECURSOS HUMANOS	20	400
SEGURIDAD INTEGRAL	20	400
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>800</b>

FUENTE: AUTORES DE TESIS  
ELABORADO: AUTORES DE TESIS

### 4.10 FINANCIAMIENTO

La propuesta se financiara con el pago de la colegiatura por cada estudiante matriculado en los niveles que se integran a la malla curricular.

En el caso de los seminarios cada alumno aportara un valor dividido, el costo de cada seminario para el número de alumnos inscritos.

### 4.11 COSTO BENEFICIO

Este costo beneficio es netamente social, ya que el proceso de formación de los alumnos obtendrá un resultado óptimo e integral en la sociedad, pues sus conocimientos técnicos y científicos asociado a sus valores de líderes, sin lugar a duda beneficiara a la zona sur de Quito y al país en general; sin embargo todo depende del cambio que le demos estudiantes, cuerpo docentes y la sociedad.

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

#### 5.1 CONCLUSIONES.

- La educación superior constituye en la actualidad una de los instrumentos más fundamentales para asegurar el desarrollo económico-social de las sociedades.
- La creación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo responde a las necesidades de formar ciudadanos emprendedores y con liderazgo para atender tanto al sector público como privado en la prestación de una gestión de calidad.
- La Carrera de Gerencia y Liderazgo estimula un proceso educativo integral, donde funde la teoría, la investigación y la práctica, como la metodología del aprender- haciendo, desarrolla el interés aprendizaje en función del trabajo productivo, apoyando la transformación de la sociedad.
- La Carrera de Gerencia y Liderazgo forma profesionales generalistas donde adquieren conocimientos gerenciales sin especialidad no permitiéndoles resolver problemas específicos tanto a nivel de empresa como de país.
- La Carrera de Gerencia y Liderazgo no cuenta con materias de especialidad en emprendimiento y liderazgo especialmente en la creación y manejo de pequeñas y medianas empresas.
- La Carrera de Gerencia y Liderazgo está formando profesionales que reponen a realidades que vive el sur de la ciudad de Quito en cuanto al crecimiento poblacional y actividades de negocios.

- La Carrera de Gerencia y Liderazgo ha tratado de vincular la formación científica y humana con la misión y visión de la U.P.S. a través de sus graduados y egresados participando de forma activa con la colectividad.
- El desarrollo de la investigación en la Carrera de Gerencia y Liderazgo ha servido de base para el desarrollo de proyectos viables dirigidos a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a la zona sur de la ciudad de Quito.

## 5.2 RECOMENDACIONES.

- La Carrera de Gerencia y Liderazgo debe seguir formando personas con madurez humana y profesionales investigadores, con sensibilidad social, que integren y cohesionen la ética, la vida, la cultura y productividad, con aptitudes de dirección y liderazgo, para enfrentar con ventaja y solvencia, la resolución de problemas concretos en el ámbito de la gestión.
- Integrar la gestión de la Carrera a los diferentes actores sociales vinculados con la producción, y administración de los recursos tanto públicos como privados con el fin de promover el crecimiento económico y social del país.
- Implantar el Sistema de Calidad Total enfatizando en las menciones en productividad-competitividad y en finanzas que son expuestas en el proyecto, de tal manera que los egresados emerjan de la universidad con conocimientos, habilidades y destrezas particulares que en el futuro lideren el sector empresarial y la sociedad en general.
- Es indispensable que la Carrera de Gerencia y Liderazgo consolide los convenios con empresas tanto del sector público como privado con el fin de que los estudiantes puedan realizar un proceso de pasantías y puedan aplicar sus conocimientos en la realidad.
- Es necesario priorizar los procesos de investigación mediante proyectos que se realicen en forma conjunta con la comunidad y establecer un banco de datos para que se diseñen nuevas propuestas.
- Los jefes de área deben revisar periódicamente el contenido de las materias con el objeto de evaluar el seguimiento de las mismas.

- Como respuesta de lo anterior se debe revisar periódicamente los planes y programas de estudio con el fin de diseñar nuevas teorías y solucionar así problemas que afectan a nuestra sociedad.
- Desarrollar procesos de investigación aplicada en las distintas áreas de conocimiento.
- Incrementar la participación de otras instituciones o entidades colaboradoras en las redes de investigación de la U.P.S.
- Fortalecer la creación de materiales científico – técnico con énfasis en temas de producción, marketing, finanzas, ciencias sociales, recursos humanos, administración, planificación estratégica, geopolítica nacional e internacional mediante el incremento de material bibliográfico, videos e internet en banda ancha y equipos de computación.
- Revisar y diseñar una programación curricular que permita una mayor capacitación integral, en el que se incorporen conocimientos sobre relaciones políticas a nivel mundial, continental y regional; así como gestión en las pequeñas y medianas empresas y las menciones en área de productividad y financiera.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACKOFF, Russel L. (2000). **Planificación de la Empresa del Futuro**. México, Editorial Limusa. Reseña elaborada por: NAHMENS, Gis-Ximena (2001).
- ADAIR, J. (1991). **Lideres, no Jefes**. Bogotá: Legis. Blum y Naylor (1980,1982). Psicología Industrial. México: Trillas. Covey, S.R (1993). ... [psicologiacientifica.com/bv/psicologia-335-6-liderazgo-sintergial-y-retcambio.html](http://psicologiacientifica.com/bv/psicologia-335-6-liderazgo-sintergial-y-retcambio.html) - 33k.
- ANSOFF, H.I. Corporate Strategy. New York, NY: McGraw Hill. 2000.
- BACA URBINA, Gabriel; "Evaluación de Proyectos", Editorial MC Graw Hill, 1995, Tercera edición.
- BANCO CENTRAL DEL ECUADOR. "Información estadística mensual". Quito, 2006.
- BARRENO, Luís. "Manual de formulación y evaluación de proyectos". Quito, 2004. Ed. 1 era.
- BLAKE, , MONTON Roberth, Jane, "LA rejilla comercial" 1991.
- CALDAS, Marco; "Preparación y evaluación de proyectos ", 1995 , Tercera edición, Quito- Ecuador.
- COOLIARD, Claude-Albert. Instituciones de RP internacionales. Fondo de Cultura Económica Ediciones. Madrid 1999.
- CHASE, AQUILANO, JACOBS, "Administración de Operaciones", ed. Mc Graw Hill, Mexico, 2003.
- ECHEITA GERARDO REFERENCIAS BÁSICAS SOBRE APRENDIZAJE **COOPERATIVO**. Enero 2006.. ... Una alternativa a la **enseñanza** tradicional. Barcelona.
- EISENHOWER J. "U.S. LIDERES EN EL MUNDO México" pag. 345 editoriales Jalisco p 186.
- FRED R. David "La Gerencia Estratégica"., Fondo Editorial Legis, Tercera Reimpresión Febrero 2000.
- GALLARDO, Anahí. Interacción ambiente y organización. Reporte de investigación DCSH UAM-Azcapotzalco. 1999.
- GARZA, R (2000). El trabajo en equipo como experiencia de aprendizaje

- GOMES, José, María “Estrategias de la Competividad de las PYMES”, Mc Graw Hill, España, 1997.
- GOODSTEIN, NOLA, PFEIFFER, “Planeación Estratégica”, ed. Mc Graw Hill, Bogotá, 2003.
- GRUPO UNIVERSALIA, “Diseño Institucional Organizacional”, Francia, 2004.
- HESSELBEIN, Frances, GODSMITH, Marshall, BECKHARD, Richard, “El líder del Futuro” Impreso en Colombia, 1999.
- KAPLAN R, NORTON, D, “Cuadro de Mando Integral, The Balance Scorecard”, Ed. Gestion, Madrid, 2005.
- KATZ, Daniel. 1999. Psicología Social de las Organizaciones, Ed. Trillas. México.
- MARTINEZ, Martha “Categorías, Principios y métodos de la Enseñanza problemática”, Habana, U. Habana, 2000.
- MINTZBERG, Henry. El proceso estratégico, México, Prentice Hall Hispanoamericana. 1993.
- OWEN, Harrison, “El espíritu del liderazgo”, publimes, Mexico, 2001.
- “Planeación Estratégica”. Mtra. Claudia de Fuentes, Taller de Innovación, UAM – Azcapotzalco.
- Periódico de la Universidad Politécnica Salesiana. Noti - UPS , Publicado en junio 2008 Pág. 8.
- RALPH Waldo Emerson "Self Reliance" **Junio 1993** Revisión: 21 Octubre 2005- Editorial mexicana.
- RON, Francisco, “Metodología de la Investigación”, ED. Escuela Politécnica Nacional, Pág. 35, Quito, 2001.
- SAPAG CHAIN, Nassir Reinaldo;” Preparación y evaluación de Proyectos”, Pág. 50 Ed. Mc Graw Hill. Bogotá Colombia, Ed. 2003.
- SEMINARIO DE ESTRATEGIA de aprendizaje para el SIGLO XXI.
- STEFOFF, Rebecca. Los Grandes **Líderes** Del Siglo XX. Tema: **Arte**. Estado: Usado - Ver Descripción.

## ÍNDICE DE PÁGINAS WEB

- <http://www.ups.edu.ec/portal/page/portal/upsportal>.
- <http://www.comparte.org/accion/ecuador.htm>.
- [http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc\\_tabla&idTabla=614](http://www.inec.gov.ec/interna.asp?inc=enc_tabla&idTabla=614).
- <http://www.ius-net.org/> Texto Guía 3.

***ANEXOS***

## ANEXO 1

### ENTORNO ADMINISTRATIVO LEGAL

El artículo 1 del capítulo primero del Estatuto de la Universidad Politécnica Salesiana indica que esta fue creada mediante Ley # 63, expedida por el congreso nacional y publicada en el Registro Oficial # 499 del 5 de Agosto de 1994, es una Institución Autónoma de educación Superior particular católica cofinanciada por el estado.

El artículo 3 del mismo capítulo indica que la U.P.S. tiene como misión la formación de honrados ciudadanos y buenos cristianos, con excelencia humana, académica y profesional.

El artículo 37 capítulo 14 del mismo estatuto menciona que la Facultad es la unidad académica fundamental de la Universidad Politécnica Salesiana. Y una de las Facultades es la de Ciencias Administrativas y Económicas que funciona a nivel nacional. En la mencionada Facultad se encuentra la carrera de Gerencia y Liderazgo y esta ubicada en el sur de la ciudad de Quito en la Av. Moran Valverde y Rumichaca sector Chillogallo.

Las Facultades funcionan a través de su Reglamento General, a continuación se da a conocer algunos aspectos generales relacionados con sus principios, estructura y organización:

- El artículo 2 sobre el Gobierno de la Facultad indica que está integrado por el Consejo Directivo Académico de Facultad, el Decano, los Consejos de Carrera y los Directores de Carrera.
- El artículo 3 dice que el Consejo Académico de Facultad esta integrado por: El Decano que lo preside, Directores de Carrera y un representante estudiantil.

- El artículo 6 indica sobre el Consejo de Carrera que está integrado por el Director quien lo preside, os Jefes de las áreas curriculares y un representante estudiantil. Las funciones de este consejo entre otras son: Conocer y aprobar la planificación académica semestral y presentar al decano para su trámite correspondiente; Formular y revisar la propuesta curricular en sus diferentes niveles; Coordinar los procesos de evaluación y control; resolver lo concerniente a la aprobación de trabajos de grado o tesis, sustentación, convalidaciones, homologaciones, terceras matriculas, etc; Gestionar en coordinación con los departamentos pertinentes lo referente a evaluaciones, calificación y selección de profesores de acuerdo al reglamento del personal académico y escalafón docente.
- El artículo 8 expresa que son funciones del Director de Carrera las siguientes: Ejecutar la planificación académica y administrativa de la carrera; Convocar y presidir el consejo de carrera; Colaborar con el decano en la programación, control y evaluación del proceso académico; Coordinar el trabajo de los Jefes de área curricular y la elaboración de los programas académicos; Elaborar la planificación académica semestral, distributivo de materias y horarios y someterlos a consideración del consejo de carrera; Elaborar el presupuesto y requerimientos administrativos y financieros; y, presentar al Decano para su resolución asuntos académicos no contemplados en el reglamento.
- El artículo 9 de los jefes del área curricular indica que serán designados por el Decano, a petición del Director de Carrera y duraran un año en sus funciones pudiendo ser nombrados nuevamente. Sus funciones son: Coordinar el área, organizar reuniones con los docentes, garantizar el cumplimiento de los cronogramas de sus áreas; Colaborar en la evaluación del desempeño docente y estudiantil, etc.
- Respecto a la organización y sistema de estudio el capítulo segundo contempla algunos artículos que permiten organizar el régimen académico en cuanto a tiempos de duración de la carrera, calendario académico, plan

curricular, normativas para el estudiante, modalidades de estudio, créditos, etc.

- Desde el artículo 32 hasta el artículo 49 se indica lo relacionado con la evaluación y aprobación de la carrera en cuanto a la modalidad presencial, semipresencial y a distancia, evaluación por materias, trabajos, actividades desarrolladas, exámenes, inasistencias a los exámenes, entrega de calificaciones asentamientos de notas, recalificación de exámenes, etc.
- El capítulo tercero del mismo reglamento está relacionado con la graduación, en cuanto a los trabajos de grado, aprobación de créditos, estructura de la denuncia del proyecto de grado o tesis, designación de Director de trabajo de Grado, plazos para la ejecución y evaluación de los trabajos de grado, etc.

## ANEXO 2

### LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA ASAMBLEA

La Asamblea Constituyente, en la mesa 7, establece los siguientes artículos en referencia a la Educación Superior, para regular su funcionamiento en el Ecuador se establecen las siguientes normas y artículos.

**Art. 14.** El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

**Art. 15.** El Sistema de Educación Superior está articulado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo y se regirá por los principios del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social y además los de autonomía responsable, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción de pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.

**Art. 16.** El Sistema de Educación Superior está integrado por universidades y escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos, conservatorios de música y artes, públicos o particulares, debidamente acreditados y evaluados, y sin fines de lucro, de conformidad con la ley y que se vincularán con la sociedad y el Estado para contribuir al desarrollo del país.

**Art. 17** El Sistema de Educación Superior se rige por:

1. Un organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación interna del Sistema y de la relación entre los diferentes actores del Sistema con el Ejecutivo.

2. Un organismo técnico autónomo para la acreditación y el aseguramiento de la calidad de entidades, carreras y programas, el mismo que no podrá ser conformado por representantes de las instituciones que son objeto de regulación.
3. Los organismos de representación de todos los entes y actores que conforman el sistema.

**Art. 18.** Las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas, serán creadas mediante ley, a petición del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del Sistema, en base a los informes previos de la institución responsable del aseguramiento de la calidad y del organismo nacional de planificación, de conformidad con la ley.

Los institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos y conservatorios son creados por resolución del organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema, previo informe favorable de la institución de aseguramiento de la calidad del sistema y del organismo nacional de planificación.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema podrá suspender a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores, tecnológicos y pedagógicos, conservatorios, así como solicitar la derogatoria de aquellas que se crean por ley, en los casos pertinentes.

**Art. 19.** El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en esta Constitución.

Sus recintos son inviolables, no podrán ser allanados sino en los casos y términos establecidos para el domicilio de una persona. La garantía del orden interno será competencia y responsabilidad de sus autoridades. Cuando se necesite el resguardo de la fuerza pública, la máxima autoridad de la entidad solicitará la asistencia pertinente.

La autonomía no exime a las universidades y escuelas politécnicas, a ser sujetos de fiscalización, a la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional, conforme establece la ley.

El Ejecutivo no podrá clausurar, reorganizar, total o parcialmente, privar de sus rentas o asignaciones presupuestarias, ni retardar sus transferencias, a ninguna universidad o escuela politécnica.

**Art. 20.** La Educación Superior Pública es gratuita hasta el tercer nivel inclusive. Con independencia de su carácter público o privado se garantiza la igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso, con excepción del cobro de aranceles en la educación privada.

El cobro de aranceles en la educación superior privada contará con mecanismos tales como becas, créditos, cuotas de ingreso u otros que permitan la integración y equidad social en sus múltiples dimensiones.

Ingresan a las instituciones de educación superior quienes cumplan los requisitos de admisión y nivelación que serán establecidos por ley.

La ley respectiva regulará los servicios de asesoría técnica, consultoría y todos aquellos que involucren fuentes alternativas de ingresos de las universidades y escuelas politécnicas públicas y privadas.

## **ANEXO 3**

### **UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA LINEAMIENTOS PARA REVISIÓN Y APROBACIÓN DE CONVENIOS ACADÉMICOS**

Con la finalidad de optimizar el proceso a seguirse en las distintas instancias universitarias para la firma de Convenios Académicos, se emite los lineamientos generales que orientarán y facilitarán el mencionado trámite interno.

El inicio del proceso se identifica a través de la gestión que realiza con los distintos actores institucionales el Promotor, denominación que puede asumir una persona natural o instancia universitaria.

El Promotor velará para que el documento denominado Convenio Académico, sea el resultado de un trabajo cooperativo, coordinado y consensuado en cada fase mediante la participación de las autoridades e instancias universitarias especificadas en cada fase.

#### **En la Fase de Formulación**

1. Vicerrectorado de Sede; conocimiento y autorización;
2. La Dirección Financiera o Coordinación Financiera de Sede, según sea el caso;
3. El Secretario General-Procurador;
4. Director de Relaciones Internacionales, cuando amerite.

En ésta fase, el orden en que aparecen las autoridades e instancias universitarias, no significa prioridad y menos jerarquía u orden en el proceso a seguirse.

En caso de existir comunicación oficial, cada autoridad e instancia para emitir las observaciones al Convenio, cuenta con un plazo máximo de tres días a partir de la fecha de recepción.

### **En la Fase de Aprobación**

1. Consejo de Carrera o Consejo de Posgrados según el caso;
2. Consejo Directivo Académico de Facultad o de la Unidad de Posgrados;
3. Vicerrector de Sede;
4. Consejo Académico;
5. Rector.

En ésta fase el orden de las instancias mencionadas a tratar el documento es obligatorio.

En los casos excepcionales y que amerite un proceso diferente, se implementarán los

Trámites correspondientes a través de los titulares de los organismos involucrados.

## ANEXO 4

**INFORME DE UNIDADES ACADÉMICAS**  
**PERIODO: SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008**  
**ING. TANIA CHICAIZA**  
**DIRECTORA DE LA CARRERA DE INGENIERÍA EN GERENCIA Y**  
**LIDERAZGO**

### 1. DATOS GENERALES

<b>FACULTAD: Ciencias Administrativas y Económicas</b>
<b>CARRERA: Ingeniería en Gerencia y Liderazgo</b>
<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Contribuir a la organización, al desarrollo gerencial, científico y tecnológico de las empresas, entidades públicas y organizaciones sociales, mediante la formación de profesionales caracterizados por poseer: conocimientos, experticias, herramientas, habilidades y valores que les permitan diseñar, implantar y monitorear unidades productivas, sociales y político - administrativas, mediante el liderazgo humanístico e interdisciplinario de procesos de mejoramiento y transformación institucional de corto, mediano y largo plazos.</p> <p>Tal objetivo guarda una estrecha relación con la Misión Universitaria Salesiana, sobre todo por que a través del liderazgo humanístico e interdisciplinario, se fomenta una actuación gerencial con responsabilidad social, que no deja de lado los principales valores salesianos, de allí que la carrera promueve una visión crítica como algo propio de un generador de cambios, de un líder, que busca transformar la realidad y hacerla productivamente equitativa.</p>

## 2. INTRODUCCION:

La carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, se ha visto marcada por una fuerte lucha en pos de conseguir una cantidad suficiente de alumnos, que afirme su continuidad en el largo plazo, situación provocada por la fuerte competencia que representan en el Campus Sur, las carreras de Ingeniería Comercial y Contabilidad y Auditoria. No obstante, otro de los propósitos primordiales durante este periodo fue gestionar con especial relevancia, el reforzamiento de la calidad académica, a través de un programa estructurado de calificación y formación docente, específicamente en aspectos pedagógicos.

Por otra parte, en base a la recopilación de requerimientos transmitidos tanto por los profesores y estudiantes, se consideró esencial, dar inicio a nuestro actuar investigativo, área en la cual, la carrera ha permanecido apartada y donde resulta prometedor conseguir una activa participación, en beneficio de la institución y todos sus participantes.

Todos estos aspectos se han expuesto en el POA, en los principales objetivos como son: la racionalización del talento docente, la articulación de programas de formación permanente, la propuesta del rediseño de evaluación docente, el impulso a las actividades de investigación, profesionalización y liderazgo, generación de opinión y a las actividades de extensión universitaria, todo esto acompañado de un sistema de planeación y gestión académica.

## 3. ESTADISTICAS Y ANALISIS:

### 3.1. ESTUDIANTES:

PERIODO	No. TOTAL EST.	TOTAL POR SEXO		TOTAL BECARIOS		TOTAL EGRESADOS		TOTAL GRADUADOS		% DE DESERCIÓN	
		HOM .	MUJ.	HOM .	MUJ.	HOM .	MUJ.	HOM .	MUJ.	HOM .	MUJ.
SEP/07 –FEB/08	360	141	219	5	12	2	3	8	10	5.9	5.9
MAR/08-AG/08	307	122	185	5	13	4	7	5	3	s/d <sup>55</sup>	s/d

#### **Análisis crítico:**

<sup>55</sup> s/d: significa que el dato no esta disponible aún en el sistema. Hay que señalar que el sistema no reporta este índice por género, pues solo genera uno global.

## Total de Estudiantes

En la Carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo resalta claramente el decrecimiento de la masa estudiantil, en un **14.72%**, lo cual a primera vista resulta preocupante, y sin dejar de serlo, lo innegable es que durante el periodo 2008 – 2008, se adopto la disposición de las autoridades de no dar apertura al primer nivel, por considerarse un periodo de baja demanda. Sin embargo, de la experiencia vista en esos días, aproximadamente 20 aspirantes se presentaron en el transcurso del mes de febrero. Cabe recalcar que en lo que respecta el Campus Sur, los problemas económicos y lo conflictivo y retardatario que resulta el traslado Norte – Sur, son una de las causa por las que se ha visto disminuida la demanda. Además se trata de un periodo en donde no se logra captar a los bachilleres de colegio, sino a un grupo de personas jóvenes - adultos que generalmente se encuentran laborando o presentan un cuadro de deserción de otra carrera o universidad.

De cualquier manera, un decrecimiento siempre es un signo de que los esfuerzos académicos, organizativos y sobre todo promocionales deben ser incrementados y mejor direccionados. Además es un indicador de cambios de tendencias, por lo que uno de las propuestas que pueden tener cabida es dar inicio a la presencia de la Carrera en otros Campus, específicamente en el Campus Girón.

## Estudiantes por género

Si se usan los datos, tenemos los siguientes resultados:

	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES POR GÉNERO	
	Hombres	Mujeres
SEP/07 –FEB/08	39.17%	60.83%
MAR/08-AG/08	39.74%	60.26%
<b>PROMEDIO</b>	<b>39.46%</b>	<b>60.54%</b>

Suele ser algo propio de las carreras Administrativas, la preponderancia femenina, debido a que gran parte de las plazas de trabajo disponibles a nivel operativo o medio, suelen requerir típicamente el perfil de una mujer. Además es una guía importante para las futuras acciones estratégicas promocionales a ser aplicadas en donde se deberá dar una especial atención a los Colegios Femeninos, por mostrar mayor potencial.

Otra iniciativa interesante que surge de esta estadística es que se pueden crear, conjuntamente con pastoral, espacios para el tratamiento de temas vinculados con género, y el rescate del nuevo rol de la mujer en el ámbito del liderazgo y los cargos ejecutivos y gerenciales.

### **Becarios**

Nuevamente los datos son retomados con la finalidad de analizarlos de mejor manera:

	<b>PORCENTAJE DE BECARIOS POR GENERO</b>		
<b>Periodo</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
SEP/07 –FEB/08	3.54%	5.48%	4.72%
MAR/08-AG/08	4.09%	7.02%	5.86%
<b>PROMEDIO</b>	<b>3.82%</b>	<b>6.25%</b>	<b>5.29%</b>

Apenas un 5.29% de todos los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, recurre al apoyo que brinda la universidad respecto a becas y pagos diferidos, lo que quiere decir que un 95% del total del alumnado tiene poder adquisitivo suficiente para asumir los pagos universitarios. El dato llama la atención debido a que en las conversaciones mantenidas con los alumnos, respecto a los motivos de su deserción, la mayoría indica que se trata de problemas económicos, pero en muchos casos no se llega a conocer las fechas en que se deben presentar documentaciones para acceder a la modalidad de Becarios.

En reuniones de Consejo de Carrera, y aquellas que se mantienen con los alumnos, se ha llegado a la conclusión de que el departamento de Bienestar Universitario debería reforzar la comunicación sobre los servicios que presta la

universidad respecto al tema de créditos y becas, por otra parte, cabe recalcar que son muchos los alumnos que pueden pagar su educación gracias al esfuerzo de su propio trabajo. De allí la necesidad de propiciar horarios más de acorde con las reales demandas laborales, específicamente con aquellos que estudian en las noches.

### Egresados y Graduados

	PORCENTAJE DE ESTUDIANTES EGRESADOS		PORCENTAJE DE ESTUDIANTES GRADUADOS		TOTAL Graduados
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
SEP/07 –FEB/08	1.42%	1.37%	5.67%	4.57%	<b>5.09%</b>
MAR/08-AG/08	3.28%	3.78%	4.10%	1.62%	<b>2.61%</b>
<b>PROMEDIO</b>					

Respecto a la cantidad de egresados, esta información es tratada en la Secretaría e Campus, y se consideran egresados, aquellos estudiantes que han obtenido el Certificado de Egresamiento, es decir todo aquellos que han pasado por un exhaustivo proceso de revisión de cumplimiento de obligaciones académicas y para – académicas. Es por tal motivo que los datos se observan bajos, sin embargo, son aproximadamente 20 los alumnos que cursaron el décimo nivel, en cada uno de los semestres del periodo académico analizado.

Por otra parte, el total de graduados en los dos periodos asciende a 26 alumnos, vale la pena tener el cuenta que el periodo 32 no ha terminado todavía, es así que al momento la Carrera cuenta con alrededor de 8 estudiantes próximos a graduarse en el mes de junio. En general, se trata de una cifra normal y positiva para la carrera, la misma que tiene un flujo permanente de nuevos ingenieros que se incorporan a de manera formal al ámbito laboral. Consideramos que una de las grandes ventajas es la calidad y dedicación en el curso de Diseño de Plan de Tesis, el mismo que ha jugado incluso un papel motivacional para que los alumnos no abandonen la carrera sin obtener su titulación.

## Índice de deserción

El 5.9% de estudiantes son desertores, indicador que está entre la media de todas las carreras, y que si bien resulta bajo, es un indicador de que se debe trabajar por el rescate y la comunicación de aproximadamente 16 alumnos cada semestre. Los motivos principales son el factor económico, seguido del labora, y luego del bajo rendimiento reportado.

### 3.2. DOCENTES:

PERIODO	No. TOTAL DOCENTES	TOTAL POR SEXO		CUALIFICACION									
				CON FORMACION PEDAGOGICA		CON TITULO DE PREGRAD.		CON TITULO DE POSGRAD.		CON OTRAS CAPACITAC <sup>56</sup> .		CON EXPER. EN TEMAS QUE DESAR. <sup>57</sup>	
		HOM	MUJ.	HOMB	MUJ.	HOMB	MUJ.	HOMB	MUJ.	MUJ.	HOMB	MUJ.	HOMB
SEP/07 - FEB/08	26	21	5	9	2	21	4	9	4	21	5	21	5
MAR/08-AG/08	23	19	4	10	2	19	3	10	3	19	4	19	4

ANTIGÜEDAD	No. TOTAL DOC.		OBSERVACIONES
TIEMPO DE TRABAJO EN LA CARRERA	HOMB.	MUJ.	
Menos de 1 año	-	-	No se ha contratado docentes
De 1 a 2 años	-	-	No se ha contratado docentes
De 2 a 3 años		1	Grace Moreano, con la finalidad de cubrir horas diurnas 4%
De 3 a 4 años	1	1	Guillermo Pavón y Raquel Chicaiza 8%
De 4 a 5 años			Ninguno
Más de 5 años	18	2	86% de los docentes tienen más de 5 años trabajando en la carrera

### Análisis Crítico:

<sup>56</sup> Número de docentes que han realizado otros cursos relacionados con el perfil docente requerido por la carrera

<sup>57</sup> Total de docentes que cuentan con experiencia laboral en los temas que desarrolla en la materia

El 17.4% del total de los docentes son mujeres, es decir que el género femenino es una minoría, además hay que sumar el hecho de que el 86% de todos los docentes tienen más de 50 años, lo cual es una garantía de experiencia docente y laboral. Sin embargo, no hay que olvidar, que en muchos de los casos, y tal cual como se presenta el panorama de desarrollo del Know How actual, una edad avanzada, sin adecuados niveles de preparación puede ser el indicador de conocimientos obsoletos.

Por otra parte, el 100% de todos nuestros docentes cumplen con el requisito básico de contar con un título de tercer nivel o pregrado, al igual que un 100% de profesores tienen experiencia laboral respecto a las materias que dictan y han recibido cursos de actualización con cierta regularidad, lo que nuevamente puede ser una evidencia de calidad educativa.

En promedio, el 56% de nuestros docentes cuenta con un título de Postrado y un 15% son egresados de una maestría o la están cursando. Sin embargo son las mujeres las que han obtenido una maestría de forma mayoritaria( 75%), frente al 43% de los hombres, algo bastante antagónico, ya que tradicionalmente los que disponen de mayor tiempo y facilidades para estudiar maestrías son los hombres, pero en el presente caso han sido las mujeres, que a la vez son las más Jóvenes de la carrera (promedio de edad 30 años, frente a los 50 de promedio de edad de los hombres), las que han buscado de forma rápida consolidar su formación, algo propio de las generaciones actuales y que posiblemente son un indicador de que la carrera requiere sumar a su staff de profesionales ciertos jóvenes con títulos de cuarto nivel.

Respecto a la formación pedagógica un 52% de los docentes han recibido una maestría o diplomado en docencia o con temas vinculados con la pedagogía, es decir una ligera mayoría, que si bien es un punto a favor de la carrera, deja claro que hay que motivar la participación de los docentes en títulos de postgrado de esta categoría y que ventajosamente son ofertados por la misma universidad.

#### 4. INFORME DE EJECUCION DE ACTIVIDADES Y DE RESULTADOS OBTENIDOS ENTRE SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008

##### 4.1. ACTIVIDADES DESARROLLADAS (en base al POA)

##### 4.1.1 DOCENCIA

ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL POA ENTRE SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008	ESTAS ACTIVIDADES SE CUMPLIERON EN LOS PLAZOS PREVISTOS		EXPLIQUE LAS RAZONES POR LAS QUE NO SE CUMPLIERON
	SI	NO	
Campaña de difusión, Evaluación del Desempeño Análisis de resultados , conocimiento de los involucrados y retroalimentación	x		PARCIALMENTE CUMPLIDO - El periodo 2008-2008 no termina, y la segunda evaluación está en curso. - Si bien se han aplicado las evaluaciones institucionales, no se ha realizado las evaluaciones de la Carrera, por la falta de disponibilidad de tiempo de los anteriores miembros de Consejo de Carrera que eran los ejecutores de tales evaluaciones.
Análisis de perfiles demandados por la Carrera Entrevistas y aplicación de reactivos		X	- No se llega a realizar aún pues dicha actividad estaba prevista en la réplica de la capacitación de Aprendizaje Experiencial que fue suspendida por el proceso de Acreditación Universitaria y debido a que en el mes de Febrero, se dio la transición del cargo.
Seminario-Taller: Estrategias y metodologías para la gestión del Aprendizaje.			- Este seminario consistía en hacer una réplica del Seminario que los Directores de Carrera Recibimos en Baguanchi, respecto al modelo de Aprendizaje Experiencia, sin embargo fue suspendido por orden del Sr. Vicerrector, en vista de que se requiere dar mayor atención a los procesos de Acreditación.
Seminario-Taller Análisis y evaluación de Tesis de Grado.	x		

Se cumplió El 19 e Mayo del 2008.			
Desarrollo del sistema de coevaluación y autoevaluación en la Carrera		X	- En proceso

#### 4.1.2 INVESTIGACION

ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL POA ENTRE SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008	ESTAS ACTIVIDADES SE CUMPLIERON EN LOS PLAZOS PREVISTOS		EXPLIQUE LAS RAZONES POR LAS QUE NO SE CUMPLIERON
	SI	NO	
Planificación y programación del diagnóstico y línea de base sobre Juventud a nivel nacional		x	Esta actividad no tiene presupuesto aprobado
Contactos y acuerdos con organizaciones públicas y privadas para involucramiento en la investigación Estructura de Comité y equipo para investigación Desarrollo de la investigación		x	Esta actividad no tiene presupuesto aprobado

#### 4.1.3 VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD

ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL POA ENTRE SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008	ESTAS ACTIVIDADES SE CUMPLIERON EN LOS PLAZOS PREVISTOS		EXPLIQUE LAS RAZONES POR LAS QUE NO SE CUMPLIERON
	SI	NO	
Organización de la Feria. Invitación a sextos cursos de colegios de la zona. Evaluación		X	Actividad prevista en fecha de poco éxito en convocatoria a colegios como es el mes de Mayo, debido a que los sextos cursos dan inicio a sus

de impacto de las visitas			ciclos de evaluación y cierre del bachillerato precisamente en este mes. El nivel de respuesta para asistir a eventos o visitas durante el mes de mayo y junio es de apenas el 10%, dato que arroja la experiencia en años académicos anteriores.
Promoción de la Carrera en los planteles educativos de influencia en la zona. Visita a 22 colegios de influencia para la Carrera (VER ANEXO 1)	X		
Desarrollo de Programas de Formación Profesional para empresas de la zona sur		x	En Curso
Planificación y programación Visitas para entrega de invitaciones		X	En Curso
Realización del evento y contactos con empresarios		X	En Curso

#### 4.1.4 GESTION ACADEMICA

ACTIVIDADES PREVISTAS EN EL POA ENTRE SEPTIEMBRE 2007- AGOSTO 2008	ESTAS ACTIVIDADES SE CUMPLIRON EN LOS PLAZOS PREVISTOS		EXPLIQUE LAS RAZONES POR LAS QUE NO SE CUMPLIERON
	SI	NO	
Reuniones de Consejo de Carrera para planificación, programación, seguimiento y evaluación de la gestión académica y administrativa.	X		
Motivación para el sostenimiento del Proyecto Implementación de estrategias de seguimiento Reuniones de evaluación.	X		
Organización de eventos académicos y actualización científica estudiantil.	X		
Solicitud de proformas Instalación y pruebas de funcionamiento. Capacitación en manejo de los programas	X		En Curso, hasta la fecha se ha implementado uno: SIGO Software Administrativo Financiero

## **4.2 RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE EL PERIODO DEL INFORME:**

### **4.2.1 EN DOCENCIA**

1. A través de la socialización de los resultados de la evaluación con los docentes, se ha realizado una retroalimentación respecto a los puntos fuertes y las debilidades que muestra tener cada uno. Se mantuvo una conversación en donde se analizó punto a punto la evaluación. En general se observa un mejoramiento del nivel académico y las competencias sociales que deben tener los docentes frente a sus estudiantes. La evaluación de la carrera será aplicada en la última semana de Junio, con la finalidad de contar con un documento adicional que de aval del desempeño docente.
2. Aun cuando los resultados de la Evaluación docente, no son socializados con los alumnos, se ha conversado con todos los cursos, respecto a la importancia que tiene la evaluación que se realiza a los docentes en los procesos de mejora continua así como para la toma de decisiones trascendentales en la carrera, es decir el trabajo se encamina al crear una cultura de evaluación más responsable. Adicionalmente se mantuvo una reunión con los representantes de curso respecto al tema de evaluación y el nivel de compromiso que se requiere en cada una de las actividades llamadas por la universidad y la carrera.
3. En el taller de Análisis y Evaluación de Tesis de Grado, se logró consensuar los aspectos metodológicos con los que se lleva a cabo los Planes de Tesis, de modo que se convierta en un instrumento que potencialice los conocimientos adquiridos por los alumnos durante su carrera, a la vez de que se aclaró, de que en la carrera se evita convertir al plan y la elaboración de tesis, en un proceso engorroso y de confusiones. De allí que el taller fortaleció y unificó los criterios respecto a manejo de temas, objetivos, hipótesis y participación de los Directores de tesis en estos procesos. A la vez se aprovechó para la difusión de la normativa institucional que esta vigente y de las obligaciones que tienen los directores de tesis.

#### 4.2.2 EN LA INVESTIGACION

1. Lastimosamente es uno de los ejes del POA que no ha tenido desarrollo debido a la falta de presupuesto para apoyar esta actividad.

#### 4.2.2 EN LA VINCULACION CON LA COLECTIVIDAD

1. Durante el mes de febrero, marzo y abril, se tuvo la oportunidad de hacer varias visitas promocionales a los principales colegios de donde provienen nuestros alumnos, es así que se realizó la visita a los siguientes establecimientos secundarios :

INSTITUCION	FECHA DE VISITA	ACTIVIDAD
Unidad Educativa Quitumbe	19 de febrero 2008	Exposición
Colegio Emilio Uscategui	21 de febrero 2008	Exposición
Colegio Cardenal de la Torre	06 de marzo 2008	Exposición
Colegio Eloy Alfaro	07 de marzo 2008	Exposición
Colegio Gonzalo Zaldumbide	18 de marzo 2008	Exposición
Colegio Pedro Traversari	25 de marzo 2008	Exposición
Colegio María Angélica Hidrovo	27 de marzo 2008	Exposición
Colegio de las Américas – Quitumbe	28 de marzo 2008	Exposición
Colegio Sagrado Corazón de Jesús Bethlemitas	01 de abril 2008	Exposición
Unidad Educativa Consejo Provincial	04 de abril 2008	Participación Casa Abierta
Colegio Pérez Pallares	07 de abril 2008	Exposición
Colegio Andino	08 de abril 2008	Exposición
Colegio Félix Borja	15 de abril 2008	Exposición
Colegio La Providencia	16 de abril 2008	Exposición
Colegio Santiago de Guayaquil	18 de abril 2008	Participación Casa Abierta
Colegio Municipal Sucre	21 de abril del 2008	Exposición
Colegio Italia	22 de abril del 2008	Participación Casa Abierta
Colegio Espejo	23 de abril 2008	Exposición
Colegio María Mazarello	24 de abril 2008	Exposición
Colegio Manuela Cañizares	25 de abril 2008	Exposición
Colegio Técnico Sucre	25 de abril 2008	Exposición
Colegio Evangelista del Sur	28 de abril 2008	Exposición

Tales visitas fueron realizadas de manera personal por la Directora, la mayor parte de ocasiones con el acompañamiento de alumnos, en otras se aprovechaba la visita Institucional realizada por el departamento de Relaciones Públicas, en donde se hablaba de la Propuesta Única de la Carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, así como de las grandes ventajas que ofrece la Universidad Politécnica Salesiana. Se hizo la entrega de trípticos y en algunos de los casos se expuso una presentación de 10 minutos elaborada por los propios estudiantes respecto a los principales lineamientos académicos. La gran ventaja de este esquema promocional es que ataca de forma directa a la audiencia objetivo, como son los sextos cursos, a la vez que representa un costo CERO, en el presupuesto de la carrera.

#### 4.2.2 EN LA GESTION ACADEMICA

1. Los Consejos de Carrera han pasado a dar prioridad a los aspectos académicos con la finalidad de reforzar la calidad de los contenidos programáticos. Una de las principales funciones que han desarrollado los Jefes de Área es la evaluación de los contenidos programados y sobre todo el cumplimiento de su evaluación. Durante lo que va del periodo 32 (2008- 2008) se ha realizado una evaluación del cumplimiento a través de la entrega de informes por parte de los mismos estudiantes. En tales informes los representantes de curso colocaron todos los pormenores del avance de cada una de las materias, los métodos de evaluación aplicados, y sus principales observaciones.
2. Durante los meses de marzo y abril se mantuvieron constante reuniones con los docentes de las diferentes áreas, las mismas que fueron dirigidas por los jefes de área, en esta se consensuaron los contenidos, se actualizaron y se revisaron los métodos de evaluación. Al momento la carrera cuenta con todos los planes micro curriculares actualizados y unificados por los docentes.
3. Se llevaron a cabo DOS encuentros científicos estudiantiles. En el primero efectuado el mes de abril del 2008, en donde se invitó a cuatro graduados de la Carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo: Ing.

Jaime Sarmiento, Ing. Paola Pinza y al Ing. Patricio Gallardo, los tres tienen en común que se han ubicado en cargos gerenciales de importantes ONG'S y actualmente lideran proyectos de relevancia social. El foro se desarrolló durante dos sesiones, el día 03 de abril del 2008, en donde se expusieron interesantes propuestas y se reforzó el sentido de pertenencia e identificación con la carrera. El segundo evento se llevó a cabo con la participación y gentil asistencia del Eco. Francisco Vizcaíno, Director de Investigación y Desarrollo del Mercado de Valores, el mismo que dio una exposición magistral de tres horas respecto a la situación actual del Mercado de Valores en el Ecuador, sus amenazas y oportunidades de una forma didáctica y que fue dictada para 200 estudiantes incluidos de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, tal suceso tuvo evento el 06 de mayo del 2008.

4. Durante el mes de febrero se realizó la semana de formación docente, a la cual fueron invitados docentes de la carrera de Administración y Contabilidad y Auditoría, en esta jornada de 16 horas se capacitó respecto al manejo del Software Administrativo Contable SIGO, cuya licencia académica fue adquirida por la carrera de Gerencia y Liderazgo y actualmente es aplicada en las cátedras financieras.

#### **4.3 RESULTADOS NO PREVISTOS EN ESTE AÑO ACADÉMICO Y QUE SE OBTUVIERON<sup>58</sup>:**

Entre los principales resultados que no se encontraban planificados, pero que se dieron, son los siguientes:

- Actualización y unificación de los programas analíticos.
- La carrera ha conseguido unificar las jefaturas de área conforme establecen los parámetros de la Facultad de Ciencias Administrativas.
- Se ha fortalecido la identidad y pertenencia a la carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo.

---

<sup>58</sup> Descripción de los resultados que no estaban previstos pero que de alguna manera se obtuvieron. Merece la pena exponer las razones por las que se consiguieron.

- Se ha clarificado la Propuesta Única de la Carrera con la finalidad de diferenciarnos y posicionarnos de manera diferente respecto a la Administración de Empresas.
- Se ha realizado una promoción de la carrera a través de una marketing directo, que ha generado una ola de llamadas por mayor información al respecto.
- Mayor participación de los Jefes de Área en los procesos de mejoramiento de la calidad académica y de los contenidos de las materias.

Desde una perspectiva real y práctica, hay que considerar que existe un grave DESFACE , entre POAS – PRESUPUESTOS – EJECUCION DE ACTIVIDADES E INFORMES, lo cual puede venir a desvirtuar la interpretación de logros que se observa en el presente informe y que se producen por los siguiente motivos:

- La aprobación de un POA con su respectivo presupuesto, es algo que resulta casi desconocido para la dirección, situación que no permite ver dentro de los plazos estipulados, las actividades que tienen fondos asignados para ponerlas en marcha.
- Hay que considerar que este informe ha sido solicitado con tres meses de anticipación a su vencimiento, lo cual también es un factor que puede llegar a alterar la muestra de los resultados.

## **5. ANALISIS AUTOCRITICO DEL PROCESO Y DE LA SITUACION ACTUAL<sup>59</sup>**

Este análisis se puede observarse de una manera más práctica a través de una matriz FODA que permita considerar las Fortalezas que se han generado durante este periodo lectivo, las debilidades, así como también las amenazas y oportunidades que se han generado dentro del contexto y las situaciones actuales.

---

<sup>59</sup> Es importante destacar aquí el cómo se llevó el proceso, los apoyos que se tuvieron, lo que haría falta para hacer más eficiente la gestión, principales dificultades, etc.

<p><b>Fortalezas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de sostenimiento durante 12 años, con una cantidad promedio de estudiantes que no ha bajado de 300 alumnos.</li> <li>- Flujo continuo de graduados, que demuestra eficiencia en los procesos de diseño y dirección de tesis.</li> <li>- Bajos niveles de deserción, registrados en todos los niveles.</li> <li>- Bajos niveles de becarios.</li> <li>- Enseñanza personalizada y humanística. La cantidad de alumnos que dispone la carrera es una situación que bien se ha prestado para generar un ambiente amigable, cercano, entre docentes y alumnos, de modo que se conoce cada caso particular y se promueve el dar soluciones.</li> <li>- Todavía sigue siendo considerada una carrera nueva y alternativa, con una propuesta única que es la formación de Empresarios y Líderes con Visión Social.</li> </ul>	<p><b>Oportunidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El compromiso y la responsabilidad social, se han convertido en una tendencia, dada la coyuntura actual en donde vivimos las consecuencias de un desarrollo irresponsable, lo cual indica, que si la carrera es bien promocionada, puede mantener un nivel adecuado de estudiantes identificados con nuestra oferta académica.</li> <li>- El emprendimiento, que constituye uno de los pilares fundamentales de la carrera, está siendo cada vez más reconocido y aceptado como la opción de los nuevos profesionales, que no solo esperan sentarse tras un escritorio, sino ser generadores de su propia empresa.</li> </ul>
<p><b>Debilidades</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta competencia con otras carreras, principalmente con las de ciencias administrativas, las mismas que encuentran en el Sur, y que al estar bien posicionadas requieren mínimos esfuerzos respecto a promoción. Por el contrario Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, es una carrera en donde se hace esencial los gastos promocionales y de comunicación pues es relativamente nueva frente a las ofertas tradicionales.</li> <li>- La carrera tiene mayoritariamente docentes con contratos fijos, incluso en algunos casos de bajo perfil y calidad docente, con ningún</li> </ul>	<p><b>Amenazas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas carreras alternativas, que están en boga con la coyuntura actual, tal es el caso de Ingeniería Ambiental, carrera por la cual se ve una gran cantidad de colegas interesados en cursarla</li> <li>- El inicio de una época de recesión económica que directamente afecta a los sectores menos favorecidos, entre ellos el Sur de Quito resulta altamente sensible a esta situación.</li> </ul>

<p>compromiso serio con la educación, difíciles de removerlos por los conflictos legales que tal situación acarrearía.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudiantes que en un buen porcentaje muestran un perfil académico bajo, lo que no ha generado una cultura de deliberación, fáciles de amedrentar por los docentes, esperan que la carrera les acoja de forma paternalista y proteccionista, no son capaces de afrontar los problemas de manera directa.</li> <li>- Falta de planes promocionales permanentes para la carrera, así como la falta de presupuesto para ponerlos en marcha.</li> <li>- Deficiente red de comunicación con egresados y graduados, no se ha logrado hacerlos partícipes de eventos de extensión universitaria generados por la carrera.</li> <li>- Profesores con compromisos laborales muy altos en otras instituciones que disponen de poco tiempo fuera de las aulas.</li> <li>- Nula participación en eventos de carácter científico e investigativo dentro y fuera de la universidad</li> </ul>	
---	--

## **6. PRINCIPALES RETOS DE LA CARRERA (hacia dónde va la Carrera, qué se espera, cuáles son sus prioridades...)**

De manera general la carrera de Ingeniería en Gerencia y Liderazgo, puede proyectarse a un futuro optimista, siempre y cuando se ejecuten las acciones correctas. Los principales desafíos, mencionados por su nivel de importancia y que se prevén cumplir en el siguiente periodo son:

- Incrementar la cantidad de alumnos que ingresan a la carrera en por lo menos un 15%, con la finalidad de afianzar la continuidad de Gerencia y Liderazgo en el mediano y largo plazo, así como el nivel de identificación

y compromiso de los actuales estudiantes. Esto solo puede lograrse a través de un reforzamiento en la difusión promocional de la carrera en colegios e instituciones laborales del Sur de Quito.

- Fortalecer la gestión de relaciones públicas y vinculación con la colectividad, en el Sur de la ciudad, a través de la extensión universitaria, pero sobre todo a través del diseño y ejecución de programas sociales y de liderazgo.
- Retomar con fuerza el sistema de aprendizaje cooperativo, con el cual los alumnos son partícipes de nuevos modelos mentales de aprendizaje, a esto se hace fundamental incluir el modelo de aprendizaje vivencial, desarrollando procesos en donde las pasantías pre profesionales sean obligatorias y dentro de proyectos donde los estudiantes puedan exponer todo su potencial. Esto puede lograrse a través de un proceso de formación permanente con los docentes.
- Participar de manera más activa en los proyectos de investigación generados por la universidad.
- Motivar la participación de docentes de la carrera en los programas de formación de cuarto nivel que ofrece la universidad.
- Propiciar el ingreso de por lo menos dos Ingenieros en Gerencia y Liderazgo, como docentes como estrategia de creación de identidad.

Como conclusión se espera obtener mayor protagonismo dentro del actuar de la vida empresarial y social del sur de Quito, siendo prioritario la participación activa de estudiantes actuales, egresados y graduados en este proceso, de una carrera que busca mantenerse y trascender en el tiempo.